

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็น การทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจ ในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ ของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรม ในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าวอีก เป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องทุจริต หรือถูกกลโกงทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น สะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตามมาตรฐาน(The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission: COSO) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้น รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้จัก ทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่รูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กร ต่างๆทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัด หรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติ พี่น้อง หรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด

กับการทุจริตกล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

สามารถจำแนกความเสี่ยงออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการณ์แข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในของ องค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้ นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วน เชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัย ของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ ยังบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) อีกด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการ ให้เกิด ความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็น แบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และประชาชน

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหายต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสียหาย และดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (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	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณา จากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส × 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)	๙-๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔-๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑-๓ คะแนน

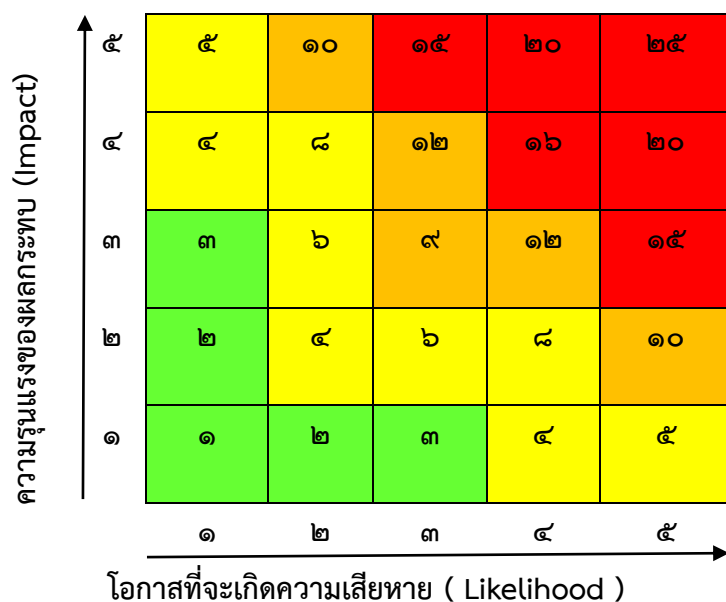
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary)

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

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่ง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
ต่ำ (Low)	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว ■
ปานกลาง (Medium)	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง ■
เสี่ยงสูง (High)	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม ■
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง ■

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

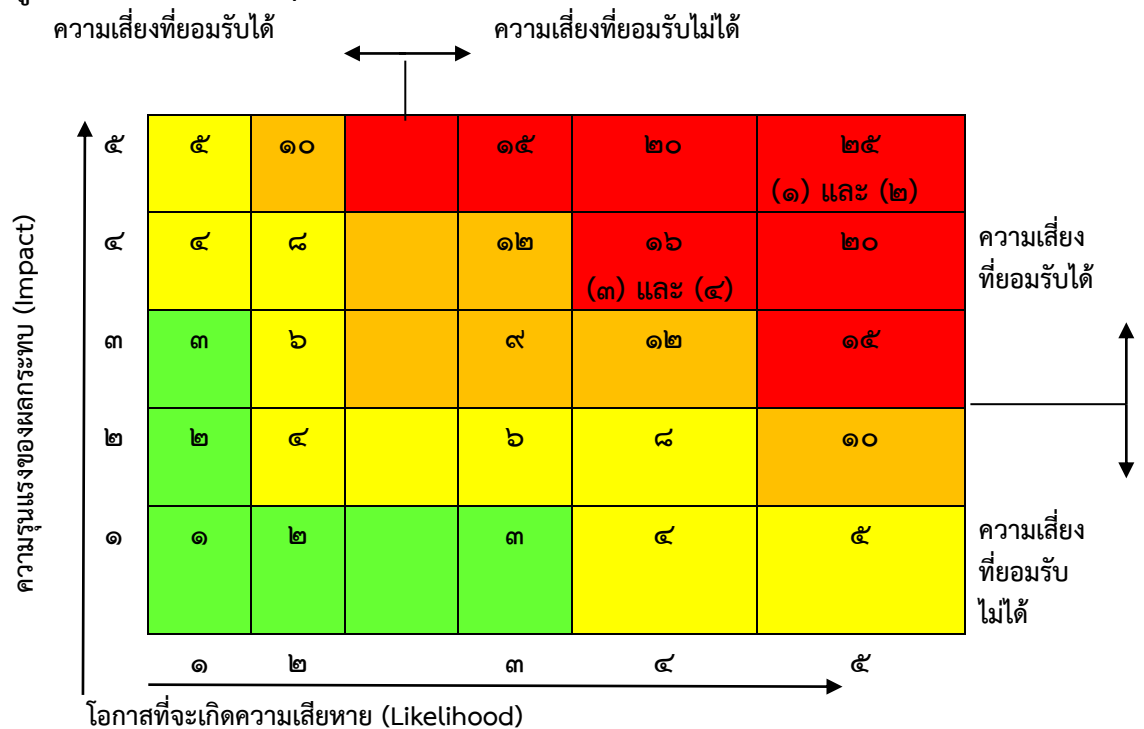
จากข้อมูลการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ในรอบ ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ที่ผ่านมา ไม่พบผู้กระทำความผิด ในประเด็นหลัก คือ (๑) การจัดหาพัสดุ (๒) การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา (๓) การเบิกค่าตอบแทน และ (๔) การใช้รถราชการ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา จึงได้รวบรวม ๔ ประเด็น จากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (อ้างอิงเอกสาร MOPH วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต , ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข , www.stopcorruption.moph.go.th) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนการป้องกันปราบปรามการทุจริตมากำหนดมาตรการ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน และนำประเด็นความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดความเสี่ยง มาจากรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ มาทบทวนและจัดทำคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพิ่มเติม

ประเด็น ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
(๑) การจัดหาพัสดุ	การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่ง ซื้อแบ่งจ้าง และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่	เพื่อให้การจัดหาพัสดุโดยการซื้อ จ้างเช่า แลกเปลี่ยนหรือโดย วิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และ มติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องรวมถึง ดำเนินการตามเกณฑ์การ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๕	๕	๒๕ (สูงมาก)	๑
(๒) การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และ สัมมนา	การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และ สัมมนา เป็นเท็จ และไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้การจัดทำโครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา ถูกต้อง ไม่ให้เกิดการ แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่ อันมิควรได้โดยชอบ ตามกฎหมาย	๕	๕	๒๕ (สูงมาก)	๑
(๓) การเบิกค่าตอบแทน	เบิกค่าตอบแทน - การปฏิบัติงาน นอก และในเวลา - ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้เบิกค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยบริการ ค่าตอบแทนโดยไม่ทำค่าเบี่ยเลี้ยงเหมาจ่ายและเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษเป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่ อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๒

ประเด็น ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
(๔) การใช้รถราชการ	<p>๑. ใช้รถราชการไม่ถูกต้องตาม ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. ผู้ใช้รถราชการ ละเลย การปฏิบัติตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. ใช้ เก็บรักษา ซ่อมบำรุง รถส่วนกลาง เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่า ด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บ รักษา การซ่อมบำรุง รถ ส่วนกลางและรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๒๖</p>	เพื่อให้การใช้รถราชการ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องและป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๒

๒.๓ การจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้ตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
การจัดหาพัสดุ	ลำดับ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา	ลำดับ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
การเบิกค่าตอบแทน	ลำดับ ๒ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)
การใช้รถราชการ	ลำดับ ๒ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน นำผลที่ได้มากำหนดมาตรการ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

มาตรการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวนคน	วิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามประกาศ มาตรการ
1. มาตรการการใช้รถ	บุคลากรของสสจ. พะเยา	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - แจ้งให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแนวทางการใช้รถยนต์ราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา - มีการเรียงลำดับความสำคัญของการใช้รถยนต์ราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา - แจ้งประกาศมาตรการให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ - มีการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้นเพื่ออนุมัติ
2. มาตรการเบิก ค่าตอบแทน 2.1 เงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการ สาธารณสุข - ค่าตอบแทน พ.ต.ส. - ค่าตอบแทน ค.ต.ส. - ค่าตอบแทน พ.ต.พทส.	บุคลากรในสังกัด สสจ.พะเยา (รพช. สสอ. และ รพ.สต.)	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส. ,ค.ต.ส. , พ.ต.พทส.) - มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาค่าขอเบิกเงินค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน) - ถ้าหากมีบุคลากรยื่นความประสงค์ขอรับเงินค่าตอบแทน ระหว่างปี ด้วยกรณีการบรรจุใหม่ อัตรากำลังใหม่ ย้าย/โอน หรือ มีคุณสมบัติเพิ่มขึ้นจึงขอเปลี่ยนกลุ่มลักษณะการปฏิบัติงานจริง โดยมีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นต้น จะมีการทำหนังสือเวียนขอมติจากคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการอนุมัติจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีไป แล้วรวบรวมข้อมูลการขอระหว่างปีเพื่อเสนอคณะกรรมการเพื่อรับรองในการประชุมประจำปีต่อไป

มาตรการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวนคน	วิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามประกาศ มาตรการ
2.2 ค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร	บุคลากรตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์ และ เภสัชกรที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด พะเยา โดยไม่ทำเวช ปฏิบัติส่วนตัวและ หรือปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชน (รพ.พะเยา รพ.เชียง คำ และ รพช. ทุกแห่ง)	<ul style="list-style-type: none"> - กรณีมีการขอรับเงินค่าตอบแทน แล้วคณะกรรมการเห็นว่า มีความขัดแย้งกับระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติ และไม่สามารถแก้ปัญหา ให้ได้ข้อยุติในระดับหน่วยงานได้ จะมีการทำหนังสือหรือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นรายกรณีต่อไป - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเบิกจ่ายเงิน ค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ของ จังหวัดพะเยา) - มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคำขอรับเงินค่าตอบแทน ประเภทเงินเพิ่มพิเศษฯ ประจำปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน) - ถ้าหากมีบุคลากรยื่นความประสงค์ขอรับเงินค่าตอบแทนระหว่างปี ด้วยกรณีการบรรจุใหม่ อัตราจ้างใหม่ ย้าย/โอน จะมีการทำหนังสือ เวียนขอมติจากคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการอนุมัติจ่าย ค่าตอบแทนเป็นกรณีไป แล้วรวบรวมข้อมูลการขอรับเงินระหว่างปี เพื่อเสนอคณะกรรมการเพื่อรับรองในการประชุมประจำปีต่อไป
2.3 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานให้หน่วย บริการในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข	เจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานในหน่วย บริการในช่วงนอก เวลาราชการ และ เจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานนอก หน่วยบริการ หรือ ต่างหน่วยบริการ ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลา ราชการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน ค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการ จ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยบริการใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ ๒. จัดทำเอกสารแนวทางการเบิกค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานให้หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๕) เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับดำเนินการตาม แนวทางกำหนด ๓. จัดการประชุมซักซ้อมแนวทางในการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ฯ (ฉบับที่ ๕) ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับได้ทราบและถือ ปฏิบัติ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในภาคีเครือข่าย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา และดำเนินการตรวจสอบ หน่วยบริการในสังกัดทุกระดับ

มาตรการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวนคน	วิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตาม ประกาศมาตรการ
3. มาตรการการจัดทำ โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา	เจ้าหน้าที่ในสังกัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด ทุกระดับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดวางระบบควบคุมภายในเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งในระดับกิจกรรมและระดับองค์กร และจัดวางระบบควบคุมภายใน/บริหารความเสี่ยงขององค์กร 2. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน 3. จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในภาคีเครือข่าย สสจ.พะเยา และดำเนินการตรวจสอบหน่วยงานในสังกัด สสจ.พะเยาทุกระดับ 4. จัดทำแนวทางการการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด 5. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ในการดำเนินการตามเกณฑ์การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง
4. มาตรการการจัดหา พัสดุ	บุคลากรของ สสจ.พะเยา	จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 แจ้งประกาศมาตรการ การจัดหาพัสดุให้ทุกกลุ่มงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา และติดประกาศไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา
5. การรับผลประโยชน์ ต่างๆและผลจากการรับ ผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อ การตัดสินใจในการ ดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่	เจ้าหน้าที่ในสังกัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด ทุกระดับ	มีการประชุมชี้แจง ได้มอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด และได้ประกาศเจตนาธรรมณ์สุจริตตามรอยพ่อ ขอบำดีเพื่อแผ่นดิน ผู้บริหารประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยประกาศการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในเทศกาลปีใหม่
6. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา	บุคลากรของ สสจ.พะเยา	มีการปฏิบัติตามแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้งของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
7. การทำงานหลังออก จากตำแหน่งสาธารณะ หรือเกษียณอายุราชการ	บุคลากรของ สสจ.พะเยา	กำหนดให้การจ้างหรือแต่งตั้ง ผู้เกษียณอายุราชการต่ออายุราชการ ให้ดำเนินการเฉพาะด้านบริการและวิชาการเท่านั้น
8. การทำงานพิเศษ	บุคลากรของ สสจ.พะเยา	เจ้าหน้าที่ ที่จะไปทำงานพิเศษ เช่นเป็นวิทยากร ต้องมีหนังสือเชิญจากหน่วยงานและได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

มาตรการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวนคน	วิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตาม ประกาศมาตรการ
9. การรู้ข้อมูลภายใน แล้วนำข้อมูลไปหา ประโยชน์ให้กับตนเอง หรือผู้อื่น	บุคลากรของ สสจ.พะเยา	กำหนดรหัสผ่านและอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลแต่ละระดับและ ให้ถือปฏิบัติในการเปิดเผยข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารอย่าง เคร่งครัด
10. การใช้สมบัติราชการ เพื่อประโยชน์ของธุรกิจ ส่วนตัว	บุคลากรในสังกัด สสจ.พะเยา (รพช. สสอ. และ รพ.สต.)	จัดทำข้อตกลง เรื่องการใช้ราชการที่ชัดเจน และให้ผู้ปฏิบัติ ดำเนินการตามแนวทางการใช้รถยนต์ราชการของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดพะเยา อย่างเคร่งครัด

ภาคผนวก

รายชื่อคณะทำงานวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. นายบัญญัติ สุริยะไชย	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
๒. นายเฉลิม ใจอ่อน	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๓. นายอนุโรจน์ ศุภการกำจร	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
๔. นายจร บัวสัมฤทธิ์	ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
๕. นางนงพรพรช ปุญญมัย	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๖. นางอนงค์ วรรณสอน	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๗. นางพัชรา เขื่อนแก้ว	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. นางสาวรุจิรา ไชยลังกา	ตำแหน่ง นิติกร