



รายงานบทวิเคราะห์ความเสี่ยง
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

โรงพยาบาลจุฬ

อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

คำนำ

คณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลจุน ได้จัดทำรายงานบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลจุน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและเพื่อให้อุทิศเวลาปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลและตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

โรงพยาบาลจุน

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทนำ

๑. หลักการและแนวคิดเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. พฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ประเภทของความเสี่ยง
๔. ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์
๕. การบริหารความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑
๑
๓
๓
๓

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลจุน

๕
๗

บรรณานุกรม

หน้า

บทนำ

๑. หลักการและแนวคิดเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

การทุจริตมีหลายรูปแบบ เช่น การรับสินบน การยักยอกทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใสและไม่เหมาะสม การเรียกรับผลประโยชน์ การเบียดบังเวลาราชการไปหาประโยชน์ส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถพบเห็นได้โดยตรง แต่ในระยะหลัง การทุจริตได้พัฒนารูปแบบให้มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหา ประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องทุจริต หรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประทุติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

๒. พฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกรณีที่เป็นเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงินหรือทรัพย์สินด้วย เช่น การได้งานทำจากการฝากฝังกับคนรู้จัก การไม่ถูกลงโทษหรือลดโทษเพราะเป็นพวกเดียวกัน ฯลฯ โดยทั่วไป การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือภาวะที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง คำว่า ผลประโยชน์ในที่นี้อาจหมายถึงของขวัญ และประโยชน์อื่นใด (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ตัวอย่างเช่น การรับเงินหรือของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง การที่บริษัทคู่ค้าหรือผู้รับจ้างสนับสนุนค่าเดินทางไปศึกษา ดูงานต่างประเทศให้กับผู้บริหารและหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ การได้รับของแถม ส่วนลด หรือผลประโยชน์อื่นใดเป็นการตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเชิญให้ไปเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการเอื้อประโยชน์ให้บริษัทดังกล่าวได้รับงานจากภาครัฐ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่ การรับผลประโยชน์ดังกล่าวจะมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งจะทำให้รู้สึกเอนเอียงหรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ที่ให้ของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น

๒. การทำธุรกิจกับตนเอง หรือการเป็นคู่สัญญากับบริษัทของตนเอง เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ได้ทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองให้เป็นบริษัทของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ หรือซื้อที่ดินของบริษัทตนเองเพื่อสร้างสำนักงานของหน่วยงาน หรือการที่ผู้บริหารของหน่วยงานทำสัญญาทางธุรกิจกับบริษัทของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตนเอง

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหรือหลังเกษียณ เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ลาออกหรือเกษียณและไปทำงานในบริษัทจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งอยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับงานที่เคยทำ จึงอาจจะทราบวิธีที่จะทำให้บริษัทที่ตนเองทำงานอยู่นั้นได้รับประโยชน์จากโรงพยาบาลในฐานะที่เป็นลูกค้า หรือการจ้างเจ้าหน้าที่ที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมองได้ว่าไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ การจ้างพนักงานคนอื่นที่อาจจะมีศักยภาพหรือความคล่องตัวมากกว่า หรือการกระทำดังกล่าวอาจจะทำให้สงสัยได้ว่าหน่วยงานเจตนาที่จะปกปิดข้อมูลอะไรบางอย่างไม่ให้คนอื่นรู้ จึงยอมจ้างเจ้าหน้าที่คนเดิมที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิม

๔. การทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการ เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไปจัดตั้งบริษัท เพื่อดำเนินธุรกิจแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาของโครงการให้กับบริษัทต่าง ๆ โดยใช้ตำแหน่งงานราชการในการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของบริษัทดังกล่าวจะไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างกับหน่วยงานราชการที่ตนเองสังกัดอยู่ การเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากรแต่รับงานพิเศษในการเป็นที่ปรึกษาด้านภาษีหรือการจัดทำบัญชีให้กับบริษัทที่จะต้องถูกกรมสรรพากรตรวจสอบ การใช้เวลาหรือเครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน การนำเสนอบริการอื่น ๆ ให้กับผู้รับบริการ ซึ่งทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์ มีข้อองค์กร (เช่น การเสนอขายประกันที่ตนเองเป็นตัวแทน ทำให้ได้รับค่าคอมมิชชั่น) ฯลฯ

๕. การรับรู้ข้อมูลภายในหรือใช้ข้อมูลลับในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐทราบข้อมูลว่าจะมีการตัดสินใจผ่านในบริเวณใดและผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวได้ไปซื้อที่ดินในบริเวณนั้นเพื่อเก็งกำไร หรือนำข้อมูลดังกล่าวไปบอกให้กับบริษัทหรือธุรกิจต่าง ๆ ที่เป็นพวกพ้องหรือเครือญาติ เพื่อที่จะหาประโยชน์ให้กับตนเองและเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าว

๖. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานหรือวัสดุสำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านหรือใช้ในงานส่วนตัว การนำรถยนต์ราชการไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งทำให้หน่วยงานหรือราชการเสียประโยชน์

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น การที่รัฐมนตรีหรือผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐอนุมัติโครงการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ไปอยู่ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่เป็นบ้านเกิดของตนเองหรือเครือญาติ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าว

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับเครือญาติหรือพวกพ้อง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในการกำหนดให้หน่วยงานทำสัญญากับบริษัทของญาติพี่น้องหรือพวกพ้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจแก้ไขข้อหาในบันทึกการจับกุมเพื่อช่วยเหลือผู้ต้องหาที่เป็นญาติของตนเอง การลัดคิวให้กับคนรู้จัก ฯลฯ

๙. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่เรียกร้องสิทธิใด ๆ จากองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ แต่มีเจตนาแฉ่ง ไม่ได้กระทำเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่โดยส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับตนเองหรือพวกพ้องหรือบุคคลเพียงบางกลุ่มในองค์กรเท่านั้น

๑๐. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น นักการเมืองหรือผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทที่เป็นเครือญาติของตนเองหรือพวกพ้อง การใช้อำนาจไม่ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริษัทที่เป็นเครือญาติหรือพวกพ้อง ฯลฯ

๓. ประเภทของความเสียงแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสียงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S) หมายถึง ความเสียงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสมรวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์โครงสร้างองค์กรภาวะการแข่งขันทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสียงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานโดยความเสียงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสียงเนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร/กระบวนการ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสียงด้านการเงิน (Financial Risk: F) เป็นความเสียงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงินเช่นการบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์หรือเป็น ความเสียงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กรเช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอน การดำเนินการเป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูลการวิเคราะห์การวางแผนการควบคุมและการจัดทำรายงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๔. ความเสียงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆโดยความเสียงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสียงเนื่องจากความไม่ชัดเจนความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆรวมถึงการทำนิติกรรมสัญญาการร่างสัญญา ที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

๔. ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์

๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหารความซื่อสัตย์จริยธรรมคุณภาพของบุคลากรและการ เปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึงและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานเป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขันสภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมืองเป็นต้น

๕. การบริหารความเสียงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการพนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้น รับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาและมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึง ผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิการแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆทั้ง ในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่ เที่ยงธรรมเนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำ ที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสียงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ ความเสียงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิด ความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือ

สถานการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาล การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้จะช่วยให้โรงพยาบาล ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นและปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรมความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลพร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหายต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสียหาย และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และความรุนแรงของ ผลกระทบ (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	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (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

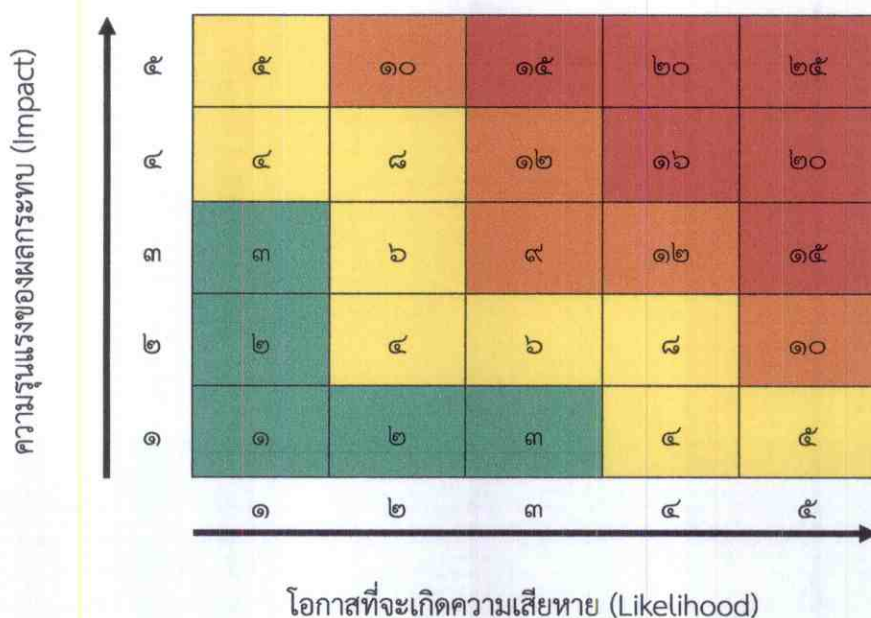
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

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

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

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

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



๒. สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลจุฬ ประจำปี ๒๕๖๑ (Risk Assessment for Conflict of Interest)

โรงพยาบาลจุฬ มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑) การพิจารณากระบวนการงานที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตหรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงินและมีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง
- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสมคือ

มีการเอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือพวกพ้องการกีดกันการสร้างอุปสรรค

- กระบวนการที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งส่งผลทางลบต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) โดยมีกระบวนการที่เข้าข่ายมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตหรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- การรับ - จ่ายเงิน
- การบันทึกบัญชีรับ - จ่าย / การจัดทำบัญชีทางการเงิน
- การจัดซื้อจัดจ้างและการจ้างบริการ
- การกำหนดคุณลักษณะวัสดุครุภัณฑ์การกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าประมูลหรือขายสินค้า
- การตรวจรับวัสดุครุภัณฑ์
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง
- การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ
- การจัดหาพัสดุ
- การจัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานประชุมและสัมมนา
- การเบิกค่าตอบแทน
- การใช้รถราชการ
- ฯลฯ

๓) ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม

- สูญเสียงบประมาณ
- เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติใช้โอกาสกระทำผิดในทางมิชอบด้วยหน้าที่
- เสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

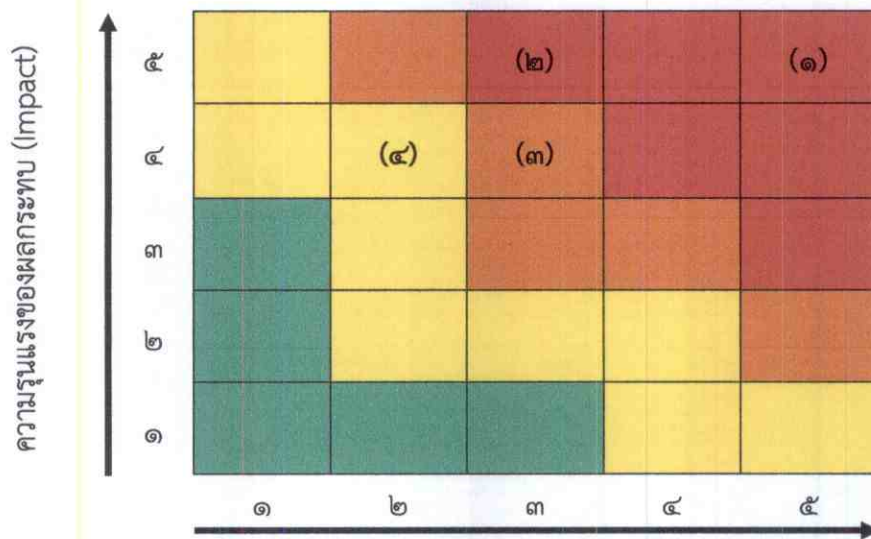
โรงพยาบาลจุฬ กำหนดความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์
๒. การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง
๓. การรับสินบนและทรัพย์สิน
๔. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานว่า ก่อให้เกิดระดับของความเสี่ยงในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่จะต้องบริหารจัดการก่อน

ลำดับ	ปัจจัยความเสี่ยงในการเกิดทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	๑	๕	๕	(๔)
๒	การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑	๕	๕	(๔)
๓	การรับสินบนและทรัพย์สิน	๑	๔	๔	(๔)
๔	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	๐	๕	๐	(๐)

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	ลำดับ ๑ (สูงมาก = ๒๕คะแนน)
การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง	ลำดับ ๒ (สูงมาก = ๑๕คะแนน)
การรับสินบนและทรัพย์สิน	ลำดับ ๓ (สูง = ๑๒คะแนน)
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	ลำดับ ๔ (ปานกลาง = ๘คะแนน)

จากตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงสามารถจำแนกระดับความเสี่ยงออกเป็นระดับคือสูงมากสูงและปานกลาง โดยสามารถสรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโรงพยาบาลปง ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีดังนี้

ระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	ปัจจัยความเสี่ยง
 เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง	- กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ - การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์
 เสี่ยงสูง (High)	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	- การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ
 ปานกลาง (Medium)	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	- การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง
 (Low)	-	-

๔) แนวทางการป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

(๑) การเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของโรงพยาบาลจุน เช่น

- การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
- เผยแพร่ค่านิยมสร้างสรรค้ให้แก่เจ้าหน้าที่
- จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่
- การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) การป้องกันเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อหน่วยงาน เช่น

- การอยู่รอบจริยธรรม มีจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- การให้รับทรัพย์สินและผลประโยชน์อื่นใด

บรรณานุกรม

- ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
- หลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายประกอบการพิจารณางบประมาณรายงานประจำปีที่เบิกจ่ายในลักษณะค่าตอบแทน
ใช้สอย วัสดุ และสาธารณูปโภค กองมาตรฐานงบประมาณ ๑ สำนักงบประมาณ มกราคม ๒๕๖๑
- พระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๐
- คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

