

รายงานการประชุมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการกำหนดแนวทางการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔
ณ อาคารชั่วคราว โรงพยาบาลวังเหนือ

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวสกาเดือน เนตรทิพย์		ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเหนือ
๒. นางสาวทัศนีย์ ศรีใจ		นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓. นางธัญชิตา ใจตรง		เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. นายกฤตชญา จันทร์พุด		นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. นางสาวนิตยา ท้าวอาสา		เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. นางยุพร สุขงาม		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๗. ว่าที่ร้อยตรีธีรเดช ประพฤติ		เจ้าพนักงานพัสดุ
๘. นางศิริลักษณ์ มีเมล์		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๙. นางสาวชिरาภรณ์ มาลา		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๐. นางสุปาณี พงษ์นิกร		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๑. นางณิชา สอาดจิตต์		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๒. นายภูมิภักดิ์ รัตติ		นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ
๑๓. นางวันดี วงศ์ครองศักดิ์		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๔. นางปิ่นพ เทพอำพันธ์		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๕. นางจุฑามณี ไหวคิด		นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๖. นายฐนปกูล อวดร่าง		พนักงานบริการ
๑๗. นางสาวภชนก บุตรวงษ์		พนักงานบริการเอกสารทั่วไป
๑๘. นางสาวรุ่งทิวา ทองเย็น		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
๑๙. นางแววตา สมจิตต์		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๐. นางศิริพร ยารังสี		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๑. นายรพีพงศ์ จุมปา		เจ้าพนักงานเวชสถิติ
๒๒. นางสาวมณีนุช คันธะขมภู		เจ้าพนักงานธุรการ
๒๓. นางศิริวัฒน์ มีแก้ว		เจ้าพนักงานธุรการ
๒๔. นางสาวดารารัตน์ ไชยวุฒิ		เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๒๕. นายวสันต์ พานแก้ว		เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
๒๖. นายมณฑพวงษ์ อ้วนเทิง		พนักงานขับรถยนต์
๒๗. นายมนตรี จิตหาญ		พนักงานประจำตึก
๒๘. นายเกษม ต้องใจ		ผู้ช่วยช่างทั่วไป ๒
๒๙. นางสาวณัฐรดา อานนท์		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๐. นายกฤษฏา ชันคำ		พนักงานขับรถยนต์
๓๑. นายสมชาย บุญแก้ว		พนักงานแปล

/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปภายใต้แนวคิด เปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส (Open Data to Transparency) ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ยังคงมุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง (SelfAssessment) จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยนำกรอบการประเมินตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) มาประยุกต์ใช้และปรับปรุงรายละเอียดข้อคำถามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) เพื่อให้เข้าบริบทการบริหารราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และประเมินผ่านระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MITAS) ที่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินดังกล่าว จะเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล สามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสาธารณะได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA)

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน ๙ ดัชนี ได้แก่ (๑) ดัชนีการเปิดเผยข้อมูล (๒) ดัชนีการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓) ดัชนีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ดัชนีการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ดัชนีการรับสินบน (๖) ดัชนีการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ดัชนีการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ดัชนีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๙) ดัชนีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยได้นำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. มาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง
-ไม่มี

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

- การให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับผลประโยชน์ส่วนรวม ชัดกัน ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวมปัจจัย ๓ ประการ ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- บุคคลดำรงตำแหน่งของรัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อประโยชน์สาธารณะ
- เกิดภาวะผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาแทรกแซงการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจ
- เกิดการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

- การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
- ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย
- การรับผลประโยชน์โดยตรง
- การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
- การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
- การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
- ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
- การปิดบังความผิด

โดยปกติแล้วในการปฏิบัติราชการในการทำหน้าที่ก็จะมีปรากฏการณ์หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of duty) ซึ่งมี ๒ ประเภท

๑. ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๗๒.ประเภท...

๒. ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุพผิตมีขอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ตามปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่งแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ฯ (EBIT) ตามแบบฟอร์มที่ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด รายไตรมาส

๕.๒ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เลือกดำเนินการวิเคราะห์ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนดำเนินการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

- โรงพยาบาลวังเหนือ กำหนดให้มีการ กำกับ ตรวจสอบ การจัดหาพัสดุ นอกจากการตรวจสอบตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำชับให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ รัชมัตระวังไม่ให้มีการแสวงหาประโยชน์ การรับผลประโยชน์ การใช้อิทธิพลในตำแหน่งและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หากมีกรณีดังกล่าว โรงพยาบาลวังเหนือจะดำเนินการสืบสวน หากมีมูลจะดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด ตลอดจนมีแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทโดยหากผู้มีหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งที่หมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจจูงใจ ชักนำสู่การกระทำผิด ต้องถอนตัวจากการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ละเว้นการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง

๕.๓ จัดทำ “คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” โดยมีแนวทางในการป้องกันปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

- มีประมวลจริยธรรมและการห้ามผลประโยชน์ทับซ้อน
- การใช้หลักโปร่งใสในการใช้อำนาจในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร (Good Government)
- กำกับ ตรวจสอบ การจัดหาพัสดุ

๕.๔ จัดให้มีประชุม/สัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕.๕ จัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการ/จัดทำ/เผยแพร่/จัดส่งเอกสาร ให้ทันตามกำหนดเวลา
ปิดประชุม ๑๖.๓๐ น.



(นางสาวทัศนีย์ ศรีใจ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



(นางสาวสกวเดือน เนตรทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเหนือ

ระเบียบวาระการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการจัดทำ
คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบ
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.
ณ อาคารชั่วคราว โรงพยาบาลวังเหนือ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งทราบ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

.....
.....

มติที่ประชุม:

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ถ้ามี)

.....
.....
.....

มติที่ประชุม:

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

- การให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

.....
.....
.....

มติที่ประชุม: รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

.....
.....

๕.๒ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

.....
.....

๕.๓ การจัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

.....
.....

มติที่ประชุม:

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....
.....

มติที่ประชุม:

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงพยาบาลวังเหนือ

จากแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในทางราชการของโรงพยาบาลวังเหนือ
ที่ได้ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับผลประโยชน์ส่วนรวม ชัดกัน
ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง
สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร
มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่บุคคลนั้น
รับผิดชอบอยู่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม

โดยปกติแล้วในการปฏิบัติราชการในการทำหน้าที่ก็จะมีปรากฏการณ์หน้าที่ทับซ้อน
(Conflict of duty) ซึ่งมี ๒ ประเภท

๑. ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่
ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถ
แยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความ
ผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ
ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้น
ที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่อง
ผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง

๒. ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการ
ทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำ
บทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความ
ลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่า
มีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์
ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โรงพยาบาลวังเหนือ ไม่พบปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
ทั้งนี้ได้กำหนดมาตรการแนวทางในการป้องกันปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในตำแหน่ง
- มีประมวลจริยธรรมและการห้ามผลประโยชน์ทับซ้อน
- การใช้หลักโปร่งใสในการใช้อำนาจในการปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะการแต่งตั้งโยกย้าย
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร
(Good Government)

๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมภายใน/ตรวจสอบภายใน ซึ่งมีการวางระบบและ
ติดตาม ประเมินผล ทุกไตรมาส หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน คณะกรรมการจะนำปัญหา
หรือความเสี่ยงที่ตรวจพบ หรือมีข้อทักท้วงมากำหนดเป็นปัญหาขององค์กรเพื่อนำไปสู่การแก้ไข และ
แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาวิเคราะห์ในการควบคุมภายใน
ของหน่วยงาน แต่จากการประเมินในรอบที่ผ่านมาไม่พบปัญหาในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงาน
จึงไม่มีแผนการปรับปรุงในกรณีดังกล่าว

๓. กำกับ ตรวจสอบ การจัดหาพัสดุ นอกจากการตรวจสอบตามระเบียบพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ โรงพยาบาลวังเหนือ ได้กำชับให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุระวางไม่ให้มีการแสวงหาประโยชน์ การรับผลประโยชน์ การใช้อิทธิพลในตำแหน่งและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หากมีกรณีดังกล่าว โรงพยาบาลแม่เกาะจะดำเนินการสืบสวน หากมีมูลจะดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด ตลอดจนมีแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนความขัดแย้งระหว่างบทบาทโดยหากผู้มีหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งที่หมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ที่อาจจูงใจ ชักนำสู่การกระทำผิด ต้องถอนตัวจากการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งดแสดงความคิดเห็น ละเว้นการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง

๔. ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในสังกัด ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้เรียนรู้และประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

๖. ส่งเสริมค่านิยมการยกย่อง เชิดชูความดี ความซื่อสัตย์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต เป็นต้น

โรงพยาบาลวังเหนือ มีการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน ซึ่งมีการตรวจสอบ ประชุม ทบทวนความเสี่ยงขององค์กรทุกไตรมาส หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานในกรณีต่างๆ คณะกรรมการจะนำปัญหาหรือความเสี่ยงที่ตรวจพบ มากำหนดเป็นปัญหาขององค์กรเพื่อนำไปสู่การแก้ไข โดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและอาจเกิดการทุจริตที่จำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ที่	ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	แนวทางการจัดการ	การบริหารจัดการ
๑	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ทราบว่ามีกฎระเบียบ กฎหมายห้ามไว้กรณีผลประโยชน์ทับซ้อน	๑. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ๒. จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย และมีช่องทางเข้าถึงที่หลากหลาย	๑. จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน ๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๒	การรับเงินหรือของขวัญมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท	ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เวียนแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรทราบเกี่ยวกับการรับเงินหรือของขวัญ
๓	การนำรถราชการไปใช้ในกิจการส่วนตัว	กำหนดมาตรการการใช้รถราชการ	ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด สังกัด บริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาการใช้รถยนต์ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๔	การขาดจิตสำนึกในการร่วมเสริมสร้างสังคมคุณธรรม	ส่งเสริมให้มีการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. จัดตั้งชมรมจริยธรรม ๒. สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ในประชุม/อบรม แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่
๕	การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจยังถูกจำกัด	๑. เปิดโอกาสให้ประชาชน บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ๒. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์และสื่ออื่นๆ	๑. เปิดโอกาสให้ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจการจัดตามโครงการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการ ๒. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ
๖	สังคมยังยึดติดกับกระแสนิยม	สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ทนต่อการทุจริต	ขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับสร้างกระแส ปลุกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริตผ่านสื่อต่างๆ

สม.

(นางสาวสกวเดือน เนตรทิพย์)
 นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเหนือ