



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...กลุ่มงานบริหารทั่วไป...โรงพยาบาลน่าน้อย จ.น่าน โทร. ๐๕๔-๗๑๘๑๙๖

ที่ นน.๐๐๓๒.๓๐๑/๗๗ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง...สรุปผลการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่าน  
เว็บไซต์โรงพยาบาลน่าน้อย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดประชุมคณะทำงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย และ ยังบรรจุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) รับทราบสรุปการประชุม วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน  
โรงพยาบาลน่าน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒) อนุญาตให้นำสรุปผลการประชุมตามข้อ ๑) ประกาศเผยแพร่โรงพยาบาลน่าน้อย  
<http://www.nanoihospital.com> โดยมอบให้นายบุญยพล แสงแก้วสันติสุข เป็นผู้ดำเนินการ

(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทราบ/อนุมัติ

(นายวิษณุ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

## สรุปผลการประชุมวิเคราะห์ความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในโรงพยาบาลนานาชาติ

๑. การจัดหาพัสดุ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดหาวัสดุภาครัฐโปร่งใส

ปัจจัยเสี่ยง คือ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อาจจะเป็นค่าตอบแทนต่างๆ จากการจัดหา

๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนา

ปัจจัยเสี่ยง คือ

๑. การจัดทำโครงการเป็นเท็จ การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามระเบียบ

๒. ผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม ไม่ได้ อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย

๓. การเบิกค่าตอบแทน ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ปัจจัยเสี่ยง คือ การเบิกค่าตอบแทนเป็นเท็จ การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามระเบียบ

๔. การใช้รถราชการ

ปัจจัยเสี่ยง คือ ผู้ขอใช้รถยนต์ไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบของการใช้รถยนต์ ราชการ

๕. การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนานาชาติ

ปัจจัยเสี่ยง คือ อาจมีความไม่โปร่งใสในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	การแก้ไขปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	ระดับความเสี่ยง
๑. การจัดซื้อจัดจ้าง	เอื้อประโยชน์ให้ภาคเอกชน เพราะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง กำหนดคุณลักษณะ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ถือเป็นปฏิบัติโดยเคร่งครัด	-กลุ่มงานบริหารทั่วไป - กลุ่มงานเภสัชกรรม - กลุ่มงานทันตกรรม - กลุ่มงานชั้นสูตร	๓
๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา	เอกสารหลักฐานไม่ครบ และกลุ่มเป้าหมายไม่ตรงตามโครงการการ	๑. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายการจัดอบรมจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. ควบคุมกำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด ๓. ประกาศนโยบายความโปร่งใส ตรวจสอบได้ของโรงพยาบาลนานาชาติ	- กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๓
๓.การเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ	การเบิกค่าตอบแทนเป็นเท็จ การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามระเบียบ	๑.ดำเนินการตามระเบียบการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามข้อบังคับ งานการเงิน กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ ๒. หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ตรวจสอบเอกสารและรับรองความถูกต้องก่อนส่งเอกสารเบิกจ่าย	- กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๒

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	การแก้ไขปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	ระดับความเสี่ยง
๔. การใช้รถราชการ	ผู้ขอใช้รถยนต์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของการใช้รถยนต์ราชการ	๑. ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยรถราชการ พ.ศ.๒๕๒๓ และแก้ไขเพิ่มเติมและระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บรักษา การซ่อมแซมบำรุงรถส่วนบุคคลและรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเคร่งครัด ๒. จัดทำทะเบียนควบคุมการใช้รถและการเบิกน้ำมันเชื้อเพลิงทุกคัน ๓. ห้ามบุคลากรนำรถราชการไปใช้ในธุรกิจส่วนตัวหรือให้บุคคลอื่นนำไปใช้ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ หรือนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสถานที่ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ๔. ขออนุญาตใช้รถราชการทุกครั้งเป็นลายลักษณ์อักษร	กลุ่มงานบริหารทั่วไป-งานพาหนะ	๒
๕. แผนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน่าน้อย	อาจมีความไม่โปร่งใสในการคัดเลือกบุคคล	๑. แต่งตั้งกรรมการคัดเลือกแยกกันทุกกระบวนการรับบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๒. ปฏิบัติตามระเบียบการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานอย่างเคร่งครัด ๓. กำหนดเกณฑ์ในการรับบุคลากรอย่างเหมาะสม โปร่งใสและถูกระเบียบราชการ ตรวจสอบได้	ฝ่ายบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่	๑

#### ปัญหาอุปสรรค

เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพราะเจ้าหน้าที่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการแก้ปัญหา

๑. เห็นควรจัดประชุมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในเรื่อง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิด ผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. เห็นควรจัดทำคู่มือบริหารจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้ ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

## แนวทางป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปรับปรุงนโยบาย มาตรการ ให้รัดกุมชัดเจนลดโอกาสที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒. คอยสังเกต ประเมินพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบ ในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นอาจใช้ทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิด และการใช้สายสืบภายใน
๓. ลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อป้องกันการรวมกลุ่ม
๔. ตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารเนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเกิดผลประโยชน์สูง
๕. มีระบบพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการเงินทุกระดับเป็นพิเศษ และควรให้ตรวจสอบพฤติกรรมร้ายรายผิดปกติ
๖. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริงในกลุ่มงานที่มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนสูง
๗. ควรมีการทดสอบเรื่องความซื่อตรงของข้าราชการ บุคลากร ในหน่วยงานเป็นครั้งคราว
๘. ทำการสำรวจทัศนคติของประชาชน และผู้รับบริการ เพื่อประเมินผลการทำงาน และการคอร์รัปชัน
๙. ปลุกฝังและสร้างแนวคิดปลูกจิตสำนึกกรีกองค์กรให้เจ้าหน้าที่ สร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการ ตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
  - ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจ ในการ เปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน
  - ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด
  - ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลน่าน้อย  
ตามประกาศโรงพยาบาลน่าน้อย  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลน่าน้อย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลน่าน้อย

ชื่อกลุ่มงาน/งาน : บริหารทั่วไป  
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลน่าน้อย  
วัน/เดือน/ปี : ๘ มีนาคม ๒๕๖๕  
หัวข้อ : รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน  
โรงพยาบาลน่าน้อย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕  
รายละเอียดข้อมูล : ๑. รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน  
โรงพยาบาลน่าน้อย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และขออนุญาตเผยแพร่เว็บไซต์ รพ.น่าน้อย  
๒. รายงานการการประชุมวิเคราะห์ความเสี่ยง โรงพยาบาลน่าน้อย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕  
๓. หนังสือเชิญประชุมวิเคราะห์ความเสี่ยง โรงพยาบาลน่าน้อย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕  
๔. แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลน่าน้อย

Link ภายนอก : .....

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายปณยพล แสงแก้วสันติสุข)

ตำแหน่ง เกษีกรชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕