



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี โทร. ๐-๔๕-๔๕๙๖๖๑
ที่ อบ ๐๐๓๒.๐๐๑.๐๗/๑๐๐๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโขงเจียม

ตามที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการจัดทำ รายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ของ ข้าราชการและพนักงานของโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นั้น ในกรณีนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไปโรงพยาบาลโขงเจียม จึงขอรายงานผล การดำเนินงาน และการกำกับติดตามกรอบแนวทาง ฯ ดังกล่าว ดังนี้

๑. ได้ดำเนินการเผยแพร่กรอบแนวทางดังกล่าวในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโขงเจียม พร้อมติดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลโขงเจียม แล้ว

๒. ได้ดำเนินการแจ้งเวียน เรื่อง รายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ให้แก่หัวหน้ากลุ่มงานรับทราบและถือปฏิบัติ

อนึ่ง จากการกำกับติดตามการบังคับใช้กรอบแนวทาง ฯ ดังกล่าว ของกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ทุกระดับ มีความเข้าใจกรอบแนวทางดังกล่าว และถือปฏิบัติตามอย่าง เคร่งครัด โดยที่ไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ เกิดขึ้น ทั้งนี้ในหน่วยงาน และจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีนิตสัมพันธ์กับ โรงพยาบาลโขงเจียมทั้งด้านการบริหารงาน และ การปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาล โขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบพิจารณาอนุญาตเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโขงเจียม

(นางกมลพรรณ เนเวลา)
นักวิชาการพัสดุ

เห็นชอบ

(นายวรยุทธ เลิศแล้ว)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายสิทธิพงษ์ อุ่นทอง)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโขงเจียม

รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง
เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



โรงพยาบาลโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ตามที่สำนักคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นไปภายใต้แนวคิด Open Data to Transparency ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๒) โรงพยาบาลโขงเจียม จึงได้จัดทำ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	๑
๒. บทที่ ๒ รูปแบบ ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน	๔
๓. บทที่ ๓ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๗

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลโขงเจียม

โรงพยาบาลโขงเจียม ได้จัดการประชุมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริตและค่านิยมสุจริตแก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลโขงเจียมให้เกิดความสำนึก และถูกต้อง
๒. เพื่อปรับมาตรฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ ในโรงพยาบาลโขงเจียมเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ขั้นตอนการดำเนินการประชุม

๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโขงเจียม กล่าวเปิดประชุม
๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโขงเจียมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานและให้ความรู้เรื่องจิตพอเพียง ด้านทุจริต (STRONG)

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น
๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรและรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น
๓. ใช้อิทธิพลเป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้รถยนต์ หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวตัดหน้าไว้ก่อน เป็นต้น

๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชี แต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังจากที่ทำงานเดิมโดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่นๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

ผลประโยชน์ส่วนตัว (private interest) “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าจะในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตัว” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตัว มี ๒ ประเภท คือที่เกี่ยวข้องกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน (nonpecuniary)

๑. ผลประโยชน์ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้ององค์การสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรี อื่นๆ

๒. ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรม ทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิแนวคิด มักอยู่ในรูปความสำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจก บุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
 - ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
 - ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัด ขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
 - หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
 - หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน
 - ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
 - ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่
- ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)

องค์กรสากล คือ Organization for Economic cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภท คือ

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่า มีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมี จริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต
