

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมสุขภาพจิต

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ปัจจุบันการทุจริตในประเทศไทยมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruptions Perceptions Index : CPI) ในช่วงที่ผ่านมา คะแนนของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำกว่า ๕๐ คะแนนมาตลอด โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีระดับคะแนน CPI ๓๗ คะแนน โดยอยู่ในลำดับที่ ๙๖ จาก ๑๐๑ ใน ๑๘๐ ประเทศ ส่งผลถึงภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นต่อต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย และจากยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการเพิ่มระดับของค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศไทยสูงกว่าร้อยละ ๕๐ และเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้นำเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของส่วนราชการ ซึ่งเกณฑ์ประเมินผลที่ต้องการให้หน่วยงานของรัฐยกระดับให้โปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในองค์กร โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการให้ความรู้ตามคู่มือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๑.๒ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม โดยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่เสียไปอาจอยู่ในรูปแบบของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาหรือเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๓ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ในเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงได้มีการประเมินในด้านการต่อต้านการทุจริตในองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน โดยมีการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดเป็นมาตรการในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ กรมสุขภาพจิต จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในกรมสุขภาพจิต และกำหนดมาตรการ กลไก หรือแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมสุขภาพจิตด้วย

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) หมายถึง ความทับซ้อนกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินที่มีลักษณะอื่นๆ อาทิ เช่น การแต่งตั้งพรรคพวกให้มาดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน หรือตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือพวกพ้องเข้ามามีส่วนร่วม ในประโยชน์สาธารณะโดยมิชอบ ทำให้ส่งผลเสียต่อส่วนรวม

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่ อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิด จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตาม แผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒) ความเสี่ยงด้านการเงิน คือความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การ บริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการ ดำเนินการ เป็นต้น สืบเนื่องจากการขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการ จัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๓) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน คือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือผล การปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในขององค์กร/ กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่าง สัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการ เปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนทางเทคโนโลยี หรือ สภาพการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดเหตุ หรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสถานการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (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 โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน	มาตรการกำหนด
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕ – ๒๕ คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙ – ๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๔ – ๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ	๑ – ๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง

ตารางการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไขปัญหา :

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการ การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. การจัดหาพัสดุ</p> <p>๑.๑ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ</p> <p>๑.๒ การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๑.๓ การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง</p>	<p>๑) เพื่อให้การปลุกฝัง การสร้างวัฒนธรรมสุจริต ไม่เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๒) เพื่อให้การจัดหาพัสดุภาครัฐ โดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือวิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับประกาศระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินการเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA)</p>	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไขปัญหา</p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <p>๑.๑ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑.๔ หนังสือเวียนของคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุ</p> <p>๑.๕ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารจัดการด้านยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>๑.๖ ประกาศกรมสุขภาพจิต ว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>๑.๗ ประกาศกรมสุขภาพจิต ว่าด้วยนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๑.๘ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กองบริหารการคลัง - กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มตรวจสอบภายใน - หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
					<p>๒) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องไม่ ดำเนินการจัดหาพัสดุด้วยวิธีแบ่งซื้อแบ่งจ้าง และ จัดหาพัสดุโดยไม่มีพัสดุจริง</p> <p>๓) มีการประชุมชี้แจง / อบรมสัมมนาให้ความรู้ใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑-๒ ครั้ง</p> <p>๔) จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี</p> <p>๕) มีการตรวจสอบภายใน/การควบคุมภายใน</p> <p>๕) มีการรายงานความเสี่ยงเมื่อพบเห็นเหตุการณ์</p> <p>๖) มีขั้นตอนการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง คู่สัญญา</p>	

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. การเบิกค่าตอบแทน</p> <p>๒.๑ เบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเป็นเท็จ ไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ เบิกค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ค่าตอบแทนโดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัว และ/หรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเป็นเท็จ และไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๓ เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายและเงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นเท็จ และไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) เพื่อสร้างการปลูกฝัง การสร้างวัฒนธรรมความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต มีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p>	<p>๒</p>	<p>๕</p>	<p>๑๐ (สูง)</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <p>๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>๑.๒ ข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๑.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖ และฉบับที่ ๘ (แก้ไขเพิ่มเติม) (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๖ และฉบับที่ ๙ (แก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>๑.๔ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กองบริหารการคลัง - กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มตรวจสอบภายใน - หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
					๒) ปลุกฝัง สร้างวัฒนธรรมความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้ เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่ง หน้าที่อันมิควรได้โดยมิชอบตามกฎหมาย ๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์การ ควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ๔) หากพบว่ามีกรกระทำผิด จะต้องดำเนินการทาง วินัย ละเอียดและอาญาอย่างเคร่งครัด	

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. การจัดทำโครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา</p> <p>๓.๑ จัดทำโครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาเป็นเท็จ และไม่ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) เพื่อสร้างการปลูกฝัง การ สร้างวัฒนธรรมความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวใน ตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดย ชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>๓</p>	<p>๔</p>	<p>๑๒ (สูง)</p>	<p>แนวทางปฏิบัติ</p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <p>๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่าง ประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑.๒ พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๔, (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑, (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘, (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p>๑.๓ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) ปลูกฝัง สร้างวัฒนธรรมความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้ เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่ง หน้าที่อันมิควรได้โดยมิชอบตามกฎหมาย</p> <p>๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์การ ควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๔) ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดของกรมสุขภาพจิต</p> <p>๕) หากพบว่ามีกรกระทำผิด จะต้องดำเนินการทาง วินัย ละเอียดและอาญาอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- กองบริหารการคลัง - กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มตรวจสอบภายใน - หน่วยงานในสังกัดกรม สุขภาพจิต</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	วัตถุประสงค์	ผล กระทบ	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/ การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า</p>	<p>๑) เพื่อสร้างการปลูกฝัง การสร้างวัฒนธรรมความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๒) เพื่อป้องกันการรับสินบน การรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใด</p>	<p>๓</p>	<p>๕</p>	<p>๑๕ (สูงมาก)</p>	<p>แนวปฏิบัติ</p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <p>๑.๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไรของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑.๒ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๑.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p> <p>๑.๔ มาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑.๕ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินและประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓</p> <p>๑.๖ ประกาศกรมสุขภาพจิต เรื่องนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๒) ควบคุม กำกับดูแลให้บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เรื่องการให้และรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม</p> <p>- หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต</p>

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :

๑. สร้างความตระหนักรู้ข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิตทุกคน มีจิตสำนึกในการปกป้องประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติส่วนบุคคล ต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง
๒. บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตทุกคน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ หรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
๓. มีการส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การประพฤติปฏิบัติตนที่ยึดหลักคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน
๔. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์

- ทราบ
- เห็นชอบตามรายงานผลการวิเคราะห์
- แจ้งผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป



น.ต

(บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมสุขภาพจิต