



การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ได้ดำเนินจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่ได้นี้ มากำหนดเป็นคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติอีกด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	๒
	สารบัญ	๓
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๔
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๔
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๘
ส่วนที่ ๒	การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๑
	๒.๑ เกณฑ์การจัดการความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๑

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการเพิ่มระดับของค่าดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศไทยสูงกว่าร้อยละ ๕๐ และเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้นำเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐทุกมิติ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตในองค์การเพื่อสนับสนุนให้ค่า CPI ของประเทศสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐทุกมิติดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมความรู้ด้านจริยธรรม การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เป็นต้น

๑.๒ เกณฑ์การประเมินความโปร่งใสการดำเนินของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้มีการประเมินด้านการต่อต้านการทุจริตในองค์การเกี่ยวกับการดำเนินงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยให้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยที่เป็นปัญหาสำคัญ ทั้งยังนำไปสู่ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ได้ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สช. ได้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น เพื่อให้พนักงานและภาคีเครือข่ายเกิดการตระหนักรู้ และปรับฐานความคิดในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างง่าย สามารถเข้าใจ และหยุดพฤติกรรมที่เป็นเรื่องทับซ้อน และร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานให้เป็นสังคมสุจริต ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กรหลักของ สช. นั่นคือ **I- Integrity & Righteous “ซื่อตรง เทียงธรรม”**

๑.๓ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล โดยละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของพนักงาน จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ และความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ

ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ใส่ใจระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียน เรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาทุจริตประพตติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

๑.๔ สำนักงานคณะกรรมการสุภาพแห่งชาติ (สช.) มุ่งเน้นการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดระบบสุภาพของประเทศที่พัฒนามาจากกระบวนการนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานทางปัญญา โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ของการบริหารการควบคุมกำกับดูแลกิจการที่ดี ๑๐ ประการ ให้เป็นไปตามครรลองธรรม ซึ่งหมายรวมถึง ศีลธรรม คุณธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง เช่น ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก รับผิดชอบต่อสังคม คำนึงถึงภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เป็นไปตามนโยบายรัฐ ซึ่งตั้งแตปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สช. ได้กำหนดค่านิยมหลักของ สช. คือ S- O- C- I- A- L มีความหมายแยกตามตัวอักษร ดังนี้

S - Strategic & Synergy	“มีกลยุทธ์ สานพลัง ”
O - Operation Teamwork	“ทำงานเป็นทีม”
C - Civic Mind and communication	“จิตบริการ สื่อสารสังคม”
I - Integrity & Righteous	“ซื่อตรง เทียงธรรม”
A - Adeptness	“เชี่ยวชาญ มีวิชา”
L - Learning and Adaptation	“พัฒนาไม่หยุดนิ่ง”

และได้รณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรมให้องค์กรดำเนินงานแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพตติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรมสำนักงานคณะกรรมการสุภาพแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และดำเนินการประกาศเจตนารมณ์องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓ อย่างต่อเนื่อง

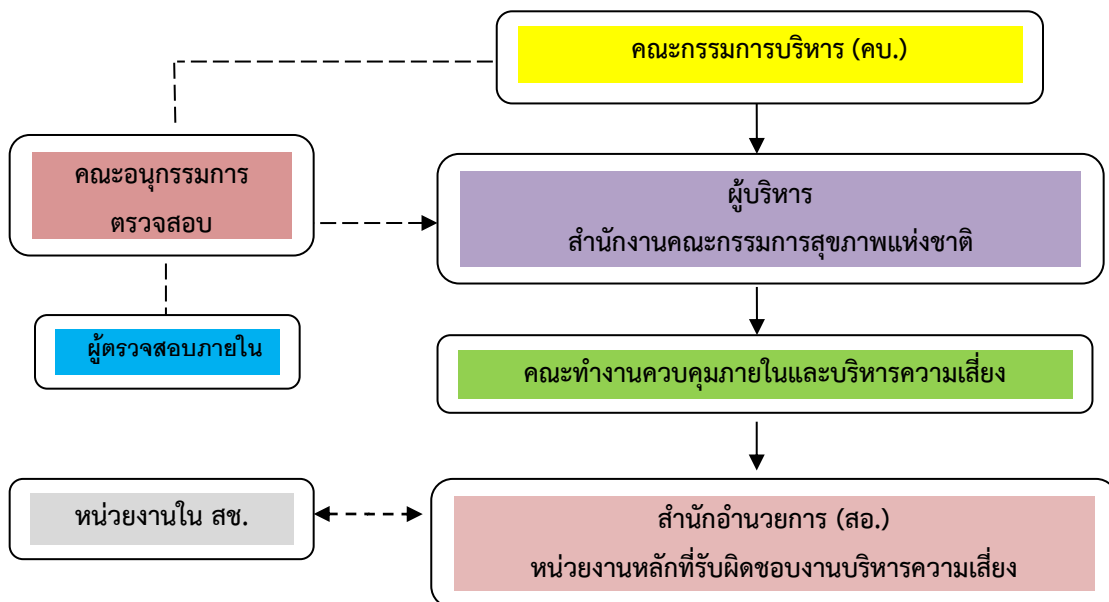
๑.๕ สำนักงานคณะกรรมการสุภาพแห่งชาติ (สช.) ได้ประกาศนโยบายในการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรได้ถือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้ง

องค์กร และเกิดเป็นวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Risk Culture) อันจะส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงถูกปลูกฝังอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน

นโยบายการบริหารความเสี่ยงมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น นโยบายการบริหารความเสี่ยงในปัจจุบันมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑) ให้ดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบตามแนวทาง COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) ERM (Enterprise Risk Management) และแนวทางอื่น ๆ ที่กำหนดโดยหน่วยงานที่กำกับดูแล สช. เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
- ๒) ให้กระบวนการบริหารความเสี่ยง มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๓) ให้มีการติดตามปัจจัยที่เป็นเหตุแห่งความเสี่ยง ทบทวน รวมทั้งจัดทำรายงานผลการบริหารความเสี่ยง อย่างสม่ำเสมอ
- ๔)ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการที่ดีมาใช้ในการบริหารความเสี่ยง
- ๕) ให้มีการเผยแพร่ความรู้สร้าง ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

โครงสร้างและสายการรายงานการบริหารความเสี่ยงของ สช.



๑.๖ สช. ได้กำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงไว้ในคู่มือบริหารความเสี่ยง ของ สช. ไว้ดังนี้

๑) องค์ประกอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

(๑) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) องค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงในทุก ๆ ระดับขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ และชี้แจงสิ่งเหล่านี้ให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบเพื่อจะได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง

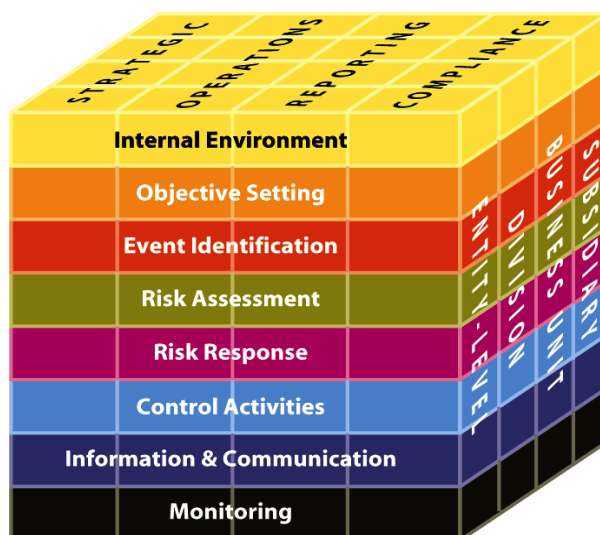
(๒) โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง (Structure) กำหนดโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และระบุถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน โดยถือว่า **การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร** ตั้งแต่คณะกรรมการบริหาร (คบ.) อนุกรรมการตรวจสอบผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

(๓) กระบวนการ (Process) กำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในการบ่งชี้ความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง ติดตามความเสี่ยง มีปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจอยู่เสมอ

(๔) ปัจจัยพื้นฐาน (Infrastructure) มีปัจจัยพื้นฐานที่ดี ซึ่งประกอบ ด้วยบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ มีการให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน คู่มือในการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ ช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดวิธีการสอบทานคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรสามารถดำเนินการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) กระบวนการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) โดยให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ หรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการระบุแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือยอมรับได้ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตามกรอบวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะใช้แนวทางของ COSO - ERM Enterprise Risk Management



การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (ERM)

ที่มา : Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO)

๓) ประเภทของความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO แบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ

(๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นผลกระทบระยะยาวขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยจากปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

(๒) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) : เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงานประจำวัน บุคลากร หรืออาจเกิดจากการดำเนินงานปกติที่ องค์กรต้องเผชิญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้าน กระบวนการกำกับดูแล ด้านระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดการองค์ความรู้ และปัจจัยด้านการดำเนินงาน

(๓) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) : เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและ การควบคุมทางการเงินและการงบประมาณขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ความเสี่ยงด้านการกำกับปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Risk: C) : เป็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อกำหนด ระเบียบ

๔) การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหาร ปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่ อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอนที่อาจนำไปสู่ความเสียหาย หรือ เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความเสี่ยง เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นที่ทุกคนจะต้องเผชิญอยู่เสมอ ซึ่งลักษณะธรรมชาติของความเสี่ยงจะฝังตัวแฝงเร้นอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ จะก่อตัวปรากฏให้เห็นต่อเมื่อต้องมีการตัดสินใจเกิดขึ้น

๕) สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

(๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

(๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือ สภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

ซึ่งในปี ๒๕๖๓ สช. ได้ดำเนินการนำมาตรฐาน COSO-ERM 2017 มาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์เพิ่มขึ้นตามสภาพแวดล้อมและบริบทความเสี่ยงที่เปลี่ยนไป ดังนี้



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารองค์กรให้เกิดความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒ เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓ เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒.๔ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารงาน แก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ภายนอกและประชาชน

ส่วนที่ ๒

เกณฑ์การจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ การจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม (Conflicts of Interest)

หมายถึง “สถานการณ์ที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจอยู่ในสภาพสับสน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม โดยมีแรงจูงใจในการตัดสินใจจากประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของผู้นั้นขาดความอิสระ ไม่เป็นกลาง เบี่ยงเบนออกจากหลักการบริหารเพื่อประโยชน์สาธารณะ”

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๓ กำหนดเรื่อง การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมไว้ เพื่อลดระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้

มาตรา ๑๐๐

คือ กฎหมาย ป.ป.ช. ที่ห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

เจตนารมณ์มาตรา ๑๐๐

เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความโปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ปราศจากความเคลือบแคลงสงสัยในความซื่อสัตย์ สุจริตในการบริหารราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และป้องกันการทุจริต อันเกิดมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

จึงห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงคู่สมรสของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้ถือว่า การกระทำการใดๆ ของคู่สมรสที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๐ เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย ยังบังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่รัฐตามประกาศของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

การดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่

- คู่สัญญา/มีส่วนได้เสียในสัญญากับหน่วยงานที่ปฏิบัติหรือกำกับ
- หุ่นส่วน/ผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนจำกัดบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ปฏิบัติหรือกำกับ
- รับสัมปทาน/คงไว้ซึ่งสัมปทานในห้างหุ้นส่วนจำกัดบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน
- กรรมการ/ที่ปรึกษา/ตัวแทน/พนักงาน/ลูกจ้าง ในธุรกิจเอกชนซึ่งกำกับ

- คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด ๔ ตำแหน่ง (นายกรัฐมนตรี/รัฐมนตรี/ผู้บริหารท้องถิ่น/รองผู้บริหารท้องถิ่น)

ข้อยกเว้นของมาตรา ๑๐๐

กรณีพ้นจากการดำรงตำแหน่งมาแล้วยังไม่ถึง ๒ ปี สามารถเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ ๕ จากจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายในบริษัทมหาชนจำกัด ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมทุน เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ได้มอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลังเป็นที่ปรึกษา หรือกรรมการภายในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่กระทรวงการคลังถือหุ้นหรือร่วมทุน

มาตรา ๑๐๓

คือ กฎหมาย ป.ป.ช. ที่ห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกจากกฎหมายบัญญัติให้รับได้ เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกตำแหน่งบังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึง ๒ ปี

เจตนารมณ์มาตรา ๑๐๓

เพื่อไม่ให้เกิดการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากบุคคลในโอกาสต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดไว้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกตำแหน่งต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อยกเว้นของมาตรา ๑๐๓

๑. หากเป็นการรับตามกฎหมายกำหนดไว้ อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทาง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าเดินทาง ค่ารับประทานอาหาร ค่าสมนาคุณวิทยากร
๒. หากเป็นการรับโดยธรรมจรรยา

หลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่จะรับได้จากบุคคลโดย

ธรรมจรรยา

๑. รับจากญาติตามจำนวนที่เหมาะสมตามสมควรแก่ฐานะของผู้ให้ตามสมควรแก่เหตุการณ์
๒. รับจากบุคคลอื่น (รวมถึงนิติบุคคลทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ) ที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๓. รับจากการให้ที่เป็นลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต โดยยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ของหน่วยงานในครั้งนี้ได้ นำเอาความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO และตามบริบทการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกันยับยั้งการทุจริตหรือปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

- ๑) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ
- ๒) การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรมความมีจริยธรรม
- ๓) การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหายต่าง ๆ เพื่อประเมินโอกาส และผลกระทบของความเสียหาย และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสียหาย โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สข. ได้ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินโอกาสเกิด (Likelihood : L) และผลกระทบ (Impact: I) ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมการประเมินครบทุกปัจจัยเสี่ยง มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานมากขึ้น โดยในการประเมินระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยง จะพิจารณาจากโอกาสเกิด (Likelihood : L) และผลกระทบ (Impact: I) ของความเสี่ยง ซึ่ง สข. ได้กำหนดระดับการพิจารณาเป็น ๕ ระดับ เรียงจากลำดับจากโอกาสเกิดน้อยที่สุดจนถึงโอกาสมากที่สุดและผลกระทบจากน้อยที่สุดจนถึงผลกระทบรุนแรงสูงสุด ดังนี้

๑. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์มาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง

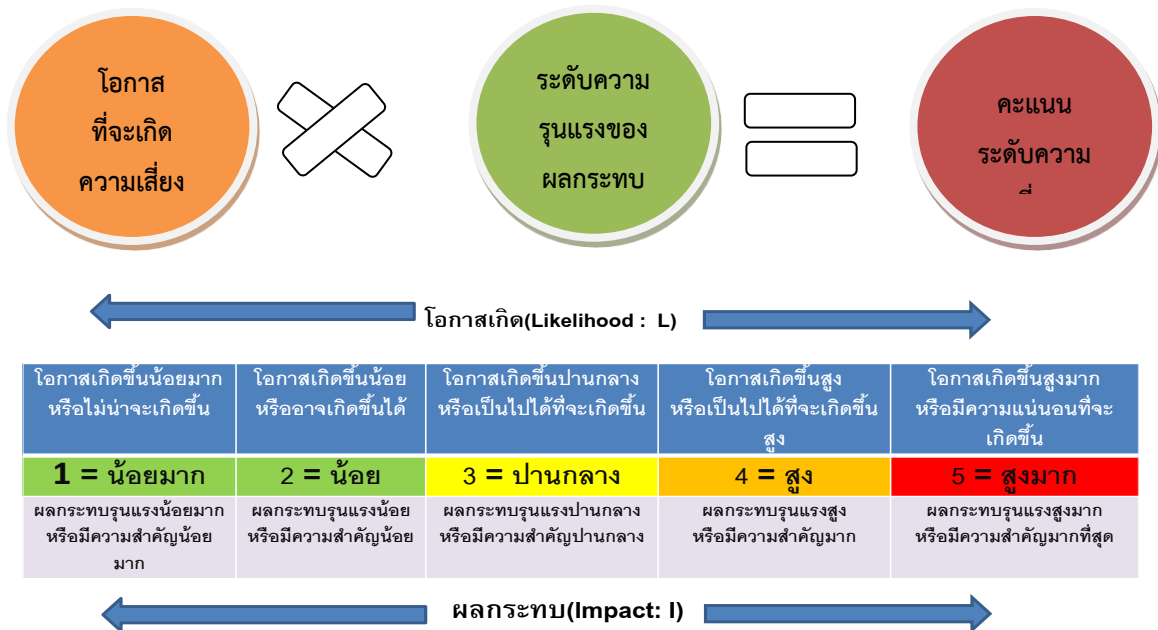
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	โอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	โอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	โอกาสเกิดขึ้นบ้าง
๒	น้อย	โอกาสเกิดขึ้นน้อย
๑	น้อยมาก	โอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์มาตรฐานระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ลงทุนทางวินัย ร้ายแรง ไล่ออก
๔	สูง	ลงทุนทางวินัย ร้ายแรง ปลดออก
๓	ปานกลาง	ลงทุนทางวินัย ไม่ร้ายแรง ลดเงินเดือน
๒	น้อย	ลงทุนทางวินัย ไม่ร้ายแรง ตัดเงินเดือน
๑	น้อยมาก	ลงทุนทางวินัย ร้ายแรง ภาคทัณฑ์

๒. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

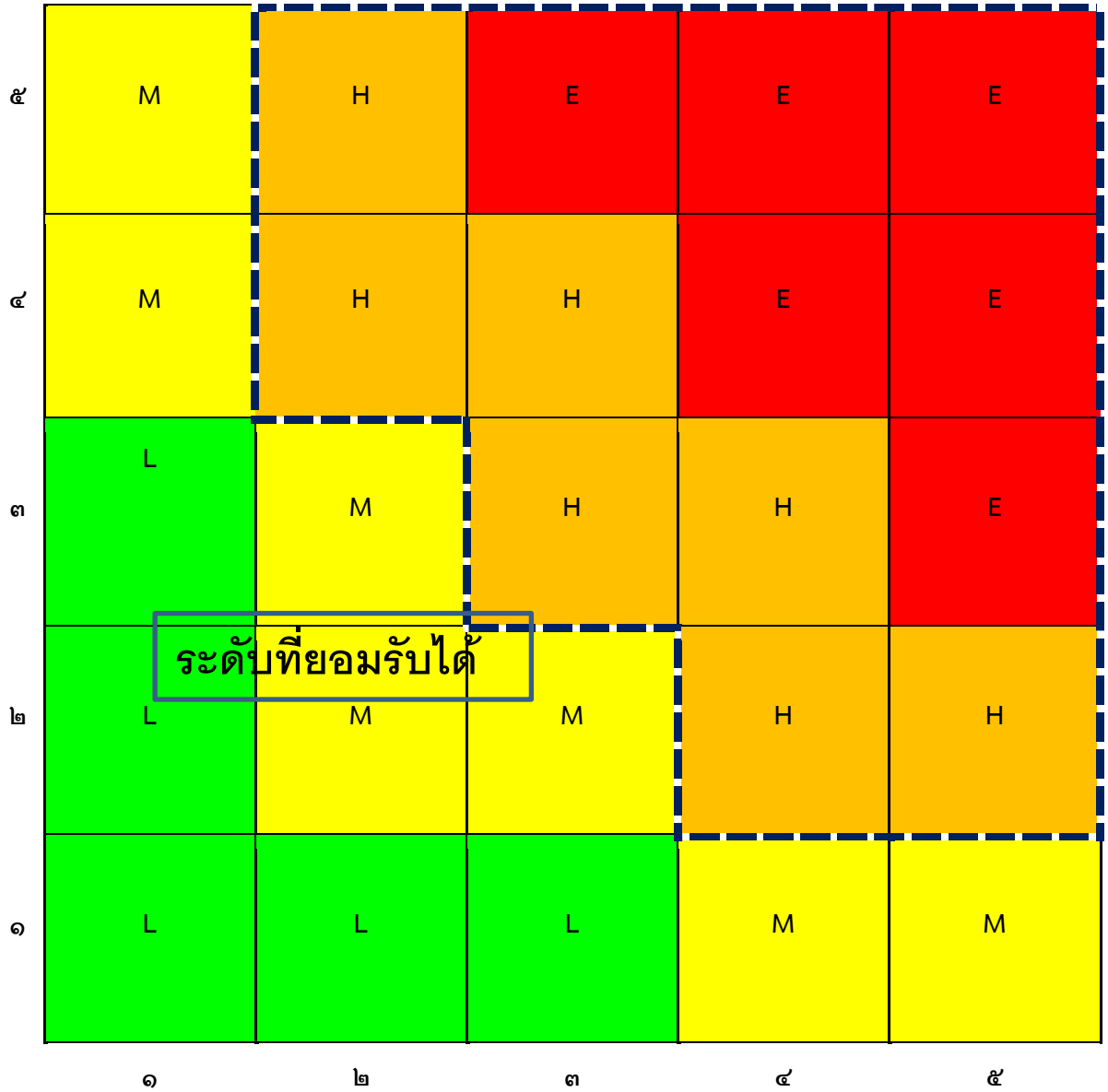
ระดับความเสี่ยง คือ การแสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงกับระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) และนำมาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง ดังนี้



ผังระดับความเสี่ยง (Risk Matrix)

Risk Boundary





โอกาสในการเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)







ระดับผลกระทบที่เกิดจากความเสียง (Impact : I)

ระดับความเสียง		ค่าช่วงคะแนน	สัญลักษณ์ระดับความเสียง
ระดับความเสียงต่ำ (Low : L)	=	๑ - ๓	L
ระดับความเสียงปานกลาง (Medium : M)	=	๔ - ๗	M
ระดับความเสียงสูง (High : H)	=	๘ - ๑๔	H
ระดับความเสียงสูงมาก (Extreme : E)	=	๑๕ - ๒๕	E

ส่วนขยาย :

ระดับ ความเสี่ยง	ผลกระทบ	โอกาสที่จะเกิด เหตุการณ์ความ เสียหาย	ช่องใน Risk Mapping	แทนด้วยแถบสี	กลยุทธ์ที่ต้องการ (ตัวอย่างเท่านั้น)
สูงมาก (Extreme) E	ผลกระทบ สูง - สูงสุด	โอกาสเกิดขึ้น สูง-สูงมาก	๕ x ๕ ๕ x ๔ ๔ x ๕ ๔ x ๔	แดง 	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้ทันที
สูง (High) H	ผลกระทบ ปานกลาง- สูง	โอกาสเกิดขึ้น ปานกลาง-มาก	๕ x ๓ ๓ x ๕ ๔ x ๓ ๓ x ๔ ๕ x ๒ ๒ x ๕	ส้ม 	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
ปานกลาง (Medium) M	ผลกระทบ น้อย-ปานกลาง	โอกาสเกิดขึ้น น้อย-ปานกลาง	๕ x ๑ ๑ x ๕ ๔ x ๒ ๒ x ๔ ๔ x ๑ ๑ x ๔ ๓ x ๓ ๓ x ๒ ๒ x ๓ ๒ x ๒	เหลือง 	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
ต่ำมาก (Low) L	ผลกระทบ น้อยมาก-น้อย	โอกาสเกิดขึ้น น้อยมาก-น้อย	๓ x ๑ ๑ x ๓ ๒ x ๑ ๑ x ๒ ๑ x ๑	เขียว 	ระดับที่สามารถยอมรับได้ โดยไม่ ต้องมีการควบคุม และไม่ ต้องการอะไรเพิ่มเติม

เกณฑ์ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนนระดับความเสี่ยง	การแสดงผล	มาตรการกำหนด
๔	สูงมาก	๑๕-๒๕		จำเป็นต้องเร่งจัดการ มีมาตรการลดและประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง
๓	สูง	๘ - ๑๔		จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
๒	ปานกลาง	๔ - ๗		ยอมรับความเสี่ยง ควรมีมาตรการควบคุมป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปอยู่ในระดับที่ยอมรับไม่ได้
๑	ต่ำ	๑ - ๓		ยอมรับความเสี่ยง ควรมีมาตรการควบคุมเพื่อให้เกิดขึ้น

ผลการดำเนินงานการจัดการความเสี่ยงการทุจริต ของสำนักงาน

คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ดังนี้

๑.การยืมเงินทอรองเพื่อการปฏิบัติงาน นำเงินไปใช้หมุนเวียนเพื่อการส่วนตัว

- ๑.๑ ทุกส่วนงานต้องกำหนดระยะเวลา/วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- ๑.๒ การเบิกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีความสอดคล้องสมเหตุสมผลระหว่าง เนื้องาน ภารกิจ ระยะเวลา และสถานที่ที่ไปปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความจำเป็น เหมาะสม ประหยัดเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้เงินเหลือมากเกินไปจนความจำเป็น
- ๑.๓.พนักงานมีความเคร่งครัดปฏิบัติตามประกาศ สช. เรื่องหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ การเก็บรักษา การจ่ายเงิน และการบัญชี พ.ศ.๒๕๕๑ และประกาศ สช. เรื่องหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพื่อการบริหารจัดการสำนักงาน พ.ศ.๒๕๕๒
- ๑.๔.มีการประชุมภายในสำนัก/กลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อทบทวนการทำงานและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

๒. จัดให้มีนโยบายป้องกันการทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน และจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินงาน

นโยบาย “NO GIFT POLICY” แนวปฏิบัติขององค์กร

๑. ประกาศนโยบายงดรับ-งดให้ของขวัญ เพื่อให้บุคลากร สช. ทราบ และถือปฏิบัติ

๒. จัดทำสื่อและดำเนินการสื่อสารให้หน่วยงาน/องค์กร/ผู้มีส่วนได้เสีย/รับทราบนโยบาย งดรับ-งดให้ของขวัญ ให้ทุกคนถือปฏิบัติ

๓. นโยบายการให้หรือรับของขวัญ จะยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

๓.๑ การให้หรือรับของขวัญในช่วงเทศกาลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาคีเครือข่ายและหน่วยงานภาคี โดยของที่ให้หรือรับต้องเป็นสิ่งของที่สื่อสารอัตลักษณ์องค์กรขององค์กรผู้ให้และผู้รับ เช่น การ์ด ปฏิทิน สมุด ปากกา สมุดบันทึก เป็นต้น

๓.๒ การแสดงความยินดีกับภาคีเครือข่าย ให้ส่งการ์ดหรือมอบการ์ดพร้อมกับช่อดอกไม้เพื่อแสดงความยินดีในนามองค์กรโดยไม่ต้องมีสิ่งของอื่นๆ

๓.๓ การจัดของเยี่ยมไข้ภาคีเครือข่าย ให้จัดกระเช้าอาหารประเภท ผัก ผลไม้สุขภาพ ราคาไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท ในนามองค์กร

๒. แนวปฏิบัติของบุคลากร สช.

๑. บุคลากร สช. ต้องแสดงท่าทีหรือคำพูดที่แสดงเจตนาการไม่รับหรือให้ของขวัญในทุกกรณี

๒. บุคลากร สช. ต้องระมัดระวังการแสดงท่าทีในการปฏิเสธที่จะไม่ทำให้ผู้ให้เสียความรู้สึกหรือเสียสัมพันธที่ดีต่อภาคีเครือข่าย โดยชี้แจงนโยบาย No Gift Policy ให้ภาคีเครือข่ายความเข้าใจและเห็นเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของ สช. ที่จะเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๓. หากมีความจำเป็นจะต้องรับหรือให้สิ่งของเพื่อรักษาสัมพันธ์ในการทำงานพึงพิจารณาให้ครบทั้งสามองค์ประกอบ คือ

๓.๑ พิจารณาเจตนาของผู้รับและผู้ให้ว่าของที่รับ/ให้ ไม่ใช่เป็นการผูกมัดเพื่อหวังผลประโยชน์ที่เอื้อต่อองค์กรหรือส่วนตัวแอบแฝง

๓.๒ ของที่รับและให้ เป็นของที่ภาคีเครือข่ายมีอยู่แล้วไม่มีความยุ่งยากในการจัดหาเพื่อมอบให้เป็นการเฉพาะหรือเป็นกรณีพิเศษ เช่น ผัก ผลไม้ หรือผลิตภัณฑ์ ของชุมชนภาคีเครือข่าย

๓.๓ มูลค่าของขวัญที่ให้รับหรือให้ มีมูลค่าไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ.- หากมีความจำเป็นต้องรับของขวัญที่เป็นไปตามองค์ประกอบทั้งสามข้างต้นแล้ว ให้สมาชิกสื่อสารกับผู้ให้ของได้รับทราบถึงแนวปฏิบัติขององค์กร โดยต้องหลีกเลี่ยงการรับของขวัญเป็นการเฉพาะบุคคล อย่างไรก็ตามของขวัญที่รับมานั้นต้องนำมารวมเป็นของส่วนกลางของ สช. เพื่อบริโภคหรือใช้ประโยชน์ต่อไป ยกเว้นผลิตภัณฑ์ชุมชนนั้นไม่สามารถเก็บรักษาไว้ได้

๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนของการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องปฏิเสธการรับของขวัญทุกกรณี