

รายงานการดำเนินงานโครงการอบรมเสริมสร้างและพัฒนา ให้ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ด้านกฎหมายเกี่ยวกับวินัย  
ความรับผิดชอบทางละเมิด จริยธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง

หัวข้อการอบรม

ความรู้เรื่องข้อกำหนดทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์  
ความรู้เรื่องการป้องกันการทุจริต การรับสินบน การรับของขวัญ  
ความรู้เรื่อง จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยง  
เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ผู้เข้ารับการอบรม ๑๙ คน

วิธีการอบรม

การให้ความรู้ด้วยการรับชม วิดีทัศน์ การเสริมสร้างวินัย ของ สำนักงาน ก.พ. วัตถุประสงค์เพื่อนำเข้าสู่  
บทเรียนเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ ตัวอย่างการประพฤติตนของข้าราชการ การรักษาวินัย หลังจบ  
วิดีโอทัศน์ดำเนินกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการตั้งคำถามและสมมติตนเองเป็นตัวละคร เหตุผลที่ไม่ปฏิบัติตาม  
วินัยข้าราชการ ผลเสียของการถูกดำเนินการทางวินัยและวิธีการดำรงตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ผลการดำเนินการ  
ผู้เข้าร่วมอบรมมีส่วนร่วมและตอบคำถามรวมถึงเสนอวิธีการปฏิบัติตัวเป็นข้าราชการที่ดี

หัวข้อ ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นการให้ความรู้ตามเนื้อหา ของ สำนักงาน ก.พ. ในหมวด  
๖ วินัยและการรักษา ตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ๕  
สถาน กระบวนการดำเนินการทางวินัย การดำเนินการทางวินัยร้ายแรงกับไม่ร้ายแรงตามข้อเท็จจริงสภาพปัญหา  
เจตนาของผู้กระทำ ความเสียหายของทางราชการ การอุทธรณ์กรณีถูกลงโทษทางวินัยและการร้องทุกข์เมื่อได้รับ  
ความไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การให้ความรู้ใช้วิธีการยกกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงและกรณีการกระทำผิด  
และมีการลงโทษตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ. มีการสอบถามในระหว่างการให้ความรู้และสอบถามทบทวนความ  
เข้าใจผู้รับการอบรม ใช้เทคนิคการสื่อสาร ๒ ทาง

หัวข้อ ความรู้เรื่องการป้องกันการทุจริต การรับสินบน การรับของขวัญ นำประกาศของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ  
มาเป็นแนวทางการอบรมโดยแจกแจงตามหัวข้อตั้งแต่การป้องกันการทุจริตการประกาศเป็นองค์กรต่อต้านการทุจริต  
การไม่ประพฤติตนแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การให้และรับสินบนไม่ว่าจะเป็นการขอเลื่อน  
ระดับการพิจารณาความดีความชอบหรือคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์กร ข้อห้ามในการรับของขวัญที่ต้องมี  
มูลค่าไม่เกิน ๓ พันบาท หากเกินจำนวนต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือปฏิเสธไม่ยอมรับ

หัวข้อ ความรู้เรื่อง จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยง  
เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน บรรยายตาม กฎหมาย ปปช.เน้นการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.มีผลประโยชน์  
ทับซ้อน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักสูตรทุจริตศึกษา ประกอบด้วย ศึกษาเกี่ยวกับการแยกแยะ  
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมความละเอียดและไม่ ทนต่อการทุจริต STRONG : จิตพอเพียง  
ต่อต้านทุจริต รู้หน้าที่ของพลเมืองและรับผิดชอบต่อสังคม ในการ ต่อต้านทุจริต โดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์  
จำแนกการฝึกปฏิบัติจริง การทำโครงการกระบวนการเรียนรู้ ๕ ขั้นตอน การอภิปราย การสืบสอบ การแก้ปัญหา  
ทักษะการอ่านและการเขียนเพื่อให้มีความตระหนักและ เห็นความสำคัญของการต่อต้านและการป้องกันการทุจริต  
โดยยกกรณีตัวอย่างที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานในสายงานสาธารณสุขเช่น การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุจากร้านที่ตนเอง  
มีส่วนได้เสียทั้งในฐานะคู่สมรสและเครือญาติ เป็นต้น

### การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง

๑. การพิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตหรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จากการพิจารณาของคณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง พบว่า กระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตหรือเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง มีดังนี้

#### การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบ ของความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงิน ที่ชัดเจนได้

##### เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

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

##### เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (บุคลากร)

| ระดับ | ความรุนแรง | คำอธิบาย                                           |
|-------|------------|----------------------------------------------------|
| ๕     | สูงมาก     | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและถูกดำเนินคดีอาญา    |
| ๔     | สูง        | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและถูกดำเนินคดีอาญา |
| ๓     | ปานกลาง    | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและถูกดำเนินคดีอาญา |
| ๒     | น้อย       | ถูกลงโทษตามมาตรการทางปกครอง                        |
| ๑     | น้อยมาก    | ถูกลงโทษตามมาตรการทางปกครอง                        |

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจาก ผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส × ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

##### ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

| ลำดับ | ระดับความเสี่ยง                            | ช่วงคะแนน   |
|-------|--------------------------------------------|-------------|
| ๑     | ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)   | ๑๕-๒๕ คะแนน |
| ๒     | ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)         | ๙-๑๔ คะแนน  |
| ๓     | ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M) | ๔-๘ คะแนน   |
| ๔     | ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)          | ๑-๓ คะแนน   |

ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ  
(Likelihood x Impact)

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

| ระดับความเสี่ยง        | คะแนนระดับความเสี่ยง | มาตรการกำหนด                                  | การแสดงสีสัญลักษณ์                                                                            |
|------------------------|----------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| เสี่ยงสูงมาก (Extreme) | ๑๕-๒๕ คะแนน          | มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง | สีแดง      |
| เสี่ยงสูง (High)       | ๙-๑๔ คะแนน           | มีมาตรการลดความเสี่ยง                         | สีส้ม      |
| ปานกลาง (Medium)       | ๔-๘ คะแนน            | ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง  | สีเหลือง  |
| ต่ำ (Low)              | ๑-๓ คะแนน            | ยอมรับความเสี่ยง                              | สีเขียว  |

#### ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

|                               |   |                                       |    |    |    |    |
|-------------------------------|---|---------------------------------------|----|----|----|----|
| ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) | ๕ | ๕                                     | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ |
|                               | ๔ | ๔                                     | ๘  | ๑๒ | ๑๖ | ๒๐ |
|                               | ๓ | ๓                                     | ๖  | ๙  | ๑๒ | ๑๕ |
|                               | ๒ | ๒                                     | ๔  | ๖  | ๘  | ๑๐ |
|                               | ๑ | ๑                                     | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  |
|                               |   | ๑                                     | ๒  | ๓  | ๔  | ๕  |
|                               |   | โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) |    |    |    |    |

## การจัดการความเสี่ยงป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง

### ๑.กรณีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย เรื่อง การจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบ ข้อกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) กำหนดแผนอัตราค่าจ้างให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๓) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔) หากพบว่ามีกรณีการทำผิดจะต้องดำเนินการทางวินัย ไล่ออก และอาญาอย่างเคร่งครัด

๕) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย โดยการฝึกอบรม การมอบนโยบายของผู้บริหาร และการเผยแพร่กิจกรรมด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกสุจริต

### ๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน (การเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การเดินทางไปราชการ หรือการประชุม อบรม สัมมนา)

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) สร้างองค์ความรู้ รวบรวมและสรุประเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

๓) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์

### ๓. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายโดยเคร่งครัด

๓) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

### ๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่

๑) เผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่เป็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น

๒) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) หากพบว่ามีกรณีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ต้องมีการดำเนินการทางวินัยและคดีอาญาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ผิดในทันที

ช่วงท้ายการอบรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นและวิทยากรตอบข้อซักถามในประเด็นที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความสงสัย

ก่อนปิดการอบรมมีการตอบแบบประเมินผลการอบรมโครงการอบรม สรุปผลดังนี้

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ระดับมาก ร้อยละ ๖๔.๑๐
๒. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๕๘.๙๗
๓. สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๕๖.๔๑
๔. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๕๘.๙๗

#### เชิงปริมาณ

เป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๘ คน ผู้เข้ารับการอบรม ๑๙ คน ร้อยละ ๑๐๐

#### เชิงคุณภาพ

วัดจากผลการทำแบบประเมินผลการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ระดับปานกลาง

#### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคน ทุกปี เพื่อมีความรู้และมั่นใจในการนำไปใช้ได้ถูกต้อง



ผู้รายงาน

(นายสวัสดิ์ ดวงใจ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ



ผู้รับรองรายงาน

(นายกีระติ เวียงนาค)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอสอง