บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการความปลอดภัยและบริหารความเสี่ยง โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ โทร. ๒๒๗

ที่ RM. ๐๙/๒๕๖๑ **วันที่** ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

จากการประเมินหน่วยงานคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และแนวทางบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) สำหรับโรงพยาบาล สถาบันสังกัดกรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการความปลอดภัยและการบริหารความเสี่ยง โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ได้จัดทำรวมถึงแผนการบริหารความเสี่ยง มาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามอนุญาตให้เผยแพร่ รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

เลขานุการ...
รับเลขที่ 0496
วันที่ ๑๖ ก.ค. ๒๕๖๑
เวลา 10.10

(นางสาวชนม์วรินทร์ ใจเอื้อ)
ประธานคณะกรรมการความปลอดภัยและบริหารความเสี่ยง

- ทราบ
- ดำเนินการ

(นาง... ศิริมหาราษฎ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน ...
เพื่อโปรด ...

- ทราบ / มอบ ...

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

หลักการ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ได้ใช้แนวคิดมาจากแนวทางบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) สำหรับ โรงพยาบาล สถาบัน สังกัดกรมการแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ เกณฑ์การประเมินหน่วยงานคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA)มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ มีวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยอ้างอิงและสอดคล้องกับนโยบายความเสี่ยงของกรมการแพทย์ที่ให้มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ตาม Enterprise risk management Standard (๑๔ ประเด็น) โดยประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ประเด็นเรื่องการทุจริตมิชอบในหน่วยงาน (เช่น การล็อคสเปค) นอกจากนี้ยังคัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง โดยทำการระบุความเสี่ยงจากรายงานอุบัติการณ์ในอดีต การควบคุมภายในของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตรวจสอบภายใน ในรอบปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑ โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ไม่พบอุบัติการณ์การทุจริตมิชอบในหน่วยงาน แต่มีความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน จากการประเมินความเสี่ยงตามโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) แล้วประเมินระดับความเสี่ยง (Risk Assessment) พบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล (การเลื่อนตำแหน่ง)

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (ตามแนวทางERM)

คำอธิบาย / ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง(Likelihood)
๑ น้อยมาก	อาจเกิดขึ้น ๐-๑ ครั้งต่อปี
๒ น้อย	เกิดขึ้น ๒-๓ ครั้งต่อปี
๓ ปานกลาง	เกิดขึ้น ๔-๕ ครั้งต่อปี
๔ สูง	เกิดขึ้น ๖-๑๒ ครั้งต่อปี
๕ สูงมาก	เกิดขึ้นมากกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี

เกณฑ์การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบจากความเสี่ยง(Impact) (ตามแนวทางERM)

ด้านของผลกระทบ / ระดับความรุนแรง	ด้านการเงินและทรัพย์สินเสียหาย	ด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์และส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นจากผู้บริหารหรือองค์กรภายนอก	ด้านผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย	ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้	อันตรายต่อชีวิตของผู้ป่วย/ญาติ/ประชาชน/เจ้าหน้าที่	ระบบสนับสนุนบริการ
๑ รุนแรงน้อยมาก	มีการลดลงของรายได้หรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือมีทรัพย์สินเสียหายน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	มีผลกระทบต่อชื่อเสียงในระดับบุคคล/กลุ่มงาน/ฝ่ายจากผู้บริหารภายในโรงพยาบาล/สถาบัน	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย< ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินงานไม่เกิน ๔๕ วัน	เกิดการร้องเรียนแต่ไม่มีมูลความผิดวินัย	อาจเกิดหรือเกิดอันตรายแต่ไม่ถึงผู้ป่วย(ระดับ A-B)	หยุดบริการน้อยกว่า๕นาที
๒ รุนแรงน้อย	มีการลดลงของรายได้หรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือมีทรัพย์สินเสียหายมูลค่า ๑๐,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ บาท	มีผลกระทบต่อชื่อเสียงในระดับบุคคลจากผู้บริหารภายนอก	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย๒ ร้อยละ ๑๐ - ๒๐ หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๔๖ – ๙๐ วัน	เกิดการร้องเรียนแต่สามารถยอมความได้หรือรับโทษทางวินัยภาคทัณฑ์	เกิดอันตรายถึงผู้ป่วยแต่ไม่ต้องรักษา/ต้องเฝ้าระวังว่าไม่เกิดอันตราย (ระดับ C-D)	หยุดบริการมากกว่า ๕ -๑๕ นาที
๓ รุนแรงปานกลาง	มีการลดลงของรายได้หรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือมีทรัพย์สินเสียหายมูลค่า> ๕๐,๐๐๐-๒๕๐,๐๐๐ บาท	มีผลกระทบต่อชื่อเสียงในระดับงานจากผู้บริหารภายนอก	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย๒ ร้อยละ ๒๐ - ๓๐ หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๙๑ – ๑๓๕ วัน	เกิดการร้องเรียนแต่สามารถตกลงชดใช้ค่าเสียหายได้ ไม่ต้องขึ้นศาล หรือรับโทษทางวินัยตัดเงินเดือน	เกิดอันตรายชั่วคราวต้องรักษา/นอนโรงพยาบาล (ระดับ E-F)	หยุดบริการมากกว่า ๑๕-๓๐ นาที
๔ รุนแรงสูง	มีการลดลงของรายได้หรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือมีทรัพย์สินเสียหายมูลค่า> ๒๕๐,๐๐๐-๕๐๐,๐๐๐ บาท	มีผลกระทบต่อชื่อเสียงในระดับกลุ่มงาน/ฝ่ายจากผู้บริหารภายนอก	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย๒ ร้อยละ ๓๐ - ๔๐ หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๑๓๖ - ๑๘๐ วัน	เกิดการฟ้องร้องขึ้นศาลหรือ รับโทษทางวินัยลดเงินเดือน	เกิดอันตรายถึงขั้นพิการ หรือต้องช่วยชีวิต (ระดับ G-H)	หยุดบริการมากกว่า ๓๐-๖๐ นาที
๕ รุนแรงสูงมาก	มีการลดลงของรายได้หรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือมีทรัพย์สินเสียหายมูลค่า> ๕๐๐,๐๐๐ บาท	มีผลกระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์โรงพยาบาล/สถาบันขึ้นไปจากผู้บริหารภายนอก	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย๒ ร้อยละ ๔๐ หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินงานมากกว่า ๑๘๐ วัน	ต้องรับโทษในระดับโรงพยาบาล/สถาบันขึ้นไปหรือ รับโทษทางวินัยปลดออกขึ้นไป	เกิดอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต (ระดับ I)	หยุดบริการมากกว่า ๑ ชั่วโมง

ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาสxผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน	มาตรการกำหนด	ระดับของผู้บริหารความเสี่ยง
สูงมาก	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	ผู้บริหารระดับสูง
สูง	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	ระดับกลาง
ปานกลาง	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	ระดับต้น
น้อย	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	ระดับปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

จากการวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยง คัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง พบว่า กระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง-สูงมากที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล (การเลื่อนตำแหน่ง)

กระบวนการ	โอกาสเกิดความเสี่ยง	ระดับความรุนแรง	คะแนน	ระดับความเสี่ยง
๑.การจัดซื้อจัดจ้าง				
- ยา และเวชภัณฑ์มิใช่ยา	๓	๔	๑๒ คะแนน	สูง
- ครุภัณฑ์อื่นๆ	๕	๔	๒๐ คะแนน	สูงมาก
๒.การบริหารทรัพยากรบุคคล				
- การเลื่อนตำแหน่ง	๓	๓	๙ คะแนน	สูง

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้กำหนดแผนการบริหารความเสี่ยง มาตรการ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ดังนี้

แผนการบริหารความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

ความเสี่ยง	ปัจจัยความเสี่ยง / สาเหตุ	ประเภทความเสี่ยงตามหลัก COSO (S,O,R,C,G)	ประเภทความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (G๑-G๑๐)	มาตรการในการจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่	มาตรการในการจัดการความเสี่ยงที่เพิ่มเติม / ปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง	ผู้ควบคุมกำกับ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑.การจัดซื้อจัดจ้าง	๑.การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ๒.การจัดซื้อยาซึ่งเป็นวัสดุที่มีมูลค่าในการจัดซื้อสูงในแต่ละปี	S,O,C,G	G๒-G๘, G๑๐	๑. การประกาศนโยบายการด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารหน่วยงาน ๒.จัดทำและเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างประจำปี๒๕๖๑ ๓.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างพ.ศ.๒๕๖๐ ๔. มีการรายงานและเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ๕.กระบวนการคัดเลือกยารายการยาเข้าบัญชียาของโรงพยาบาลในรูปแบบของคณะกรรมการ	๑.มีการเผยแพร่นโยบายผ่านสื่อเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ ๒.ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยการใช้แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างทุกวิธีของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และกรรมการทุกคณะที่เกี่ยวข้อง ๓.ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้างยา และเวชภัณฑ์มิใช่ยา พ.ศ.๒๕๕๘	หัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบหลัก คือ ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	รองผู้อำนวยการทุกด้าน กลไกการกำกับ -ติดตามการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ช่องทางการร้องเรียน และการรายงานอุบัติการณ์	ปี ๒๕๖๑
๒.การบริหารทรัพยากรบุคคล (การเลื่อนตำแหน่ง)	ความไม่โปร่งใสและเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง/การเลื่อนระดับบุคลากร/การพิจารณาความดีความชอบ	S,O,C,G	G๒-G๘, G๑๐	๑.มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีคณะกรรมการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ๒. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดผลประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๑.มีการเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบหลักเกณฑ์และดำเนินการตามแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล	รองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ กลไกการกำกับ -ติดตามการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ช่องทางการร้องเรียน และการรายงานอุบัติการณ์	ปี ๒๕๖๑