

# รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมสุขภาพจิต

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ปัจจุบันการทุจริตในประเทศไทยมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruptions Perceptions Index : CPI) ในช่วงที่ผ่านมา คะแนนของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำกว่า ๕๐ คะแนนมาตลอด โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีระดับคะแนน CPI ๓๖ คะแนน โดยอยู่ในลำดับที่ ๙๙ จาก 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 จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่เสียไปอาจอยู่ในรูปแบบของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๓ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ในเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงได้มีการประเมินในด้านการต่อต้านการทุจริตในองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน โดยมีการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดเป็นมาตรการในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ กรมสุขภาพจิต จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์

ทับซ้อนในกรมสุขภาพจิต และกำหนดมาตรการ กลไก หรือแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมสุขภาพจิตด้วย

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

**การวิเคราะห์ความเสี่ยง** หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบาย เป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒) ความเสี่ยงด้านการเงิน คือความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น สืบเนื่องจากการขาดการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๓) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน คือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือผล การปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

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

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนทางเทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

**การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน** จึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดเหตุ หรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

## **๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ**

กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม ได้ศึกษาปัญหาและแนวโน้มโอกาสในการเกิดการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐของกรมสุขภาพจิต จากรายงานผลการตรวจสอบภายในของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พบความเสี่ยงใ้การเกิดการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ โดยพิจารณาจากรายงานผลการตรวจสอบภายในภาพรวมของกรมสุขภาพจิต ดังนี้

๑) ด้านการเงิน

๒) ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบราชการ

๓. ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต		สถานะความเสี่ยง			
		Know Factor	Unknow Factor	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑) ด้านการเงิน	๑.๑ ใบเสร็จรับเงิน - การออกใบเสร็จรับเงินไม่ถูกต้อง	√					√
	๑.๒ สัญญาเืมเงินทดรองราชการ - สัญญาเืมเงินไม่ถูกต้อง - จัดอบรมสัมมนา โดยไม่เบิกจ่ายตรงให้กับเจ้าหน้าที่	√ √			√		√
๒) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ราชการ	๒.๑ การจัดซื้อจัดจ้าง - ใบสั่งซื้อสั่งจ้างไม่กำหนดวันส่งมอบ - การจัดซื้อจัดจ้างที่เข้าข่ายลักษณะการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง - รายงานผลการตรวจรับพัสดุ ไม่สอดคล้องกับใบสั่งซื้อสั่งจ้างหรือระบุรายละเอียดไม่ครบถ้วน	√ √ √					√ √ √
	๒.๒ การเบิกจ่ายเงิน - การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างเหมา ไม่มีการแนบเอกสารลงเวลาทำงาน ตารางการทำงาน - เบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ใบเสร็จไม่ระบุหมายเลขทะเบียนรถ - เบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการไม่ถูกต้อง / ไม่แนบหลักฐาน / ปฏิบัติงานไม่ครบเวลา - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและการฝึกอบรม สัมมนา ใบเบิกค่าใช้จ่ายกับใบขออนุมัติ ไม่สอดคล้องกัน / ไม่ลงรายละเอียดให้ครบถ้วน / เบิกค่าพาหนะรับจ้างแบบเหมาจ่าย / ไม่ระบุเหตุผลความจำเป็น และเวลาไม่ถูกต้อง	√ √ √ √					√ √ √ √

ความหมายของสถานะความเสี่ยงตามสีไฟจราจร มีรายละเอียด ดังนี้

- สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ
- สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวัง ในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้
- สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หน่วยงาน ภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจเข้าควบคุม ข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
- สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักสามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิด หรือ สม่่าเสมอ

จากตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง สามารถจำแนกความเสี่ยงได้ออกเป็น ๔ ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ โดยสามารถสรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต ในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ กรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ ดังตารางด้านล่างนี้

ความเสี่ยง ระดับสูงมาก	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง มีมาตรการลด ประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง <b>ปัจจัยเสี่ยง</b> ๑) การออกใบเสร็จรับเงิน ๒) การจัดซื้อจัดจ้าง ๓) การเบิกจ่ายเงิน
ความเสี่ยง ระดับสูง	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ <b>ปัจจัยความเสี่ยง</b> ๑) การยืมเงินทตรงราชการ

\*\*\*\*\*

## แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วยงานระดับกรมกรมสุขภาพจิต

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
<p><b>เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต</b></p> <p>๑. พฤติกรรมการจัดหาพัสดุ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ</li><li>- การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง</li><li>- การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง</li></ul>	<p><b>กระบวนการจัดหาพัสดุ</b></p> <p><b>มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง</b></p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>๑.๑ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</li><li>๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</li><li>๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</li><li>๑.๔ หนังสือเวียนของคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุ</li><li>๑.๕ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารจัดการด้านยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗</li><li>๑.๖ ประกาศกรมสุขภาพจิต ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑</li><li>๑.๗ ประกาศกรมสุขภาพจิต ว่าด้วยนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</li><li>๑.๘ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</li></ul> <p>๒) จัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๓) เน้นการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด : ค่าคะแนนตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต(ITA)</p> <p>๔) มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชน เน้นเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๕) มีระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การป้องกันการทุจริตด้วยการควบคุมภายใน</p>
<p><b>เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต</b></p> <p>๑. พฤติกรรมการเบิกค่าตอบแทนตามสิทธิเป็นเท็จ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ</li><li>- ค่าเช่าบ้าน</li><li>- ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก</li></ul>	<p><b>กระบวนการเบิกเงินราชการตามสิทธิเป็นเท็จ</b></p> <p><b>มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง</b></p> <p>๑) บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องปฏิบัติตาม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐</li><li>๑.๒ พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li><li>๑.๓ พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li></ul>

<p>- การเบิกค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ค่าตอบแทนโดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัว และ/หรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน</p> <p>- การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายและเงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)</p>	<p>๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑.๕ ข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๑.๖ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบทำย้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 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>๑.๗ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงาน</p> <p>๓) สร้างความตระหนักรู้ให้กับข้าราชการในสังกัดกรมสุขภาพจิตทุกคน มีจิตสำนึกในการปกป้องประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน</p> <p>๔) มีระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การป้องกันการทุจริตด้วยการควบคุมภายใน</p>
---	---