



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ อ.จุฬารัตน์ จ. นครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๑๙)/ พิเศษ

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรด้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๕) ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬารัตน์

ตามที่ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ ได้ดำเนินการตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค พ.ศ.๒๕๖๕ การดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานและการเสริมสร้างพัฒนาทางด้านจริยธรรมและวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย จึงเป็นมาตรการอย่างหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพป้องกันการกระทำผิดวินัย โดยหน่วยงานต้องมีการสร้างระบบป้องกัน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดข้องผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ในการนี้ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงขออนุมัติจัดอบรมให้ความรู้ ผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.๒๕๖๕ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว ใน วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ โรงพยาบาลจุฬารัตน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และลงนามในแนวทางการปฏิบัติ ฯ ดังกล่าว และขออนุญาตขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒๐๖๘

(นายเอกวิณ ศรีเมือง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬารัตน์

๑๓๓๓

๑

๑๓๓๓

(นางวิรัตน์ อุนนวน)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬารัตน์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ อ.จุฬาภรณ์ จ.นครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๑๙)/พิเศษ

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำคู่มือแนวทางการจัดแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการส่วนภูมิภาค นำสู่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๒ แนวทางคือ ๑. ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต แนวทางที่ ๒. ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๘๐) จำนวน ๓ แผนย่อย ประกอบด้วย แผนย่อยที่ ๑. ปลุกฝังวิถีคิดปลุกจิตสำนึก ให้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต แผนย่อยที่ ๒. การป้องกันการทุจริต และแผนย่อยที่ ๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริตทั้งนี้เพื่อใช้สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ในการนี้ โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วเพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและอย่างต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุญาตให้ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ได้

1/๒๖/๖๔

(นายเอกวิณ ศรีเมือง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ความเห็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

อนมิต

อนมิต

(นางวิรัตน์ อุ่นนวน)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

๑. หลักการและเหตุผล

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริการประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการสร้างข้าราชการรุ่นใหม่ในด้านการพัฒนาข้าราชการจึงเป็น กลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีความพร้อมในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ และ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสถานะต่างๆ การพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้ความสำคัญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสายงาน ปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ปลุกฝังการมีทัศนคติที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต เกิดความตระหนักกับปัญหาการทุจริตหรือ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงและป้องกัน/เฝ้าระวังการทุจริตภายใน องค์กร รวมทั้ง เสริมสร้างการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม มี พื้นฐานจิตที่พอเพียงมาใช้มีความละเอียดต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยการปรับประยุกต์หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ประกอบกับหลักการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยการปรับประยุกต์หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบกับหลักการต่อต้านการทุจริตอื่นๆ ในการสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้าน การทุจริตให้เกิดขึ้นเป็น พื้นฐานความคิดของปัจเจกบุคคล โดยประยุกต์หลัก “STRONG” จิตพอเพียงต้าน ทุจริต ตามหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช.เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อการพัฒนาวัฒนธรรมของ องค์กร

นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะสร้างสังคมและหน่วยงานภาครัฐของไทยให้มีคุณภาพและคุณธรรม โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาในรัชกาลที่ ๙ เป็นเป้าหมายการพัฒนา โดยเฉพาะ ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ที่มีวิสัยทัศน์ให้สังคมไทยมีคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิต สืบสาน ความเป็นไทยอยู่ ร่วมกันด้วยความสงบและมีสันติสุข และมุ่งส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ร่วมต่อต้านการทุจริต รวมทั้งมีจิตสำนึก ทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการใช้จริยธรรม เพื่อป้องกัน ปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน
๒. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาความโปร่งใส
๓. เพื่อปลูกฝัง STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริตแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชน
๔. เพื่อปรับวิธีคิด แยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ปลูกจิตสำนึกไม่ทนต่อ ทุจริต
๕. เพื่อดำเนินกิจกรรมการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ จำนวน ๕๐ ท่าน

๔. กิจกรรม

๔.๑ ประชุมคณะกรรมการควบคุมภายใน

๔.๒ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกลุ่ม

๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้และสร้างความตระหนักความเข้าใจเรื่องความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม

๕. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม - สิงหาคม ๒๕๖๔

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เกิดจิตสำนึกร่วมกันของบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับโดยการดำเนินการแนวทางร่วมเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เกิดทัศนคติและค่านิยมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ตระหนักถึงความเป็นจิตอาสา และสามารถนำแนวทางในการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

๘. การประเมินผล

มีการประเมินผลของผู้เข้าร่วมโครงการโดยมีตัวชี้วัดดังนี้ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีต่อการจัดโครงการร้อยละ ๘๐

ลงชื่อ

ผู้เขียนโครงการ

(นายเอกวิน ศรีเมือง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติโครงการ

(นางวิรัตน์ อุ่นนวน)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

สรุปการดำเนินกิจกรรมอบรมให้ความรู้ เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา แก่บุคลากรในหน่วยงานโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์



ผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา

“ประโยชน์ทับซ้อน” (CONFLICT OF INTEREST) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต และก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐโดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม

๓. ความหมายของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับกฎศีลธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หลักคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง ไม่ควรจะทำ แต่บุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่มแต่ละสังคม อาจเห็นว่าเรื่องใด เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันไปหรือเมื่อเห็นว่าเป็นการ ขัดกันแล้วยังอาจมีระดับของความหนักเบาแตกต่างกัน อาจเห็นแตกต่างกันว่าเรื่องใดกระทำได้กระทำไม่ได้ แตกต่างกันไปอีก และในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบางเรื่องบางคนอาจเห็นว่าเป็นไร เป็นเรื่องเล็กน้อย หรืออาจเห็นเป็นเรื่องใหญ่ ต้องถูกประณาม ตำหนิ ตินินินทา ว่ากล่าว ฯลฯ แตกต่างไปตามสภาพของสังคม

โดยพื้นฐานแล้วเรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นกฎ ศีลธรรม ประเภทหนึ่งที่บุคคลไม่พึงละเมิดหรือฝ่าฝืน แต่เนื่องจากการฝ่าฝืนกันมากขึ้น และบุคคลผู้ฝ่าฝืน ก็ไม่มีความเกรงกลัวหรือละอายต่อการฝ่าฝืนนั้น สังคมก็ไม่ลงโทษหรือลงโทษไม่เพียงพอที่จะมีผล เป็นการห้ามการกระทำดังกล่าว และในที่สุดเพื่อหยุดยั้งเรื่องดังกล่าวนี้ จึงมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการขัดกันแห่งผลประโยชน์มากขึ้น ๆ และเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมากขึ้นตามลำดับ

ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชน หรือเจ้าพนักงานของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำ การต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น

ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็น การดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์ หรือมีการกระทำในลักษณะต่าง ๆ กันที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชนจะมีความแตกต่าง กันที่วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะ ที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามา มีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ในการหาเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับตนเอง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สรุป เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเข้าไปกระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นขาดความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นต้นเหตุของการทุจริตต่อไป

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัด อยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบ ของตัวเงิน หรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบ ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก ๓ รูปแบบ (รูปแบบที่ ๘ รูปแบบที่ ๙ และรูปแบบที่ ๑๐) รวมทั้งสิ้น ๑๐ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพย์สินของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใด ในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้ เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ทำให้หน่วยงานของรัฐทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่ง สาธารณะมาก่อน มักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน หรือมีอิทธิพลต่อเจ้าพนักงานของรัฐ ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or Moonlighting) ใน ร ู ป น บ บ นี้ มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงาน หรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการ สร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษา สังกัดอยู่ หรือกรณีที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชี ให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง เช่น ทราบว่า มีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการรัฐ ก็จะเข้าไป ซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Porkbarreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการ ไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง การที่นักการเมืองในจังหวัด ขอเพิ่มงบประมาณเพื่อทำโครงการตัดถนน หรือสร้างสะพานในจังหวัดโดยใช้ชื่อหรือนามสกุลตนเองเป็นชื่อสะพานและถนนนั้น เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของ สิ่งสาธารณะประโยชน์

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติ หรือพวกพ้อง เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน การแต่งตั้งคู่สมรสหรือลูกเข้มารับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในหน่วยงาน การใช้อำนาจแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นอย่างไม่เป็นธรรม การคัดสรร คัดเลือกบุคลากรอย่างไม่โปร่งใส

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐ หรือหน่วยงาน ของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าพนักงานของรัฐใช้ตำแหน่ง หน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

๑๐. การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมประเภทอื่น ๆ

ตัวอย่างความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบต่างๆ

รูปแบบ	ตัวอย่าง
๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ	๑. การรับของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่สัญญาหรือบริษัทขายยา ขายอุปกรณ์การแพทย์ ๒. สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศ ๓. การรับผลประโยชน์หรือเรียกร้องสิ่งตอบแทน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือความรับผิดชอบ
๒. การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา	๑. ทำธุรกิจที่เบียดบังเวลาราชการ/งาน โดยรวมของหน่วยงาน ๒. การที่พนักงานของรัฐในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทำสัญญาให้หน่วยงานต้นสังกัดซื้อคอมพิวเตอร์จากสำนักงานของบริษัทครอบครัวตนเองหรือบริษัทที่ตนเองมีหุ้นส่วนอยู่
๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ	๓. อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เพิ่งเกษียณราชการไปทำงานเป็นที่ปรึกษาผลิตยาหรือขายยาในบริษัทเอกชน โดยใช้อิทธิพลจากที่เคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้โรงพยาบาลซื้อยาจากบริษัทที่ตนเองเป็นที่ปรึกษาอยู่ ๒. การว่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้เกษียณมาทำงานในตำแหน่งเดิม หน่วยงานเดิม โดยไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
๔. การทำงานพิเศษ	๑. การที่เจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่แต่เอาเวลาไปรับงานพิเศษอื่นๆที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน ๒. การที่ผู้ตรวจสอบบัญชีภาครัฐรับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕. การรู้ข้อมูลภายใน	๑. เจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงานเปิดเผยหรือขายข้อมูลของฝ่ายที่มายื่นประมูลไว้ก่อนหน้าให้แก่ผู้ประมูลรายอื่นที่ให้ผลประโยชน์ ทำให้ฝ่ายที่มายื่นประมูลไว้ก่อนเสียเปรียบ ๒. การกำหนดมาตรฐาน (Specification) ในสินค้าที่จะจัดซื้อจัดจ้างให้บริษัทของตนเองหรือพวกพ้องได้เปรียบหรือชนะการประมูล
๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว	๑. การนำรถราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวและในหลายกรณีมีการเบิกค่าน้ำมัน ๒. การนำบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในงานส่วนตัว ๓. การที่เจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐนำพัสดุ ครุภัณฑ์ของหน่วยงานมาใช้ที่บ้านหรือใช้โทรศัพท์ของสำนักงานติดต่อธุระส่วนตัว หรือนำรถตนเองมาล้างที่หน่วยงาน
๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง	๑. การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำโครงการตัดถนน สร้างสะพานในจังหวัดโดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตน
๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง	๑. พนักงานสอบสวนละเว้นไม่นำบันทึกการจับกุมที่ตำรวจชุดจับกุมทำขึ้นในวันเกิดเหตุ รวมเข้าสำนวนแต่เปลี่ยนบันทึกและแก้ไขข้อหาในบันทึกจับกุม เพื่อช่วยเหลือผู้ต้องหาซึ่งเป็นญาติของตนให้รับโทษน้อยลง คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาแล้วมีมูลความผิดอย่างร้ายแรง
๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐ หรือหน่วยงาน ของรัฐอื่น	๑. พนักงานของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ในฐานะผู้บริหารเข้าแทรกแซงการปฏิบัติงานของพนักงานของรัฐให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบหรือกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ๒. นายเอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการแห่งหนึ่งในจังหวัด รุ่งกสิวิทย์สนมกับนาย บี ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ

	อีกแห่งในจังหวัด นายเอ จึงใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ผากลูกชายคือนายซี เข้ารับราชการในสังกัดของนาย บี
๑๐. การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมประเภทอื่น ๆ	๑. การเดินทางไปต่างจังหวัดโดยไม่คำนึงถึงจำนวน คน จำนวนงาน และจำนวนวันอย่างเหมาะสม เช่น เดินทางไปราชการใช้เวลา ๑๐ วัน แต่ใช้เวลาในการทำงานจริง ๖ วัน อีก ๔ วัน เป็นการท่องเที่ยวใน สถานที่ต่างๆ ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่ใช้เวลาในราชการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่เนื่องจากต้องการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพราะสามารถเบิกค่าตอบแทนได้ ๓. เจ้าหน้าที่ลงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้นอย่างแท้จริง แต่ใช้เวลาเพื่อปฏิบัติงานส่วนตัว

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งอาจจะผิดต่อจริยธรรม กฎหมาย โดยมี การแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจหรือกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผู้พิจารณาต้องละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่สาธารณะอันทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลประโยชน์หลัก การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม อาจเกิดจากเจ้าหน้าที่

1. รับเงินหรือสิ่งของหรือบริการ ซึ่งอาจเป็นผลต่อการตอบแทนแก่ผู้ให้ในอนาคต
2. ทำงานให้บริษัทหรือเอกชน หรือมีตำแหน่งอยู่ในบริษัทเอกชน
3. ประกอบอาชีพอื่นพร้อมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ได้

หลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ พิจารณาความถูกต้องตามเนื้อหา ไม่ให้ ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็น กลาง ไม่มีอคติลำเอียง

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ทับซ้อน

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือ จัดการผลประโยชน์ ทับซ้อนจะสะท้อนถึงค่านิยมหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และ องค์กร การจัดการต้อง อาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้าง ระบบและนโยบาย และ เจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต่องบผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้อง จัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อ หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่าง

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุน การตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่

๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขและเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๐ , ๑๐๓ และ ๑๐๓ /๑ กำหนดเรื่องการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

๓. วิธีคิดแบบใช้ระบบคิดฐานสิบ (Analog)/ระบบคิดฐานสอง (Digital)

แนวทางการแก้ปัญหาการทุจริตอย่างยั่งยืน ต้องเริ่มต้นแก้ไขที่ตัวบุคคล โดยการปรับเปลี่ยน ระบบการคิดของคนในสังคมแยกแยะให้ได้ว่า...“เรื่องใดเป็นประโยชน์ส่วนตน...เรื่องใดเป็นประโยชน์ ส่วนรวม” ต้องแยกออกจากกันให้ได้อย่างเด็ดขาด ไม่นำมาปะปนกัน ไม่เอาประโยชน์ส่วนรวม มาเป็นประโยชน์ส่วนตน ไม่เอาผลประโยชน์ส่วนรวมมาทดแทนบุญคุณส่วนตน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม กรณีเกิดผลประโยชน์ขัดกันต้องยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งมีอานาหน้าที่ที่จะต้องกระทำ การ หรือใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวม หากปล่อยให้ผลประโยชน์ส่วนตน หรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจแล้ว ย่อมต้องเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) ขึ้นแน่นอน และความเสียหาย ก็จะตกอยู่กับประชาชนและประเทศชาตินั่นเอง

ระบบคิดที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็น การนำมาประยุกต์ใช้และเปรียบเทียบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐนำไปเป็น “หลักคิด” ในการปฏิบัติงานให้สามารถแยกประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้ อย่างเด็ดขาด คือ

“การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสิบ (Analog)” คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยังมี ระบบการคิดที่ยังแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกันไม่ได้ นำประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมด แยกแยะไม่ออกว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหน คือประโยชน์ส่วนรวม นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เครือญาติ หรือพวกพ้อง เหนือกว่าประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน จะคอยแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม จะยึดประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

“การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสอง (Digital)” คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบ การคิดที่สามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกัน แยกออกอย่างชัดเจนว่าสิ่งไหน ถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้ สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำมาปะปนกัน ไม่นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเหนือกว่าประโยชน์ของส่วนตน เครือญาติ และพวกพ้อง ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ก็จะยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

การกระทำที่ขาย

- **รับผลประโยชน์(Accepting Benefits)** คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วไปรับไม้กอล์ฟจากร้านค้า เป็นต้น
- **ใช้อิทธิพล (Influence Peddling)** เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่ง หน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
- **ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using employer's property for private advantage)** ได้แก่ การใช้รถราชการ หรือใช้คอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
- **ใช้ข้อมูลลับของราชการ (Using confidential information)** เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน แล้วรีบชิงไปซื้อที่ดินหน้าไว้ก่อน
- **รับงานนอก (Outside employment or moonlighting)** ได้แก่ การเปิดบริษัทหักกินซ้อนบริษัทที่ตนเองทำงาน เช่น เป็นพนักงานขายแอบเอาสินค้าตัวเองมาขายแข่ง หรือ เช่น นักบัญชีที่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้ราชการ
- **ทำงานหลังจากออกจากตำแหน่ง (Post Employment)** เป็นการไปทำงานให้ผู้อื่นหลังจากออกจากงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่ชอบธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบาย และแผนของธนาคารชาติไปช่วยธนาคารเอกชนหลังเกษียณ

ตัวอย่างประโยชน์ทับซ้อน

- หาประโยชน์ให้ตนเอง
- รับประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่
- ใช้อิทธิพลเรียกผลตอบแทน
- ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ของตน
- ใช้ข้อมูลความลับ เพื่อแสวงประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง
- รับงานนอก แล้วส่งผลเสียให้งานในหน้าที่ - ทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งและเอื้อประโยชน์

ตอบวิสัยทัศน์

- การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
- ให้ที่พนักงานโรงแรมเพื่อหวังการบริการที่ดีกว่าลูกค้ารายอื่น
- ช่วยให้นายกมนตรีทำงานในหน่วยที่ตนมีอำนาจ
- ซื้อขายตำแหน่ง จ่ายผลประโยชน์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน

กระบวนการคิด

การปรับกระบวนการทางความคิด (Mind Set) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

ระบบคิดฐาน 10 (Analog)

ใช้น้ำประปาหลวง
ล้างรถยนต์

นำรถยนต์หลวงมาใช้ในธุระ
ส่วนตัว

นำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์ต
ที่ทำงาน

นำครุภัณฑ์หลวงไปใช้ส่วนตัว

ใช้โทรศัพท์หลวงในเรื่องส่วนตัว

รับของขวัญจากผู้มาติดต่อ
ราชการ

ระบบคิดฐาน 2 (Digital)

ไม่ใช้น้ำประปาหลวง
ล้างรถยนต์

ไม่นำรถยนต์หลวงมาใช้ในธุระ
ส่วนตัว

ไม่นำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมา
ชาร์ตที่ทำงาน

ไม่นำครุภัณฑ์หลวงไปใช้ส่วนตัว

ไม่ใช้โทรศัพท์หลวงในเรื่อง
ส่วนตัว

ไม่รับของขวัญจากผู้มาติดต่อ
ราชการ

กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีระบบการคิดที่นำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมด แยกแยะไม่ออกว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม นำสิ่งของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงาน จะคอยแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการเกื้อหนุนเอง เกรื้อญาติหรือพวกพ้อง กระฉกฉวย ชักปั่นระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมจะยึดประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบการคิดที่สามารถแยกออกอย่าง ชัดเจนว่าสิ่งไหน ผิด สิ่งไหนทำได้ สิ่งไหนทำไม่ได้ สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตัว ส่วนไหนคือประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำมาปะปนกัน ไม่นำสิ่งของ ราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเหนือกว่าประโยชน์ของส่วนตน ไม่แสวงหา ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากการปฏิบัติหน้าที่ กระฉกฉวย ชักปั่นระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมจะต้องยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

1. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อหา ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

2. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

3. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุมลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน
- ปกป้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพิ่มให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด
- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม

ในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม
 - กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
 - กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
 - วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเอง
- ที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการ

ตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้ มี ๖ ขั้นตอน สำหรับ การพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญห
๓. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่แนวนโยบายการจัดการ

ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง
๕. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่น

ในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖. บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

จุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน

1. การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน
 2. การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
 3. การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงาน
 4. การอนุมัติ/อนุญาต การออกใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ
 5. การกระจายงบประมาณ
 6. การปรับการลงโทษ
 7. การให้เงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท
 8. การรับของขวัญของกำนัลจากผู้ที่มาติดต่ออันเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่
- การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและ

ผลประโยชน์ โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง ดังนี้

รู้ไม่ควรรับของใจกล้าแต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าปฏิเสธหรือหากไม่
รับอาจเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับ
ตนเอง

ทุกช่วงเวลาการทวงถามทำงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้
รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง

ฉันไม่ต้องการเป็นนักกีฬาอาชีพหรือเป็นนักแสดง ฉันแค่อยากเป็นแม่บ้าน
อย่างมีความสุข

ตัวอย่างคิดแบบระบบฐานสิบ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอน "คนหลวงใช้เงินหลวง" นางวันดี ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเก็บรักษา เงิน และเป็นเจ้าหน้าที่การเงินรับผิดชอบงานการเงินและบัญชี และมีอำนาจลงนามในใบถอนเงินร่วมกับ เจ้าหน้าที่รายอื่น นางวันดีได้ถอนเงินออกจากบัญชีเงินฝากของสถานีนามัน นำไปใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว จำนวน 300,000 บาท ต่อมาได้นำเงินดังกล่าวมาคืนให้กับทางราชการแล้ว และพบว่ามีการเบิกจ่ายเงิน โดยไม่มีเอกสาร หลักฐานประกอบการจ่ายเงินจำนวน 200,000 บาท นางวันดีให้การรับสารภาพว่าตนได้ จัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเท็จขึ้นมาใหม่ เพื่อให้มีจำนวนเงินคงเหลืออยู่จริงตามรายงาน งบเดือนส่งให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพื่อประกอบการจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้าง พหุติการณ์ของนางวันดี ดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ตอน "อภัยภักดี" นายยา ตำแหน่งเภสัชกรปฏิบัติการ ได้ยักยอกยาแก้หวัดสูตรผสมยูโดอิ ฟริตริน ที่ตนดำเนินการ สั่งซื้อจากบริษัทยาของเอกชน รวมจำนวน 200,000 เม็ด โดยยาดังกล่าวจำนวน 50,000 เม็ด ได้มีการสั่งซื้อ ในนามของโรงพยาบาลและนำเข้าคลังยาของโรงพยาบาลตามระบบ ส่วนอีก จำนวน 150,000 เม็ดนั้น ได้สั่งซื้อในนามของโรงพยาบาลแต่นำยาเข้าร้าน และจ่ายเงินเอง โดยการสั่งซื้อยาได้ ทำการปลอมลายมือชื่อ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการสั่งซื้อยาและได้นำยาดังกล่าว ไปขายให้แก่ บุคคลภายนอก พหุติการณ์ของนายยาดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงปฏิบัติหรือละ เว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือ ปฏิบัติหรือ ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ตอน "ฝากพิเศษ" นายสมหวัง ตำแหน่งแพทย์ชำนาญการ มีหน้าที่ตรวจรักษาผู้ป่วย ผ่าตัด และหัตถการทาง สูติรีเวชทั้งหมด นายสมหวังได้ทำการรับฝากครรภ์พิเศษในโรงพยาบาลของทางราชการ หลังจากที่ทำคลอด เสร็จแล้ว ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยจะนำเงินใส่ซองมาให้กับนายสมหวัง เป็นค่าฝากพิเศษและ ทำคลอด รายละ 3,000 บาท ต่อมาได้มีผู้ร้องเรียนเรื่องดังกล่าวขึ้น จากการสอบสวนนายสมหวังให้การรับว่า ตนได้กระทำ การดังกล่าวจริง และได้รับเงินค่าฝากครรภ์พิเศษดังกล่าว และมีบางรายเมื่อทำคลอดเสร็จก็เก็บ เหยไม่ยอม จ่ายเงินให้ พหุติการณ์ของนายสมหวังดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานอาศัย ตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ตามมาตรา 83(3) ประกอบมาตรา 84 แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 สมควรลงโทษภาคทัณฑ์ แต่เนื่องจากนายสมหวังไม่ เคยกระทำความผิดทาง วินัยมาก่อนและปฏิบัติหน้าที่มาด้วยดีตลอด จึงงดโทษให้ และให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ตอน "อบ..ลม" นายทองดี ข้าราชการ ได้ยืมเงินราชการและลงชื่อในโครงการอบรมโดยเป็น ผู้เสนอโครงการ อบรมทางด้านสุขภาพ รวมจำนวน 2 วัน นายทองดีได้จัดทำเอกสารหลักฐานขออนุมัติเบิก จ่ายเงิน ตามโครงการอบรมส่งให้กับการเงินเพื่อหักล้างเงินยืมสำหรับเป็นค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นจำนวนเงิน 10,600 บาท โดยลายมือชื่อผู้เข้าอบรมในเอกสารประกอบการหักล้างเงินยืมนั้น มิใช่เป็น ลายมือชื่อที่แท้จริง ของผู้เข้ารับการอบรมแต่เป็นลายมือชื่อปลอม และมีได้มีการจัดอบรมตามโครงการ

ดังกล่าวแต่อย่างใด พฤติการณ์ของนายทองดีดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ตอน "คนหลวง กับรถยนต์หลวง" นายสรชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล ได้เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว โดยนำบิลน้ำมันของโรงพยาบาล ไปเขียนเติมน้ำมันใส่รถยนต์ส่วนตัวยี่ห้อวอลโว่ และรถจี๊ป แกรนด์เซอโรกิ แล้วเบิกจ่ายเงินค่าน้ำมันจากเงินบำรุงของโรงพยาบาล เป็นระยะเวลา 3 ปี รวมจำนวน 232 ครั้ง เป็นเงินรวม 290,000 บาท ทั้งที่นายสรชัยก็นำรถยนต์ราชการไปใช้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลา ราชการอีกด้วย พฤติกรรมของนายสรชัยดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

เจตนารมณ์ เนื่องจากความเชื่อถือว่าวางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ภาครัฐว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วน บุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อถือว่าวางใจของประชาชนกระทบต่อ ความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย

อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้ ?

- ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

- ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าตีราคาเป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้

- ของขวัญที่สามารถตีราคาได้ (Tangible gifts) หมายถึงถึงสินค้าบริโภคความบันเทิง การต้อนรับให้ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้เช่น ตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการและเงินเป็นต้น

- ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึงสิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัวการ

ปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัวการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ

รายละเอียดต่อไปนี้ เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

1. เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

2. เราควรรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

1) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น สล็อตเตอรี่ หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน

1.1 การถูกเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงินนั้นสิ่งที่คุณควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการ ปฏิบัติตนหรือไม่

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงาน ในอนาคต

1.2 ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

2) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตัวที่ได้รับ กลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติ โดยมีชอบ

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

“ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้ และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน”

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า "การกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้อง กระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของ สังคมไทยโดยรวม"

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม

ประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เทียบธรรมตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

3.เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมายกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้-รับกับ องค์กร หรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับ องค์กร และระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่าตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่า

หน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ และมีได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือ ปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

หลักการ การกำหนดค่าของขวัญและหรือประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตามราคาตลาดโดยต้องมีค่าน้อยกว่า 3,000 บาท ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.2543 (ภาคผนวก 1)

• **แนวพิจารณาในการปฏิบัติ**

- ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัตินาศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นของเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินของ องค์กร ไม่ว่าจะมียุทธราคาเท่าใด

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้อง รายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาต ให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากการงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อน ร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ

- ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวในกลุ่มเดียวกันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

- ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคน ต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดีแต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

- ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนขององค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิตเป็นก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ

- เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร สล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ)

๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณา ตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่

๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วน ราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎนี้มีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน ตักเตือนเตือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของ

การฝ่าฝืน นอกจากนั้นหากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อกล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่ง มีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

กฎแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญคือ

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างมีอคติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการทำลายชื่อเสียงศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อราชการ กฎแห่งความเสี่ยง 2 ประการที่สำคัญคือ

1. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์โดยตีค่าราคาของของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจงใจตนเองหรือจงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนี้บ่งว่าเป็นการคดโกงและหลบเลี่ยงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

2. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้คิดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการหรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ "การรับรางวัล" จากการปฏิบัติหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

"สถานการณ์ตัวอย่าง หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้ เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็น ผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับ หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

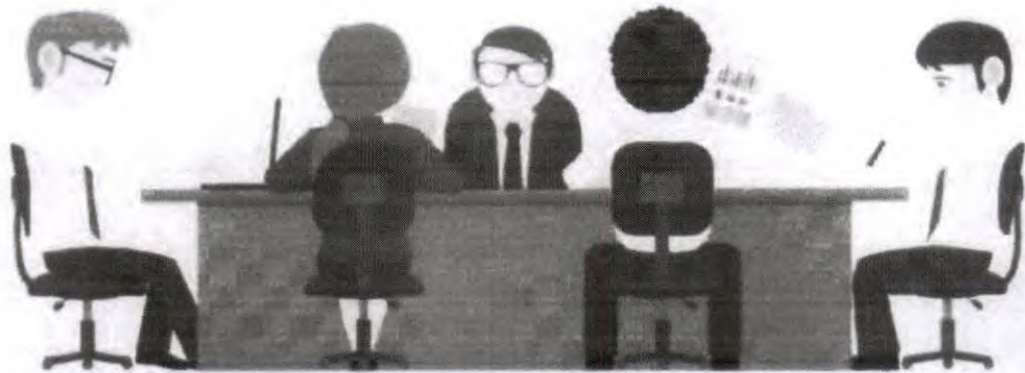
ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการ เข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่ จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้

เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุด เจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม"



แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
กระทรวงสาธารณสุข
(MoPH Code of Conduct)

กระทรวงสาธารณสุข
กันยายน 2560



ที่ปรึกษา

พญ.มยุรา กุสุมภ์
นพ.โสภณ เมฆธน
นายมนูญ สรรค์คุณากร

ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ปรึกษาการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กำลังคน
ด้านสุขภาพ

กองบรรณาธิการ

ดร.นพ.พงศธร พอกเพิ่มดี
นพ.ธงชน เพ็ชรบวรศิริ
นางธิดาภรณ์ กุหา
นางภาวิณี ธนกิจไพฑูรย์
นางสาวจิราพร อภิธิชัยวัฒนา
นางสาวรัชชนก พิมพ์สะอาด

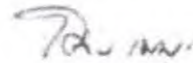
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
รองผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
เจ้าหน้าที่บริหารดำเนินงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
กำลังคนด้านสาธารณสุข

คำนำ

นอกจากค่านิยมองค์กร (Core Value: MOPH) ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแล้ว บุคลากรทุกคนก็เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพากระทรวงฯ ไปสู่เป้าหมายแห่งการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพของประเทศ การน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาเป็นหลักยึดในการตั้งมั่นทำงาน และการปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นที่ยอมรับของประชาชน

แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct) จึงถูกจัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงฯ ได้ใช้เป็นแนวทางความประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ ระเบียบ กฎหมาย และค่านิยมองค์กรที่มีอยู่ โดยการดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อร่วมกันเลือกประเด็นจรรยาบรรณที่น่าจะสามารถนำมาใช้ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาคือพบบ่อยในบริบทปัจจุบันอันมักเกิดจากความประพฤติหรือการปฏิบัติตนที่ยังไม่เหมาะสมของบุคลากรได้ทั้งหมด 9 ประเด็น จากนั้นจึงใช้หลักการสร้าง Code of Conduct โดยนำประเด็นเหล่านั้นมาให้ความสำคัญและอธิบายเพิ่มเติมด้วยสำนวนภาษาเข้าใจง่าย พร้อมทั้งยกตัวอย่างที่สื่อให้เข้าใจได้ทันทีว่าสิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดควรหลีกเลี่ยง และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น จะใช้วิธีหรือหลักการใดในการแก้ไข

กระทรวงสาธารณสุขหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางไปปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุขนี้ จะสามารถปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นต่อไป



บพ.โสภณ เมฆธน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
คำนิยามกระทรวงสาธารณสุข	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจกระทรวงสาธารณสุข	2
ที่มา ความสำคัญ และความหมายของแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กระทรวงสาธารณสุข	3
กรอบแนวคิดการจัดทำแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข	5
แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct)	7
1. ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	8
2. ตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้คุ้มค่า	10
3. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน	11
4. ร่วมเป็นหูเป็นตา ไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ	13
5. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพให้กับประชาชน	14
6. เรังสร้างสิ่งใหม่ ใส่ใจเรียนรู้	15
7. ซื่อสัตย์ พึ่งได้ ใส่ใจบริการ	17
8. ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม	19
9. รับฟังความเห็นต่าง สร้างสัมพันธภาพพี่น้อง	20
เอกสารอ้างอิง	22
ภาคผนวก	23



ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขจะสามารถก้าวไปสู่เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนได้นั้น บุคลากรต้องมีค่านิยมเดียวกันเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจสำคัญต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย



Mastery

เป็นนายตัวเอง

หมั่นฝึกฝนตนเองให้ทำในสิ่งที่ดี มีศักยภาพ
ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตาม
กฎระเบียบ บนพื้นฐานของการ มีสำนึก
รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม



Originality

เร่งสร้างสิ่งใหม่

สร้างสรรค์นวัตกรรม/คิดค้นสิ่งใหม่
ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ



People centred

ใส่ใจประชาชน

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน
โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชน
โดยใช้หลัก "เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง"



Humility

ถ่อมตนอ่อนน้อม

มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย
รับฟังความเห็น
ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน



กระทรวงสาธารณสุข
เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ
ที่รวมพลังสังคม
เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ

พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ
อย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน



ขอบเขต

หลักปฏิบัติของแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุขนี้ ให้ใช้กับบุคลากรของ
กระทรวงสาธารณสุขทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วย

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
4. พนักงานราชการ
5. ลูกจ้างชั่วคราว
6. ลูกจ้างโครงการ

ที่มา ความสำคัญ และความหมายของแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
กระทรวงสาธารณสุข

“ทำไมต้องมีจรรยาบรรณ”



จรรยาบรรณ จึงเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติ
ของคนประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง เพื่อรักษาเกียรติ ชื่อเสียง
และส่งเสริมให้เป็นคนดี มีระเบียบวินัยในการทำงาน

“ความสำคัญของจรรยาบรรณ”

เป็นแนวทางให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง
เหมาะสม แสดงถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับ ศรัทธา
และความเชื่อมั่นจากผู้ที่ได้พบเห็น

เพื่อผดุงเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีแห่งสถาบัน ความมีมาตรฐาน มีคุณภาพ
และเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

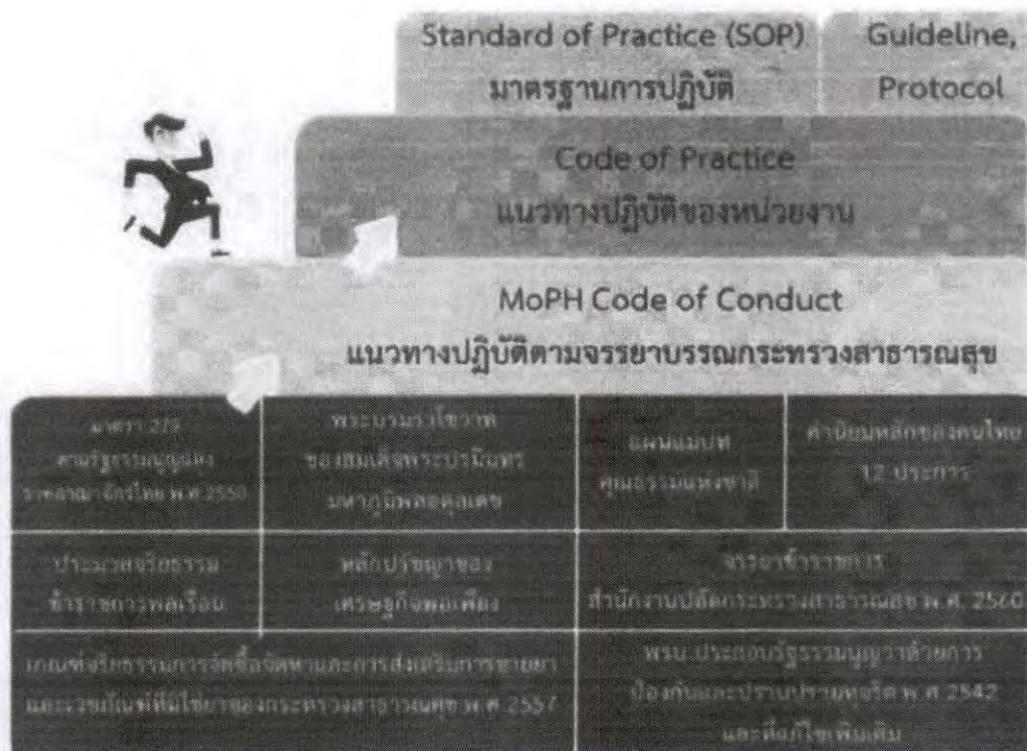
“ความหมายของจรรยาบรรณ”

จรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมตามแนวทางของจริยธรรม คุณธรรมหรืออุดมการณ์ซึ่งเป็นหลักสากลที่วิญญูชนทั่วไปเห็นว่าเป็นที่พึงปรารถนา กระทั่งกระทรวงสาธารณสุขจึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและศีลธรรมอันดี สอดคล้องกับค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน อันเป็นส่วนสำคัญในการมุ่งสู่เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

การจัดทำแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ เป็นไปตามตามความมุ่งหมายของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้แนวทางฯ นี้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข ด้วยกระบวนการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และประชุมหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อพิจารณาเลือกประเด็นที่พบบ่อยในบริบทปัจจุบัน อันมักเกิดจากความประพฤติหรือการปฏิบัติที่ยังไม่เหมาะสมของบุคลากร รวม 9 ประเด็น จากนั้น ใช้หลักของการสร้าง Code of Conduct โดยการนำประเด็นเหล่านั้นมาด้วยความสำคัญและอธิบายเพิ่มเติมด้วยสำนวนภาษาเข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ทันที ส่งผลเชิงบวกให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ทั้งนี้ กฎหมาย ระเบียบ หลักการและจรรยาบรรณพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น พระบรมราชโองการของสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาตรา 279 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2557 จรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพและหน่วยงาน ก็ยังคงเป็นหลักสำคัญที่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในทุกกระดับ ยังคงต้องยึดถือและนำไปปฏิบัติทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน อย่างสม่ำเสมอ

กรอบแนวคิดของการจัดทำ
แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข
(MoPH Code of Conduct)





แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข
(MoPH Code of Conduct)

M  1. ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  2. ตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้คุ้มค่า/มีประสิทธิภาพ  3. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์กับชื่อน  4. ร่วมเป็นหูเป็นตา ไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ  5. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ให้กับประชาชน	O  6. เร่งสร้างสิ่งใหม่ ใส่ใจเรียนรู้ P  7. เข้าถึง ฟังได้ ใส่ใจบริการ  8. ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม H  9. รับฟังความเห็นต่าง สร้างสัมพันธภาพพี่น้อง
---	--

1

ดำรงตนตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขตระหนักถึงความจำเป็นพื้นฐานที่ต้องมีความพอมี พอใช้ของบุคลากร โดยน้อมนำแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช ที่พระราชทานมานานกว่า 30 ปี เป็นแนวทางการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิต อย่างแท้จริง อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในที่สุด

นิยาม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณ คือ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
2. ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ
3. ภูมิคุ้มกัน คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
4. สื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในการปฏิบัติ
5. สื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แนวปฏิบัติ

1. ใช้จ่ายอย่างประหยัด พอดี มีเงินออม ไม่ก่อหนี้ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเงิน ไม่ให้กระทบต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
2. ดำรงตนด้วยความพอเพียง ไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น
3. พัฒนาตนเองให้คิดแบบมีเหตุผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักบุคคล และรู้จักชุมชน มีความคิดแบบรอบด้าน สามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่าง 1

แบ่งรายได้เป็นหมวดหมู่ เพื่อการใช้จ่ายปกติ เพื่อการออม เพื่อสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมทั้ง จัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้สามารถคำนวณรายได้ ค่าใช้จ่าย เงินคงเหลือ เพื่อการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล หลีกเลี่ยงการเป็นหนี้สินที่ไม่จำเป็น

ตัวอย่างที่ 2

พึงรำลึกว่าความพอเพียงเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งบุคลากรทุกระดับควรยึดถือ

ตัวอย่าง 3

มีทักษะในการใช้เหตุผลในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน มีสติ และข่มใจตนเองไม่ให้ทำสิ่งผิด

ตัวอย่างที่ 4

ความพอเพียงไม่ใช่เพียงเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา แต่เป็นหลักการสำคัญที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหลายอย่างเกิดขึ้น อันจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2

ตรงต่อเวลา

ใช้เวลาให้คุ้มค่า/ประสิทธิภาพ



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับเรื่องเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นหัวใจของกิจการทั้งปวง เป็นเครื่องแสดงความมีวินัย เป็นนายตนเอง คนตรงต่อเวลามักเป็นคนเอาการเอางาน มีระเบียบ ไว้เนื้อเชื่อใจได้

นิยาม

ตรงต่อเวลา หมายถึง ความตรงต่อเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่เรื่องกิจวัตรประจำวันของตนเอง รวมถึงความตรงต่อเวลาในการทำภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น การเข้าทำงาน และเลิกงานตรงเวลา การเข้าประชุมและเลิกงานตรงเวลา การเข้าประชุมและเลิกประชุมตรงเวลา การไปถึงที่นัดหมายตรงเวลา เป็นต้น

แนวปฏิบัติ

1. ตรงต่อเวลา โดยเริ่มงานก่อนหรือตรงเวลา ทำงานเสร็จทันเวลา และใช้เวลาปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ ได้ผลงานมากเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ไป
2. ไม่ใช้เวลาราชการหรือเวลางานไปใช้เพื่อทำอย่างอื่นที่มีใช้เพื่อราชการ และไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
3. ไม่ละทิ้ง ก่อตึงงานหรือทำให้เกิดความล่าช้า
4. พึงสำนึกว่าการมียอดค้างเวลาราชการหรือการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นการทุจริตชนิดหนึ่ง

ตัวอย่าง 1

กรณีมีการจัดประชุม ประธานและผู้เข้าร่วมประชุมดำเนินการประชุมทันที เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุม เพื่อไม่ให้ผู้เข้าร่วมประชุมที่มาตรงเวลาต้องนั่งรอผู้ไม่ตรงเวลา

ตัวอย่าง 3

มาปฏิบัติงานก่อนหรือตรงเวลา และปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยมีผลงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

ตัวอย่างที่ 2

ไม่ใช้เวลาราชการไปในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัว

ตัวอย่างที่ 4

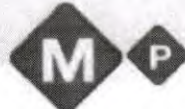
พัฒนากิจกรรมในการบริหารจัดการตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาที่จำกัด

3

ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์กับชื่อน



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขยึดถือพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตน เป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก กริพย และเกียรติยศ จะตกแก่ตัวท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมแห่งอาชีวะไว้ให้บริสุทธิ์” ไว้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจาก การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมจะทำให้องค์กรและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า

นิยาม

ประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์แก่ส่วนรวม หมายถึง ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดแก่การจัดทำบริการสาธารณะ หรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริม หรือสนับสนุนแก่ประชาชนเป็นส่วนรวม หรือประชาชนส่วนรวมจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินการหรือการกระทำนั้น (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2551)

ประโยชน์กับชื่อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็น นักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน บริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม (สำนักงาน ก.พ.)

แนวปฏิบัติ

1. ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ โดยถือว่าหน้าที่ที่มีต่อราชการและผลประโยชน์ของประชาชนย่อมสำคัญก่อนเรื่องส่วนตัวเสมอ

2. ไม่รับผลประโยชน์ เงิน สิ่งตอบแทน การสนับสนุน ของขวัญหรือนันทนาการจากภาคเอกชน บุคคลหรือหน่วยงานที่เป็นผู้ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยมีข้อพิจารณา ยกเว้นดังนี้

1) กรณีเป็นวิทยากร การบรรยาย การให้บริการทางวิชาการ หรือเป็นผู้ได้รับทุนวิจัยจากภาคเอกชน บุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าวรับของขวัญ สิ่งตอบแทนหรือนันทนาการใดๆ ที่มีมูลค่าไม่เกินสามพันบาทในโอกาสพิเศษหรือวาระตามประเพณี

2) เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานด้านวิชาการที่ส่งผลถึงการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ยังประโยชน์แก่ผู้ป่วย โดยให้รับในนามของสถานพยาบาลหรือหน่วยงานเท่านั้น

3. ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชิง

4. ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่โดยมิชอบ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ตนโดยมิชอบ แสวงหาสิน กริพย์สิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งที่คำนวณเป็นเงินได้และไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ตำแหน่งหรือสิทธิพิเศษอื่นใดเพื่อตนเองหรือผู้อื่น โดยการกระทำความผิดตามข้อนี้รวมถึงการกระทำความผิดที่ได้ใช้ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่โดยตรง แต่กระทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่นั้นด้วย

5. ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญ แทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้ธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

ตัวอย่าง 1

สิ่งใช้ยาหรือการรักษาอย่างสมเหตุผล โดยปราศจากการคำนึงถึงประโยชน์ สิ่งตอบแทนหรือการสนับสนุนใดๆ

ตัวอย่างที่ 2

ไม่เรียกรับหรือยอมรับกริพย์ สิ่งของ หรือการสนับสนุน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกินกว่าที่กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้

ตัวอย่าง 3

ไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบการพิจารณาเพื่อให้คุณหรือโทษแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การสิ่งใช้ยา เวชภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ตัวอย่างที่ 4

พึงรำลึกว่า แม้ผลประโยชน์กับข้อบางอย่างจะยังไม่ถูกระบุในระเบียบหรือกฎหมายชัดเจน แต่สามารถปฏิเสธและหลีกเลี่ยงได้ด้วยการยึดมั่นไว้ซึ่งการมีสามัญสำนึกแห่งคุณธรรม การรู้ผิดชอบชั่วดี รวมถึงความซื่อสัตย์ของตนเองและประเทศชาติ

4

ร่วมเป็นหูเป็นตา ไม่อดทนต่อการทุจริต ทุกรูปแบบ



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขได้เน้นย้ำ และให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น รวมทั้งการป้องกันไม่ให้คนไม่ดี มีอำนาจ และก่อความเดือดร้อนวุ่นวายในหน่วยงาน

นิยาม

ทุจริต หมายถึง การประพฤติชั่ว ประพฤติไม่ดี ไม่ซื่อตรง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบาย หรือเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวงเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ ซึ่งการประพฤติชั่วมี 3 รูปแบบ ได้แก่ ภายทุจริต วาจทุจริต และโภจทุจริต

แนวปฏิบัติ

1. พึงสำนึกว่าการร่วมเป็นหูเป็นตาตรวจสอบการทุจริตหรือประพฤติมิชอบเป็นหน้าที่ที่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับพึงกระทำ
2. พึงสำนึกว่าการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ การทุจริตเป็นเรื่องใหญ่เสมอ เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องช่วยกัน ป้องกันและดำเนินการตามระเบียบทุกช่องทางที่มีเพื่อหยุดยั้งการทุจริต
3. พึงสำนึกว่าการปกปิดหรือเพิกเฉยต่อการทุจริต เป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้นและอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์ของราชการและประชาชน
4. พึงส่งเสริมความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เช่น มีการหารือระหว่างการประชุม ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ รวมทั้งการพียงยกย่องผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการอยู่เสมอ

ตัวอย่าง 1

ร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบ การกระทำผิด
ทุจริตทุกรูปแบบ

ตัวอย่างที่ 2

เมื่อพบเห็นการประพฤติผิด ทุจริตใน
การปฏิบัติงาน ต้องไม่เพิกเฉยหรือคิดว่าเป็น
เรื่องปกติที่ทำมานาน จะต้องดำเนินการตาม
ระเบียบหรือช่องทางที่มีอยู่ร่วมกัน

5

เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ให้กับประชาชน



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชน สุขภาพดี จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพของบุคลากร สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกที่ดีในการดูแลสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง สามารถ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน

นิยาม

เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตน ในการสร้างเสริม สุขภาวะที่ดีของตนเอง ให้ตนเองมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง

แนวปฏิบัติ

1. นอกจากมีหน้าที่ที่ต้องดูแลสุขภาพให้กับประชาชนแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขย่อมถูกคาดหวังว่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพให้กับประชาชนด้วย
2. มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ เช่น การทะเลาะเลิกนุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การมีพฤติกรรมสุขภาพที่สอดคล้องกับหลักศาสนาละประเพณีที่ดีงาม
3. เป็นตัวอย่างของการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้องเมื่อยามเจ็บป่วย เช่น การใช้ยา ปฏิชีวนะที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพหรือการใช้แพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกอย่างถูกต้อง
4. หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่น

ตัวอย่าง 1

บุคลากรเป็นตัวอย่างของการมี พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมกับประชาชน เช่น การออกกำลังกาย การลดเลิกนุหรี่หรือสิ่ง อันตรายต่อสุขภาพ การใช้ยาอย่างเหมาะสมและ จำเป็น เป็นต้น

ตัวอย่างที่ 2

หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขมี วัฒนธรรมองค์กรและสถานที่ให้เอื้อต่อการ เสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี สามารถเป็น ตัวอย่างให้หน่วยงานอื่นได้

6

เร่งสร้างสิ่งใหม่ ใส่ใจเรียนรู้



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้ประชาชนสุขภาพดี มีระบบสุขภาพที่ยั่งยืน

นิยาม

สิ่งใหม่ หมายถึง การพัฒนากระบวนการทำงาน ทั้งงานด้านบริการ งานด้านบริหาร หรืองานสนับสนุน เพื่อให้สอดคล้องกับกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยการ “ทำน้อย ได้มาก” เช่น การยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การบริการจัดการสมัยใหม่ที่พร้อมดำเนินการทั้งใน Physical and Digital Platforms เป็นต้น

แนวปฏิบัติ

1. พึ่งพาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่กันยุคสมัย ตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของประชาชน
2. พึ่งพาตนเองด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชนและหน่วยราชการอื่นอย่างเหมาะสม
3. มุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ใช้ความรู้ความสามารถ มีความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด และไม่ละเมิดจริยธรรมวิชาชีพหรืออาชีพ
5. ให้ความสำคัญของการวิจัย การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนานวัตกรรมเพื่อสุขภาพของประชาชน ถือเป็นหน้าที่ที่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขพึงกระทำ
6. ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต ตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนางานของตน รวมทั้งพัฒนาทักษะที่ใช้ในการต่อยอดสู่งานวิจัยต่าง ๆ

ตัวอย่าง 1

บุคลากรทุกคนต้องใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานของตน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถออกแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเองได้

ตัวอย่างที่ 2

มีการให้รางวัลเชิดชูความสำเร็จของบุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพ ที่สามารถคิดสร้างสรรค์งาน/นวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวอย่าง 3

บุคลากรทุกคนต้องมีความกระตือรือร้นในการคิดสร้างสรรค์/พัฒนางานใหม่ ๆ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงาน

ตัวอย่างที่ 4

บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญของการวิจัยในรูปแบบต่างๆ มีการพัฒนางานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน

7

เข้าถึง ฟังได้ ใส่ใจบริการ

ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

ภารกิจส่วนใหญ่ของกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน เป็นหลัก การให้บริการจึงต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย บุคลากรต้องมีจิตบริการ รวมทั้งไม่ทำให้เกิดข้อครหา หรือเสื่อมเสียชื่อเสียงของราชการ

นิยาม

เข้าถึง หมายความว่า ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบบริการได้โดยสะดวก

ฟังได้ หมายความว่า ประชาชนสามารถมอบความไว้วางใจในการรับบริการด้านสาธารณสุขจากหน่วยบริการสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อการบริการ

ใส่ใจบริการ หมายถึง บุคลากรผู้ให้บริการมีอัธยาศัยที่ดี มีความรับผิดชอบ ไม่เลือกปฏิบัติ สามารถสร้างความไว้วางใจในการรับบริการจากประชาชน

แนวปฏิบัติ

1. ฟังเพื่อ มีน้ำใจไมตรี มีความเมตตาแก่ผู้รับบริการ
2. ฟังพัฒนาตนเองด้านทักษะการสื่อสาร การบริการที่เป็นมิตรและการดูแลประชาชน โดยใช้หัวใจและยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
3. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม และสิทธิมนุษยชนของผู้ป่วยและผู้เข้ารับบริการ
4. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ
อย่างไม่เป็นธรรม ให้บริการโดยไม่คำนึงถึงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย เศรษฐฐานะ สถานะทางสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาหรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

ตัวอย่าง 1

บุคลากรต้องรำลึกอยู่เสมอว่างานของ
กระทรวงสาธารณสุขเป็นการบำบัดทุกข์ให้กับ
ประชาชน ความเมตตา ความเข้าใจและการมีจิต
บริการเป็นพื้นฐานสำคัญที่ไม่สามารถละทิ้งได้

ตัวอย่างที่ 2

บุคลากรทุกคนต้องหมั่นฝึกฝนทักษะ
ในการสื่อสาร การทำความเข้าใจ การเตรียมรับ
การเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของประชาชน
เพื่อคงความมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและ
หลีกเลี่ยงอคติทั้งปวง

8

ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม



ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่บุคลากร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

นิยาม

สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และผลกระทบต่อการทำงาน

แนวปฏิบัติ

1. ใช้งบประมาณ ทรัพยากร สักดิ์และประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้โดยยึดหลักความประหยัด คุ้มค่า และไม่ฟุ่มเฟือย
2. พึงสำนึกว่าทรัพยากรของราชการเป็นของประชาชนและประเทศ จึงต้องใช้อย่างระมัดระวังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. บุคลากรและหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขพึงเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม
4. ปฏิบัติตามนโยบายประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด

ตัวอย่าง 1

เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวอย่างที่ 2

เป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน

ตัวอย่าง 3

ใช้พลังงานและทรัพยากรของทางราชการอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตัวอย่างที่ 4

หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขเป็นตัวอย่างของการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

9

รับฟังความเห็นต่าง สร้างสัมพันธภาพพื่อน้อง

ความเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร



หลักการ

กระทรวงสาธารณสุขเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบพื่อน้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์การทำงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างของบุคลากร

นิยาม

รับฟังความเห็นต่าง หมายถึง การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สัมพันธภาพพื่อน้อง หมายถึง ความรักใคร่ กลมเกลียว ความผูกพันฉันท์พื่อน้อง เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่มีความปรองดอง

แนวปฏิบัติ

1. พึงสำนึกว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขนั้น มีความเป็นพื่อน้องร่วมวิชาชีพและล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พึงระลึกว่าความเห็นต่างนั้น สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เช่นทำให้เกิดความรอบคอบ การมีส่วนร่วม และเกิดความคิดและวิธีการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่องาน
3. พึงระลึกว่าการเปิดใจ การยอมรับความเห็นต่าง การอยู่กันฉันท์พื่อน้องและความมุ่งหวังที่ดีต่อประชาชน เป็นสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมอันดีของชาวสาธารณสุขมาช้านาน ควรแก่การสร้างรักษาไว้พึงหลีกเลี่ยงการสร้างกำแพง พุดคุยด้วยเหตุผล เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงการใช้กิริยาว่าจาไม่สุภาพ และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ หรือ
4. ผู้บังคับบัญชาพึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและรับฟังความคิดเห็นดังกล่าวที่ชอบด้วยเหตุผล

ตัวอย่าง 1

บุคลากรต้องมีอัธยาศัยดี มีความ
อ่อนน้อมถ่อมตน และทักษะในการปรับตัวให้เข้า
กับผู้อื่น

ตัวอย่างที่ 2

รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดกว้าง
มีใจเป็นธรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

ตัวอย่าง 3

เมื่อเกิดข้อขัดแย้งให้แก้ปัญหาโดย
ยึดหลักความสามัคคีปรองดอง และความเป็น
พี่น้อง คำนึงถึงการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการ
ทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน

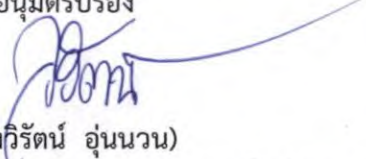
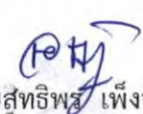
ตัวอย่างที่ 4

บุคลากรทุกคนต้องสร้างไว้ซึ่งเกียรติยศ
ศักดิ์ศรี เพื่อดำรงไว้ซึ่งภาพลักษณ์ขององค์กร
ไม่ให้ความขัดแย้งใดๆมาทำลาย

เอกสารอ้างอิง

1. พระบรมราชโองการของสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550
4. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
5. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559-2564)
6. กำนันหลักของคนไทย 12 ประการ
7. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 73 เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 162 ง วันที่ 5 พฤศจิกายน 2552
8. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2560-2564)
9. แนวทางปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารจัดการด้านยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2557
10. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2557
11. จรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตามประกาศโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โรงพยาบาลจุฬาภรณ์	
ชื่อหน่วยงาน: โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช วัน/เดือน/ปี : ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ หัวข้อ : มาตรการ กลไก และระบบในการป้องกันการรับสินบน รายละเอียดข้อมูล : ๑.บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ การขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ ๒.โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ได้จัดทำมาตรการ กลไก และระบบในการป้องกันการรับสินบน จำนวน ๕ มาตรการ Link ภายนอก: - หมายเหตุ : 	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายเอกวิน ศรีเมือง) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางวิรัตน์ อุ่นนวน) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘
ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลเผยแพร่  (นายสุทธิพร เพ็ญจันทร์) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘	