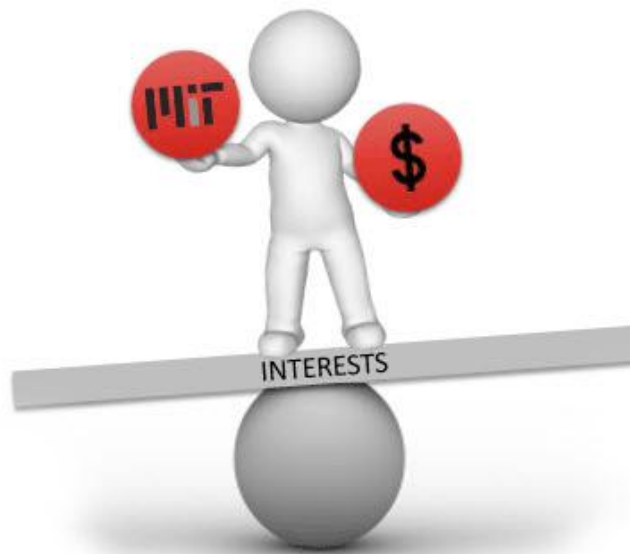


แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของข้าราชการในสังกัด
(Conflict of Interests)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑



คำนำ

กลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริตและช่วยฟื้นฟูและช่วยส่งเสริม การต่อต้านการทุจริตเชิงบวกใน ภาครัฐให้แก่ระบบราชการไทยนั้นคือ ระบบคิด เพราะระบบการคิดที่สร้างปัญหาให้แก่สังคมคือ ระบบการคิด ที่ไม่สามารถแยก เรื่องประโยชน์ส่วนตนออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างชัดเจน โดย มักจะนำ ประโยชน์ส่วนตนมาปะปนกับประโยชน์ส่วนรวม เห็นแก่ประโยชน์ ของตนเองเป็นหลัก เห็นแก่ประโยชน์ของ เครือญาติและพวกพ้องสำคัญกว่า ประโยชน์ของประเทศชาติระบบการคิดดังกล่าวจึงเป็นต้นเหตุสำคัญที่จะนำ ไปสู่การทุจริต ดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหาคอร์รัปชันอย่างยั่งยืนต้องเริ่มต้น แก่ใจที่ตัวบุคคล โดยการ ปรับเปลี่ยนระบบการคิดของคนในสังคมให้สามารถ แยกแยะได้ว่า “เรื่องใดเป็นประโยชน์ส่วนตน และเรื่องใด เป็นประโยชน์ ส่วนรวม”

คู่มือเล่มนี้ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น เพื่อลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงาน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้ จะเป็นประโยชน์ให้แก่บุคลากรสาธารณสุขในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ เป็นไป ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริต สร้างสังคมที่ดีในกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ผู้จัดทำ

งานบริหาร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

สารบัญ

คำนำ	๒
บทที่ ๑ ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน	๔
บทที่ ๒ หลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๖
บทที่ ๓ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๘
บทที่ ๔ หลักการ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๑
บทที่ ๕ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการ กระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๓

บทที่ ๑

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ (เช่น หน่วยงาน นักการเมือง ผู้บริหาร หรือ ผู้อำนวยการของบริษัทเอกชน หรือ หน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interests) อันส่งผลให้เกิดปัญหาที่เขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง / ไม่ลำเอียง ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้น ว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

ภาษาไทยใช้อยู่ ๓ อย่าง คือ

๑. ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมายของ สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือ บางเรื่อง เป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนไม่เห็นว่าจะจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

แนวคิดของวิชาการ ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ความหมายอย่างกว้างหมายถึงการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อหน่วยงานหรือองค์กรหรือต่อส่วนรวมแต่ดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูง

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่างๆ โดยสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับนโยบายของชาติ หน่วยงานราชการ และองค์กรในระดับท้องถิ่น ดังนั้นผลประโยชน์ทับซ้อนจึงมีมูลค่าความเสียหายตั้งแต่ไม่กี่ร้อยบาทไปจนถึงนับหมื่นล้านบาท และในบางกรณีความเสียหายได้ปรากฏออกมาในรูปของที่เป็นวัตถุโดย แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์มิใช่วัตถุอีกด้วย

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนมิได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ของ บุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีอคติในการตัดสินใจหรือดำเนินการอันมุ่งตอบสนองต่อผลประโยชน์ของหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งด้วย เช่น การที่บุคคลดำรงตำแหน่งซ้อนกันทั้งสองหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการทำบาทบาทที่ขัดแย้งกัน และมีการใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่งไปรับใช้ผลประโยชน์ของอีกหน่วยงานหนึ่ง

๔. “การฉ้อราษฎร์บังหลวง” และ “การคอร์รัปชัน เชิงนโยบาย” (Policy Corruption) ต่างก็เป็นรูปแบบหนึ่งของผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากทั้งสอง รูปแบบต่างเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่สำหรับมุ่งตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือพรรคพวก

สรุป ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ชัดกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามา เกี่ยวข้อง

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
๒. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย
๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง
๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
๙. การปิดบังความผิด

บทที่ ๒

หลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและสาธารณณะเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & Apparent) เป็นผลประโยชน์ ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้ อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสีย ไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม เท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (Potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีใน ปัจจุบัน อาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณณะได้ในอนาคต

สำหรับหน้าที่ทับซ้อน (Conflict of Duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (Competing Interests) มี ๒ ประเภท

๑. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิด เมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกัน ปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่าง ที่คนอื่นๆ ทำไม่ได้ ซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่อง ผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาท หน้าที่ใน หน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่ อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิด การประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคน บางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อน เป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการ จัดการแบบ เดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถ นำมา จัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

- การหาประโยชน์ให้ตนเอง
- การรับผลประโยชน์จากการที่ดำ รงตำแหน่งหน้าที่
- การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง
- การรับงานนอกแล้วส่งผลกระทบต่อความเสียหายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การทำ งานหลังจากออกจากตำแหน่ง และเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท
- การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
- การช่วยญาติมิตรให้ได้งานอย่างไม่เป็นธรรมในหน่วยงานที่ตนมีอำนาจ

- การซื้อขายตำแหน่งการจ่ายผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ
- ผู้ตรวจสอบบัญชีภาครัฐรับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำ บัญชีให้กับ บริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ทางราชการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ เพื่อให้บริษัทเอกชนที่ว่าจ้างนั้นเกิดความน่าเชื่อถือกว่าบริษัทคู่แข่ง
- ข้าราชการครูที่สอนไม่เต็มทีในเวลาราชการและต้องการให้นักเรียนไปเรียนพิเศษ กับตนนอกเวลาราชการ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทราบข้อมูลโครงการตัดถนนเข้าหมู่บ้านจึงบอกให้ ญาติที่ น่องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการ ดังกล่าวนั้น เพื่อขายให้กับราชการในราคาที่สูงขึ้น
- เจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคมทราบมาตรฐาน (SPEC) วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ ในการวางโครงข่ายโทรคมนาคมแล้วให้ข้อมูลกับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จัก เพื่อให้ได้เปรียบ ในการประมูล
- การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำ โครงการตัดถนน สร้าง สะพานลงในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเองเป็นชื่อของสะพาน
- การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงในพื้นที่หรือในบ้านเกิดของตนเอง
- การใช้งบประมาณในการหาเสียง

หลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องประโยชน์สาธารณะ : การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัว มาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง
๒. สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด : เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ หรือ การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การปฏิบัติตน ที่ยึดหลักคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง
๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์ จุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรือ อุปกรณ์ การอนุมัติ/อนุญาต การออกใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ การกระจาย งบประมาณ การปรับการลงโทษ การให้เงินหรือสิ่งของช่วยเหลือ ผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท การรับของขวัญของกำนัลจากผู้ที่มาติดต่ออันเกี่ยวข้องใน การปฏิบัติหน้าที่

บทที่ ๓

ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.) ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหาย เพื่อประเมินโอกาสและ ผลกระทบของความเสียหาย และดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) เชิงคุณภาพ

๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้น เป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้น บ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้น บางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้น น้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้น ยาก

คู่มือ ผลประโยชน์ ทับซ้อน Conflict of Interest เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน (บุคลากร)

๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
๒	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ระดับของความเสียหาย (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญ ในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิด ความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของ ความเสียหายแต่ละสาเหตุ (โอกาส × ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยง จากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่คู่มือ ผลประโยชน์ ทับซ้อน Conflict of Interest ซึ่งจัดแบ่ง เป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่ เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrants) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่ง ดังนี้

ต่ำ (Low)	๑-๓ คะแนน ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว
ปานกลาง (Medium)	๔-๘ คะแนน ยอมรับความเสี่ยง แต่ มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
เหลือง เสี่ยงสูง (High)	๙-๑๔ คะแนน มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	๑๕-๒๕ คะแนน มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ	สีแดง

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๑. มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ๓ ป. ๑ ค. (ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปราม และสร้างเครือข่าย) มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็น ๑ ใน ๔ ยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูป กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ปลูก/ปลูกจิตสำนึก สร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริต ที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม ป้องกัน สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับความโปร่งใส ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง ปราบปราม ปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและปิดช่องโหว่ กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำ ผิดอย่าง รวดเร็วและเป็นธรรม เครือข่าย สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.) ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส และสร้างความเข้มแข็งของกลไกการตรวจสอบ คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน Conflict of Interest ๔๕

๒. ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง มาตรการ ป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำ ผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศมาตรการป้องกัน การทุจริตและแก้ไขการกระทำ ผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดย กำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหาร งานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำ ผิดวินัยของ เจ้าหน้าที่รัฐที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนกลาง ประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง พบว่า

(๑) การจัดหา พัสดุมีความเสี่ยงสูงมาก มีคะแนน ๒๕ คะแนน

(๒) การจัดทำ โครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา มีความเสี่ยงสูงมาก มีคะแนน ๒๕ คะแนน

(๓) การเบิกค่าตอบแทน มีความเสี่ยงสูงมาก มีคะแนน ๑๖ คะแนน และ

(๔) การใช้รถราชการ มีความเสี่ยงสูงมาก มีคะแนน ๑๖ คะแนน ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ ยังมีความสอดคล้องกับ ผลการตรวจสอบของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และรายงานผล การกระทำ ผิดวินัยข้าราชการพลเรือนที่ได้จากการร้องเรียน กล่าวโทษ และ พบเป็นสาเหตุของการกระทำ ผิดวินัยมากที่สุดของสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุขในรอบ ๓ ปีคือตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม อีกด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด มาตรการสำคัญเร่งด่วน เชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไข

ปัญหาการกระทำ ผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ตามประกาศ มาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

๑. มาตรการการใช้รธาการ
๒. มาตรการการเบิกค่าตอบแทน
๓. มาตรการการจัดทำ โครงการฝึกอบรม คีษาดูงาน ประชุม และสัมมนา
๔. มาตรการการจัดหาพัสดุ

มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. สร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำ นงสุจริตใน การบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. แสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. ตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้ โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ยืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน

โดยกำหนดนโยบายหลักและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. มุ่งเน้นการสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริตไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบตามกฎหมาย คู่มือ ผลประโยชน์ ทับซ้อน Conflict of Interest ๔๗

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ในความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

๓. มุ่งเน้นการจัดหาพัสดุภาครัฐโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยวิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

แนวทางปฏิบัติ

๑. เจ้าหน้าที่รัฐต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

(๑.๑) ระเบียบสำ นักนายกรัฐมนตรึว่าด้วยรธาการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑.๓) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๔) ระเบียบสำ นักนายกรัฐมนตรึว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๕) พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรีประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. หน่วยงานดำ เนินการตามเกณฑ์การควบคุมภายในและ การบริหารความเสี่ยง

๓. หากพบว่ามีกรกระทำ ผิด ต้องดำ เนินการทางวินัย ละเมิด และอาญาอย่างเคร่งครัด

บทที่ ๔

หลักการ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องประโยชน์สาธารณะ : การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็น และทัศนคติส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียง

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด : เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ หรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือ ความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การปฏิบัติตนที่ยึดหลักคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และ สร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์

จุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน

๒. การทำ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง

๓. การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรือ อุปกรณ์

๔. การอนุมัติ/อนุญาต การออกใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ

๕. การกระจายงบประมาณ

๖. การปรับการลงโทษ

๗. การให้เงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้เดือดร้อนการตัดสินใจซื้อพิพาท

๘. การรับของขวัญของกำนัลจากผู้ที่มาติดต่ออันเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติหน้าที่

การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการ ตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการ พลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓ และร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ.

การรับทรัพย์สิน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑. รับในฐานะเจ้าหน้าที่ ของรัฐ โดยหลักการรับไม่ได้ ทุกกรณี ไม่ว่าจะก่อน ขณะ หรือ หลังการปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่มีกฎหมายให้รับ

๒. รับในฐานะส่วนตัว ไม่ได้ห้ามรับ แต่ต้อง ปฏิบัติตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และต้องรายงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

การรับของขวัญและผลประโยชน์ : กุญแจแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชน รับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างมีอคติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ก่อให้เกิดการทำ ลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ต่อภาครัฐ และต่อข้าราชการกุญแจแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายโดยตีค่าราคา ของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีค่าราคา ต่ำ กว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจงใจตนเองหรือจงใจผู้อื่นให้คิดว่า ของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำ กว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยง การรายงาน การกระทำ ดังกล่าว นับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่ง เข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัย อย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและ หรือผลประโยชน์ใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำให้เกิดความรู้สึก ชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการหรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐาน ที่กำหนด ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้อ อาจ รับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆ ไม่ต้องทำ ในระดับมาตรฐานหรือ ลดคุณค่าการบริการ นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการ ทำงานขององค์กรข้าราชการ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรม เคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้ มากที่เราจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคล อาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็น ความผิด

บทสรุป

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหาร ภาครัฐที่ดีเมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะ สังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ ในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้

แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญ ได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควร มีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลาย ชื่อเสียงของท่าน รวมทั้งองค์กรของท่านเอง

บทที่ ๕

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริต และ แก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศมาตรการป้องกัน การทุจริตและแก้ไขการกระทำ ผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดย กำหนด มาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงาน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ การแก้ไขปัญหาการกระทำ ผิดวินัยของ เจ้าหน้าที่รัฐ ประเด็น (๑) มาตรการการใช้ราชการ (๒) มาตรการ การเบิกค่าตอบแทน (๓) มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา และ (๔) มาตรการการจัดหาพัสดุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. สร้าง สืบทอด้วัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำ นงสุจริตในการ บริหารราชการให้เกิดความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. แสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. ตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควร ได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็น แบบอย่างที่ดียืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ประชาชนโดยกำหนดนโยบายหลักและ แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. มุ่งเน้นการสร้าง สืบทอด้วัฒนธรรมสุจริตไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่ง หน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ในความรับผิดชอบหน้าที่

๓. มุ่งเน้นการจัดหาพัสดุภาครัฐโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือ โดยวิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำ เนินการตามเกณฑ์ การ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำ เนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

แนวทางปฏิบัติ

๑. เจ้าหน้าที่รัฐต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

(๑.๑) ระเบียบสำ นักนายกรัฐมนตรีว่าด้้วยรราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑.๓) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้้วยค่าใช้จ่ายในการฝึก อบรม การจัดงาน และการประชุม ระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๔) ระเบียบสำ นักนายกรัฐมนตรีว่าด้้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑.๕) พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรีประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. หน่วยงานดำ เนินการตามเกณฑ์การควบคุมภายในและการบริหาร ความเสี่ยง

๓. หากพบว่ามีการกระทำ ผิด ต้องดำ เนินการทางวินัย ละเมิด และ อาญาอย่างเคร่งครัด

บทที่ ๖

กฎหมายเกี่ยวกับ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๐ , ๑๐๓ และ ๑๐๓/๑ กำหนดเรื่องการขัดกันของผลประโยชน์ ส่วนตัวและส่วนรวมไว้เพื่อลดระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย ให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐมีจิตสำนึกแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้หากเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนให้ถือเป็นความผิด ตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

๒) ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดว่าโดยอาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้กำหนด หลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยา กล่าวคือ การรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคลที่ให้กับในโอกาสต่างๆ โดย ปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้กันตาม มารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓.๑) ส่วนคำ ปรราก ได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๘ ประการของสำ นักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๘ ข้อ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข (๙) การยึดมั่นในหลัก จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๒) หมวด ๒ ข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจาก ตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำ ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่า จะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือ เป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่าง จาก บุคคลอื่น เพราะความชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอ่า นวยความสะดวกของทางราชการไป เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับ อนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำ การใด หรือคำ รงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกรใด ในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือ สงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการ ผู้นั้นยุติการกระทำ ดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้ บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการ จริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัย เป็นประการใด แล้วจึง ปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรง หรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตัว หรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้อง ยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ

๓.๓) หมวด ๒ ข้อ ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหา ประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำ การ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่น เรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้อง หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือ การให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำ การที่เป็นคุณหรือโทษแก่ บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการการดำเนินการ หรือ การทำ นิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่น จะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือประมวลจริยธรรมนี้

๔) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๔๐ ให้ถือ ปฏิบัติว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยพึงงดการให้ของขวัญ แก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชาหรือสมาชิก ในครอบครัวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมให้เกิดการประหยัด และสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาต้องดำรง ตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำชับดูแลข้าราชการ ในสังกัดให้ประพฤติตนเกี่ยวกับการเรียกรับ และการให้ หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้ถูกต้องสอดคล้อง กับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง หากฝ่าฝืนมติ คณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย อย่างหนึ่งทั้งฝ่ายผู้รับและผู้ให้

๕) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียกรับของ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียกรับของ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ๗) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับ ของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔

คณะผู้จัดทำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

นางมยุรี วาหา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
นายวิทยา พงษ์สุขรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
นางกรรณิกา ยศอาลัย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
นางศิริรัตน์ หิงแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
นายสมเดช บุญส่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส