



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โทร.๔๓๑

ที่ ตร ๐๐๓๓.๐๐๘/๕๒

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง กำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กลุ่มกฎหมาย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และได้เผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ไปแล้วนั้น

๒. ข้อพิจารณา

ในการนี้ กลุ่มกฎหมาย จึงขอกำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และขออนุมัติเผยแพร่มาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๓. ข้อเสนอพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวปริญา พลอยจน)

นิติกร ทราบ

- อนุมัติ

นายบุญกุล กองทรัพย์

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ(ด้านบริหารทางวิชาการ)

รักษาการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๑๔ ก.ย. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โทร. ๔๓๑

ที่ ตร ๐๐๓๒.๐๐๘/๗๐

วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง โปรดลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน “ชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข สู้ทุจริต”

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) EB 23 หน่วยงาน มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม “ชมรม STRONG...” เพื่อตรวจสอบการบริหารงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ความโปร่งใส ชอบธรรม ดำเนินงานด้วยความสุจริต นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานนิติการ จึงจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน “ชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข สู้ทุจริต” ขึ้น เพื่อมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ ตรวจสอบการบริหารงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ว่าด้วยความโปร่งใส ชอบธรรม ปลอดจากการทุจริต

๒.๒ รายงานผลการตรวจสอบการบริหารงานของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้หน่วยงานทราบ เป็นระยะ

๒.๓ รวบรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อร่วมกับคณะทำงาน ตรวจสอบการบริหารงานให้มีความโปร่งใส ไม่ให้เกิดการทุจริตในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ

๓. ข้อเสนอพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน “ชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข สู้ทุจริต” ที่เสนอมาพร้อมนี้ และเห็นควรอนุมัติเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ต่อไป จะเป็นพระคุณ

(นายกิตติพงศ์ โสคติ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ

(นายบัญชา สรรพโส)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

ผู้ช่วยพ.สสจ. วันที่ ..
หน. กลุ่มงาน/งาน วันที่ ..
เจ้าหน้าที่ จิตต์ 1 วันที่ ๒๕๑๖
เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทวน วันที่ ..

(สำเนาฉบับ)

คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ที่ ๑๘ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ “ชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข สุจริต”

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วย (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น เพื่อตรวจสอบการบริหารงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใส ขอบธรรมดำเนินงานด้วยความสุจริต เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข สุจริต ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑. นายไพริน ศิริพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ประธานคณะกรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) |
| ๒. นายอวิรักษ์ ภาอุทัยศิริ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. นายกิตติพงศ์ โตสติ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงาน
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ |
| ๔. น.ส.ปราณทิพย์ ทศรัตน์ปรียากุล | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ คณะทำงาน |
| ๕. นายอานนท์ ควนวิไล | เภสัชกรชำนาญการ คณะทำงาน |
| ๖. น.ส.ปริญญา พลอยจั่น | นิติกร คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๗. นางจิรปรียา โพธิ์ทอง | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

บทบาทหน้าที่

๑. ตรวจสอบการบริหารงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ว่าด้วยความโปร่งใส ขอบธรรมปลอดจากการทุจริต
๒. รายงานผลการตรวจสอบการบริหารงานของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้หน่วยงานทราบเป็นระยะ
๓. รวบรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อร่วมกับคณะกรรมการ ตรวจสอบการบริหารงานให้มีความโปร่งใส ไม่ให้เกิดการทุจริตในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔


(นายบัญชา สรรพโส)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

ผู้ช่วยนพ.สสจ. _____ วันที่ _____
หน.กลุ่มงาน/งาน _____ วันที่ _____
เจ้าหน้าที่ _____ วันที่ ๑๙ ๒๐๒๔
เจ้าหน้าที่พิมพ์/งาน _____ วันที่ _____

หลักฐานการร่วมกลุ่มชมรม Strong



คู่มือ

ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงาน

เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

คำนำ

คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้รวบรวมหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวโดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนร่วม มีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน

คู่มือเล่มนี้ สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ แนวคิด พร้อมข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มิให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติชอบ และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดทุกคน ผู้บริหารหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติราชการที่สนใจศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหาร และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
๑. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	๕
๒. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๖
- นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ	๖
- หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๘
- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๙
๓. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๑
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๑
๔. บทที่ ๓ การให้ – การรับของขวัญและผลประโยชน์	๑๕
- แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ	๑๗
๕. บทสรุป	๑๙
๖. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๙

เกริ่นนำ

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติการออกใบอนุญาตประกอบกิจการใด ๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้น การยกเว้น หรือการจัดการประมุลทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง เป็นต้น อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจจะทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญาผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม(Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ คู่มือฉบับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ดังเช่น

๑. การยึดถือตามคุณธรรม ๔ ประการ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ข้อ ๔ กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดพึงยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรมราโชวาท เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่” ดังนี้

- (๑) การรักษาความสัจความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม
- (๒) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีเท่านั้น
- (๓) การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด
- (๔) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๒. การยึดถืออุดมคติสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ๙ ประการ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ข้อ ๕ กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดพึงยึดถืออุดมคติของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ๙ ประการ เป็นแนวทางขึ้นการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดังนี้

- ๒.๑ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
- ๒.๒ กรุณาปราณีต่อประชาชน
- ๒.๓ อดทนต่อความเจ็บใจ
- ๒.๔ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
- ๒.๕ ไม่มักมากในลาภผล

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

๒.๖ มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน

๒.๗ ดำรงตนในยุติธรรม

๒.๘ กระทำการด้วยปัญญา

๒.๙ รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ในคู่มือเล่มนี้ จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ บท ได้แก่

บทที่ ๑ การบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

บทที่ ๓ การให้การรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด

ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำในภาษาไทยไว้มากมาย เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง “ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน มีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น

๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น

๓.ใช้อิทธิพลเป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยนต์ หรือคอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะสร้างถนนใหม่จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวล่วงหน้าไว้ก่อน เป็นต้น

๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชีแต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาซึ่งงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น

- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

บทที่ ๑

การบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ถ้าไม่มีการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัว หรือของคนบางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีชีวิตส่วนตัว มีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ราชการ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอย่างโปร่งใสและยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นเรื่องหลักหน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานต้องสร้างความเข้าใจที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด จนทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐและส่วนรวม เมื่อเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพลในการทำงานหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือแม้แต่การทุจริตคอร์รัปชัน หรือฉ้อราษฎร์บังหลวง ดังนั้นการจัดให้มีแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนจะสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานของรัฐในด้านต่างๆ เช่น

- ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
- สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ*

ผลประโยชน์ส่วนตัว (private interest)

“ผลประโยชน์” คือ สิ่งใด ๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตัว” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตัว มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (nonpecuniary)

– ผลประโยชน์ส่วนตัวที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มทุนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ

* บทที่ ๔ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน, คู่มือ: การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม, ๒๕๕๔

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้ หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่น ๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาสมิงทุกคนสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัด

ขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ไปหาผลประโยชน์ในตำแหน่งหรือในงานใหม่

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริง ๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคตหน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests) ๒ ประเภท

ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่มควรถือว่าหน้าที่ที่ซับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ที่ซับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ที่ซับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ที่ซับซ้อนได้

หลักการ ๔ ประการสำหรับการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน*

- ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อหา ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

- สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด : การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่าง ๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผย ทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระบุดผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และหัวหน้าหน่วยงานก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : หัวหน้าหน่วยงานต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุดความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

* บทที่ ๔ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน, คู่มือ: การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม, ๒๕๕๔

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

แนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน*

- วงรอบการทำงาน เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้ มี ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- ๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร
- ๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง
- ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

รายละเอียดในการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรก คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานโยบายและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชชาติพันธุ์ ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพการค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอริ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายบรรณาธิการ การปรับการลงโทษ การให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้ เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

* บทที่ ๔ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน, คู่มือ: การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม, ๒๕๕๔

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้นนอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ โดยผู้บริหารต้อง

(๑) พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

(๒) ชี้แจงหลักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กันการทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจองค์กรต้องระบุดูแลของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุดูแลและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญห ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

ระบบการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอโดยสอบถามข้อมูลจากผู้ในระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

บทที่ ๒

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ : ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อสงสัยที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผย การกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยมติชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลักของการปกป้องคุ้มครองพยาน ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก : การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะการยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้าม ความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็น ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่ความลับ ได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่าย ๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

การส่งาสันขององค์กร : องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิดต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย : รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบายขององค์กร ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็น มาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการ กระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วยการเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม ต้องมีกลไก การรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่าง ๆ นั้นต้องอธิบายได้ ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรและองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่าง เต็มที่

องค์กรควรจะทำอย่างไร : วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการ กระทำผิด จัดช่องทางอำนวยความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่ จะได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยาน คือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่ง เป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรม หรือองค์กรจริยธรรมภายนอกการ รายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติ หรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อ สิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการชู้สาวคาม หรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและ ประกาศใช้อย่างชัดเจนประโยชน์ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผย จะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุก ตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดย ทันทันที (อย่างเป็นทางการ) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงานทันทีต่อ หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบ และสิ่งที่ หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิด ได้ ดังนี้

- ๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ป.ป.ช.
- ๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
- ๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐหรือผู้รับจ้าง จากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้สูญเปล่า

๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะ หรือกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อมการเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อ

สื่อมวลชนการเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาล การเปิดเผยนโยบายของหน่วยงาน หรือ การเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผย จะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
- เปิดเผยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น : มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกง หรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม การจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม ที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ป.ป.ช. ปปท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ : หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้ และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และ**ควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา**

เบื้องหลังความสำเร็จ : ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กรองค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และผลักดันการเปิดเผยอย่างแข็งแกร่งการปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

ดัชนีวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก :

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ ผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่น ๆ

บทบาทสำคัญของการบริหาร : ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผยผู้อำนวยความสะดวกจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการ

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงานสัมพันธ์าพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมาก ในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่าง ๆ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผย ให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิกิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้บทบาทอื่น ๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่จะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย โดยให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้ได้บังคับบัญชาไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสีย และตรงไปตรงมา ไม่ว่าจะยากเพียงไรผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับเชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้การกระทำใด ๆ ของตนเข้าไปก้าวก่าย มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้รับรู้ได้ว่า มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน : จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่า ทำไม ต้องเปิดเผย และ อะไร จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิดจัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะ ในการรับข้อร้องเรียน การรายงาน การเปิดเผย และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best- practice target) :

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มีนโยบายและกระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาด ให้คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมหรือการกระทำผิดที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่มีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเหมาะสมกับโครงสร้าง ธรรมชาติ และขนาดขององค์กร

- นโยบาย โครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

บทที่ ๓ การให้การรับของขวัญและผลประโยชน์*

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือว่าความไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่ โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชน กระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

- ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ (เงิน ทรัพย์สินสิ่งของ บริการหรืออื่น ๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

- ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าเป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าเป็นเงินได้

- ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายถึง สิ่งมีค่าจับต้องได้ เช่น เงินสด การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น

- ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ

รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

- เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ คือ

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

เราควรรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตาม มีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใด ๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ล็อตเตอรี่ หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน การถูกเสนอสิ่งใด ๆ นอกเหนือจากเงินนั้น สิ่งที่เราควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ

- ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบคุณภาพต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมแล้วผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม” ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใด ๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เทียบตรงตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการเราต้องรายงานหรือไม่ การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินใจจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่าง ๆ ฯลฯ หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้น ๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กร

และระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่าตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรม และจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ และมีได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ หลักการการกำหนดค่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตามราคาตลาดโดยต้องมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐.- บาท ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

*ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียง
เล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน
หรือพันธะกับผู้ให้ และอาจก่อให้เกิดความ
เสื่อมศรัทธาต่อประชาชน*

แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ

ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูปเครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้น ๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าใด ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐.- บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐.- บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้ และเจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องรับ ในให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้น ๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ หรือให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งเดิมของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงาน ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ ถ้าในปีงบประมาณใด ๆ คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกันกลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลาย ๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐.- บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ ถ้าในปีงบประมาณใด ๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐.- บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ บ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือน ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบ และคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ

เงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ่น พันธบัตร ล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่ ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เอง หากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐.- บาท ถ้าเกินกว่านี้ ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่ หรือเป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไรการฝ่าฝืนกฎหมายมีโทษอย่างไร การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาญากลางโทษตกเดือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความ

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ร้ายแรงของการฝ่าฝืนนอกจากนั้น หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น ๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรม ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

การรับของขวัญและผลประโยชน์ : กฎแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใด ๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างมีอคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการกฎแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์ โดยตีค่าราคาของของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจงใจตนเองหรือจงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำความผิดว่า เป็นการคดโกง และหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้นการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้อ อาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่าง ๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการนอกจากนั้น หากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

สถานการณ์ตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบน้ำหนักรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเงินรวมหนึ่งแสนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การอนุญาตรถบรรทุกที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ขนส่งสินค้าได้ กรณีเช่นนี้นอกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัยชั้นไล่ออกจากราชการแล้วยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วยการพิจารณาวินิจฉัยโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้ระบุเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ทำลายทรัพย์สินสาธารณะ(ถนน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็นการให้ผลประโยชน์ ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการรถบรรทุก รวมทั้งเจ้าของสินค้าและสิ่งลงโทษจำคุกเป็นเวลา ๑ ปี โดยไม่รอลงอาญา

การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ ใด ๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง ดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่น ๆ ก็ทำเช่นนี้ ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิ ฉันอุทิศเวลาอันมีค่าเวลาราชการทำงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริง ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้ และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีขอบ

สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้นำรายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้น เป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้ เนื่องจากราคาของของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็น การตัดสินใจ

เจตนาธรรม : อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

กฎ ระเบียบ : มีกฎ ระเบียบ หรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

ความเปิดเผย : มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง

อัตลักษณ์ : ผู้ให้มียุทธลักษณะเพื่ออะไร

เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ โดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้งองค์กรของท่านเอง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คู่มือ : ประมวลจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๑๐๐-๑๐๓

รายงานผลการดำเนินงานตามกรอบแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จังหวัดตราด

กิจกรรมที่มีความเสี่ยง	แนวทางการป้องกันและแก้ไข	การจัดทำความเสี่ยง	ผลการปฏิบัติการ	หมายเหตุ
กระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	-ควบคุมกำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจัดทำรายงานการจัดซื้อจัดจ้าง และรับรองความไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง และให้ปฏิบัติตามแนวทาง กฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด	๑.ควบคุมกำกับ ให้นำผลการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด ๒.ควบคุมกำกับ ให้ผู้รับผิดชอบงานจัดทำรายงานสรุปการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาส เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการรับทราบทุกครั้ง	ได้ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	
การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	-กรณีข้าราชการและบุคลากร สสจ.ตราด เรียกรับผลประโยชน์และให้ทุนเห็นการเรียกรับผลประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใด ให้ดำเนินการประมวลจริยธรรม โดยรายงานพร้อมพยานหลักฐาน ต่อหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ คก.จริยธรรมทันที	๑.ควบคุมกำกับ ให้นำผลการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด ๒.ควบคุมกำกับ ดูแลบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด	ได้ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ	
การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวบรวมกำกับ ตรวจสอบติดตาม มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำการใดๆในการเบิกค่าตอบแทนต่างๆให้ถูกต้อง ตลอดจนบรรจุให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องการเบิกจ่ายด้วย	๑.ควบคุมกำกับ ให้นำผลการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด ๒.ควบคุมกำกับ ดูแลบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด	ได้ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ	

ลงชื่อ  ผู้รายงาน

(นายกิตติพงศ์ ไตรศรี)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการ
หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด กลุ่มกฎหมาย โทร. ๔๓๑

ที่ ตร ๐๐๓๓.๐๐๘/๕๖

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่ม ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ด้วยกลุ่มกฎหมายขอแจ้งมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG เพื่อเป็นกลไกหลักในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแส ตามมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวปริญญ์ พลอยจั่น)

นิติกร

MOIT ๑๙ หน่วยงานมีกำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและมีการรวมกลุ่มในนามของชมรม STRONG

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้มีการรวมกลุ่มกันของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และจัดสร้างกลุ่มไลน์เพื่อใช้สำหรับการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐบาลมุ่งเน้นจะลดและควบคุมปัญหาการทุจริตในภาครัฐอย่างจริงจังเนื่องจากสาเหตุสำคัญของการทุจริตเกิดจากหน่วยงานภาครัฐไม่มีการป้องกันการทุจริตตามอำนาจหน้าที่อย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และเมื่อเกิดการทุจริตไม่มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้ไม่สามารถปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานภายในหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล การสร้างความรักและยึดประโยชน์ประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ในกรณี กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จึงได้จัดตั้งกลุ่มไลน์ “สา’สุข สุ’ทุจริต” ขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารภายในหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล การสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร ยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน รวมถึงผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับเจ้าหน้าที่มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยผ่านช่องทางไลน์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
๒. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานประพฤติตนและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนและสร้างค่านิยมในการเชิดชูความดี ความซื่อสัตย์สุจริต
๓. เพื่อให้เกิดระบบการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้เกิดความสามัคคีของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยมุ่งหวังให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่วางไว้

๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีการติดต่อประสานงาน มีการตรวจสอบ และมีการรายงานทันทั่วทั้งที่ระเบียบการใช้กลุ่มไลน์

๑. มีการดำเนินงาน รายงาน ประสานงานเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น
 ๒. หากเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใสให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทันที
- แนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม

๑. หากมีการพบเห็นการกระทำที่ไม่โปร่งใสให้รายงานผู้บังคับบัญชาทันที
๒. สอดส่องดูแลพฤติกรรมผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน ไม่ให้มีความเสี่ยงที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
 ๒. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานประพฤติตนและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนและสร้างค่านิยมในการเชิดชูความดี ความซื่อสัตย์สุจริต
 ๓. เพื่อให้เกิดระบบการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ
 ๔. เพื่อให้เกิดความสามัคคีของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยมุ่งหวังให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่วางไว้
 ๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีการติดต่อประสานงาน มีการตรวจสอบ และมีการรายงานทันทั่วทั้งระเบียบการใช้กลุ่มไลน์
๑. มีการดำเนินงาน รายงาน ประสานงานเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น
 ๒. หากเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใสให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทันที
- แนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม
๑. หากมีการพบเห็นการกระทำที่ไม่โปร่งใสให้รายงานผู้บังคับบัญชาทันที
 ๒. สอดส่องดูแลพฤติกรรมผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน ไม่ให้มีความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ทะเบียนคูน้ำมันประจำปี ๒๕๖๕

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน (เงิน) ที่ขออนุมัติ	จำนวนเงิน (บาท) ที่เบิกจ่าย	หมายเหตุ
๑	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ต.ค. ๖๔	๕๐,๐๐๐.๐๐	๓๑,๕๓๔.๙๐	
๒	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน พ.ย. ๖๔	๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๓,๑๐๐.๐๐	
๓	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ธ.ค. ๖๔	๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๗๙๐.๐๐	
๔	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ม.ค. ๖๕	๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๓๖๐.๐๐	
๕	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ก.พ. ๖๕	๒๖,๐๐๐.๐๐	๒๕,๙๙๕.๒๐	ขอเพิ่ม ๑,๐๐๐.- บาท
๖	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน มี.ค. ๖๕	๓๐,๐๐๐.๐๐	๒๖,๑๒๐.๐๐	ขอเพิ่ม ๕,๐๐๐.- บาท
๗	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน เม.ย. ๖๕	๓๐,๐๐๐.๐๐	๒๔,๗๘๐.๐๐	
๘	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน พ.ค. ๖๕	๔๐,๐๐๐.๐๐	๓๘,๓๘๓.๒๐	ขอเพิ่ม ๑๐,๐๐๐.- บาท
๙	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน มิ.ย. ๖๕	๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๕,๘๕๗.๐๐	
๑๐	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ก.ค. ๖๕	๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๘,๖๕๐.๐๐	
๑๑	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ส.ค. ๖๕	๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๒,๙๙๐.๐๐	
๑๒	จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น เดือน ก.ย. ๖๕	๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๙๓๐.๐๐	1-13 ก.ย. 65
ยอดใช้ไปทั้งหมด			๓๒๕,๔๙๐.๓๐	

รายละเอียดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายละเอียดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง													
ลำดับ	รายการ	พ.ค ๖๕	พ.ย ๖๕	ธ.ค ๖๕	ม.ค ๖๕	ก.พ ๖๕	มี.ค ๖๕	เม.ย ๖๕	พ.ค ๖๕	มิ.ย ๖๕	ก.ค ๖๕	ต.ค ๖๕	ก.ย ๖๕ (ถึง ๓๐ ก.ย.๖๕)
๑	กขจ ๔๔๔๔ ๓๓๓๓	๒๓๐.๐๐	-	-	-	-	๑๖๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒	กขจ ๔๔๔๑ ๓๓๓๓	-	๑,๔๓๐.๐๐	-	-	๑,๗๖๐.๐๐	-	-	๓,๕๙๐.๐๐	๔,๐๐๐.๐๐	๑,๔๗๐.๐๐	๑,๕๕๐.๐๐	-
๓	กขจ ๔๔๔๒ ๓๓๓๓	-	-	-	-	-	-	๑,๖๑๐.๐๐	๓,๓๗๐.๐๐	๑,๕๕๐.๐๐	๓,๕๔๐.๐๐	๔,๗๓๐.๐๐	๒,๙๐๐.๐๐
๔	กค ๓๐๐๔ ๓๓๓๓ (รถเก๋ง)	๔,๙๑๐.๐๐	๔,๙๖๐.๐๐	๔,๙๒๐.๐๐	๕,๑๒๐.๐๐	๕,๗๑๐.๐๐	๖,๑๒๐.๐๐	๖,๑๐๐.๐๐	๖,๔๔๐.๐๐	๔,๓๖๐.๐๐	๔,๖๔๐.๐๐	๕,๕๕๐.๐๐	๒,๖๕๐.๐๐
๕	กข ๑๑๖๔ ๓๓๓๓	๑,๒๗๐.๐๐	๑,๐๓๐.๐๐	๙๕๐.๐๐	๒,๔๓๐.๐๐	๑,๙๔๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๖	กข ๑๔๔๐ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๓,๐๗๐.๐๐	-	๒,๑๒๐.๐๐	๑,๒๔๐.๐๐	๕,๐๓๐.๐๐	๕,๔๔๐.๐๐	๕,๔๗๐.๐๐	๓,๓๑๐.๐๐	๓,๘๑๗.๐๐	๓,๖๓๐.๐๐	๗,๓๖๐.๐๐	๓,๙๒๐.๐๐
๗	กข ๑๔๔๑ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๔,๐๔๐.๐๐	๔,๑๘๐.๐๐	๔,๒๗๐.๐๐	๒,๖๒๐.๐๐	๒,๗๗๐.๐๐	๕,๓๐๐.๐๐	๕,๔๔๐.๐๐	๓,๙๔๐.๐๐	๓,๑๐๐.๐๐	๔,๔๔๐.๐๐	๓,๖๖๐.๐๐	-
๘	กข ๔๔๔๑ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๓,๒๖๐.๐๐	๑,๕๕๐.๐๐	-	-	๑,๔๕๐.๐๐	๓,๐๔๐.๐๐	๑,๓๓๐.๐๐	๔,๓๔๐.๐๐	๑,๔๖๐.๐๐	๑,๙๗๐.๐๐	๔,๙๗๐.๐๐	-
๙	กข ๑๗๐๔ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๖,๕๑๐.๐๐	๔,๑๙๐.๐๐	๓,๔๙๐.๐๐	๖,๕๔๐.๐๐	๕,๖๗๐.๐๐	๕,๐๐๐.๐๐	๓,๖๑๐.๐๐	๗,๓๔๐.๐๐	๔,๙๗๐.๐๐	๓,๑๐๐.๐๐	๓,๑๕๐.๐๐	๓,๔๑๐.๐๐
๑๐	กข ๑๔๔๐ ๔ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๕,๕๓๐.๐๐	๒,๖๖๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	กข ๑๔๔๑ ๔ ๓๓๓๓ (รถตู้)	๑,๒๓๐.๐๐	๑,๗๐๐.๐๐	๑,๑๘๐.๐๐	-	๑,๔๔๐.๐๐	๑,๐๒๐.๐๐	๑,๒๒๐.๐๐	๑,๓๐๐.๐๐	-	๒,๗๗๐.๐๐	๖,๗๗๐.๐๐	๑,๖๖๐.๐๐
๑๒	กข ๔๔๖๔ ๓๓๓๓	๑,๐๘๐.๐๐	๑,๑๐๐.๐๐	๑,๕๖๐.๐๐	๑,๔๑๐.๐๐	-	-	-	๑,๒๓๐.๐๐	๑,๒๐๐.๐๐	๑,๕๕๐.๐๐	๑,๙๐๐.๐๐	๑,๙๗๐.๐๐
๑๓	กข ๒๐๐๔ ๔ ๓๓๓๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	กข ๒๐๔๑ ๔ ๓๓๓๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	เครื่องตัดหญ้า	๒๐๔.๒๐	-	-	-	๒๒๕.๒๐	-	-	๗๙๖.๔๐	-	-	-	-
๑๖	เครื่องพ่นยา	๑๔๕.๗๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	เครื่องปั่นไฟ	-	-	-	-	-	-	-	๑,๐๐๖.๘๐	-	-	-	-
	รวม	๓๑,๕๓๔.๙๐	๒๓,๑๐๐.๐๐	๑๘,๗๔๐.๐๐	๑๙,๓๖๐.๐๐	๒๕,๙๔๕.๒๐	๒๖,๑๒๐.๐๐	๒๕,๗๔๐.๐๐	๓๔,๓๔๓.๒๐	๒๕,๘๔๗.๐๐	๒๘,๖๕๐.๐๐	๔๒,๙๙๐.๐๐	๑๘,๙๓๐.๐๐

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด วัน/เดือน/ปี: กันยายน ๒๕๖๕ หัวข้อ: กำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) กำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ Link ภายนอก หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล นางสาวปริญญ์ พลอยจั่น (นางสาวปริญญ์ พลอยจั่น) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง นายบัญชา สรรพโส (นายแพทย์บัญชา สรรพโส) ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด (หัวหน้า) วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ นางสาวปริญญ์ พลอยจั่น (นางสาวปริญญ์ พลอยจั่น) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕	