

รายงานสรุปการประชุม

“การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแบบบูรณาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓”

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางแพ

เริ่มประชุม เวลา ๘.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑.นายประดิษฐ์	สาतीयพวย	สาธารณสุขอำเภอบางแพ	สสอ.บางแพ
๒.นายประวิทย์	เอมอจ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.บางแพ
๓.นายชัยพร	จันทร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.บางแพ
๔.นายวิชาติ	คล้ายเชย	นายช่างเทคนิค	สสอ.บางแพ
๕.น.ส.ธันย์ชนก	มณีคำ	พนักงานธุรการ	สสอ.บางแพ
๖.นายประชา	สุขสวัสดิ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส	รพ.สต.หัวโปก
๗.นางอมรรัตน์	เอมอจ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.วัดแก้ว
๘.นายกิตติศักดิ์	ทรงพัฒนาศิลป์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.ดอนคา
๙.นางจรรยา	บัวพึ่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.หัวโปก
๑๐.นางวัลธนา	แก้วปอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.วังเย็น
๑๑.นายสกันธ์	เปาหุ้ย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านดอนใหญ่
๑๒.นางเฉลา	รุ่งเรือง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.ดอนใหญ่
๑๓.นางพิกุลเกตุ	สวนแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านหนองม่วง
๑๔.นายมานิตย์	อยู่เย็น	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านวังกุ่ม

รวมผู้มาประชุม ๑๔ คน

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

สรุปผลการบรรยาย

บรรยายพิเศษ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน “จิตพอเพียงต้านทุจริต” และ Model STRONG”

นายประดิษฐ์ สาतीयพวย สาธารณสุขอำเภอบางแพ

- การประกาศเจตนารมณ์สุจริต ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางแพ ขอประกาศเจตนารมณ์สุจริตในการบริหารหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล เป็นองค์กรคุณภาพ มีการกำหนดเป็นนโยบายบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและซัดซึ่งผลประโยชน์ทับซ้อน โดยขอให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและปฏิบัติ ตามข้อกำหนดจำนวน ๘ ข้อ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการประชุม)

- ที่มาและความสำคัญ ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ปัญหาด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นับเป็นปัญหาที่สำคัญในสังคมไทย ที่สร้างความเสียหายและผลกระทบอย่างมหาศาล ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่างมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ซึ่งได้ดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้นำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มาใช้ครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และมีการขยายพร้อมทั้งการพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. (ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปราม และสร้างภาคเครือข่าย) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ขยายการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทั้ง ๑,๘๔๘ หน่วยงาน ครอบคลุมทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๘๐, และ ๙๐ ตามลำดับ) ซึ่งหากไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๐ หัวหน้าส่วนราชการ อาจได้รับพิจารณาย้ายออกจากตำแหน่ง และต้องเร่งรัด กำกับติดตามให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม และป้องกันปราบปรามการทุจริตของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี และหน่วยงานในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี กำหนดให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ จากคะแนนรวม ๒,๖๐๐ คะแนน

- ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาใน
เทศกาลต่างๆ ชับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy โดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางแพ ขอ
ความร่วมมือให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติ ดังนี้

๑. ห้ามบุคลากรทุกระดับ ให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา
นอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กัน โดยการให้ของขวัญตามปกติประเพณีนิยมนั้น
ห้ามให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒. การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ เนื่องในโอกาสต่างๆ โดยปกติ
ประเพณีนิยม หรือมารยาทตามที่ปฏิบัติในสังคม ต้องมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๓. ห้ามบุคลากรทุกระดับ ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญหรือ
ประโยชน์อื่นใดจากผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่เป็นการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้
ตามปกติประเพณีนิยม ซึ่งมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๔. ให้บุคลากรทุกระดับ แสดงความปรารถนาดีต่อกันในโอกาสต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ การ
แสดงการต้อนรับ การแสดงความยินดีในโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยวิธีการใช้บัตรอวยพร การ
ลงนามในสมุดอวยพร การอวยพรในสื่อสังคมออนไลน์ แทนการให้หรือรับของขวัญ ทั้งนี้เพื่อให้ออดคล้องกับ
ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การให้และรับของขวัญของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาใน
โอกาสต่างๆ พ.ศ. ๒๕๖๑

และเพื่อให้การส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตบรรลุผลได้จริง บุคลากรทุกระดับต้องให้
ความสำคัญอย่างแท้จริงกับการปรับประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ประกอบกับหลักการ
ต่อต้านการทุจริตอื่น ๆ เพื่อสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นพื้นฐานความคิดของ
ปัจเจกบุคคล โดยประยุกต์หลักบูรณาการ “STRONG” ซึ่งประกอบด้วย

S - Sufficiency หลักความพอเพียง ในความหมายของการต้านทุจริต โดยบุคคลสามารถคิด
แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

T - Transparency ความโปร่งใส คือ การสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย

R - Realise ตื่นรู้ คือ การตื่นรู้และพร้อมที่จะลงมือทำ ตื่นรู้ในปัญหาการทุจริต ใฝ่ระวังจะ
สอดคล้องกับ

O - Onward มุ่งไปข้างหน้า คือ การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทางที่ถูกต้องคือการ
ต่อสู้ในจิตใจกับการไม่ทุจริต พัฒนางค์กรของเราบริหารจัดการให้ดีขึ้น

N - Knowledge ความรู้ คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิดการเปลี่ยนแปลง
ในทางของทุจริตมากขึ้น เช่น การจ่ายเงินสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล และไม่สามารถตรวจสอบ
ความรู้เปลี่ยนแปลงเสมอในทุกเรื่อง

G - Generosity ความเอื้ออาทร คือ ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง แต่สาเหตุ
ของการเกิดการทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติความเอื้ออาทรในนิยามนั้น
มิได้ต้องการหวังผลตอบแทน

**การบรรยาย เรื่อง ที่มาและความสำคัญในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)**

นายประวิทย์ เอ็มอาจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

การดำเนินงาน ITA ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ นี้ มีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานเป้าหมายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๒. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการปฏิบัติงานและให้การบริหารราชการของหน่วยงานเป้าหมายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

๓. เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติการ

โดยการประเมินมีหน่วยงานเป้าหมาย ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่เข้าการประเมิน จำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๕๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ๗๖ แห่ง
- โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ๑๑๖ แห่ง
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๘๗๘ แห่ง
- โรงพยาบาลชุมชน ๗๘๐ แห่ง

ในด้านการกำหนดดัชนีและตัวชี้วัดในการประเมิน ITA ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดสัดส่วนของข้อคำถามตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) ดังนี้

ดัชนี	จำนวนตัวชี้วัด	EBIT	จำนวนข้อคำถาม	คะแนน
ความโปร่งใส (Transparency Index)	๓	EB ๑-๙	๙	๙๐๐
ความรับผิดชอบ (Accountability Index)	๔	EB ๑๐-๑๖	๗	๗๐๐
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index)	๑	EB ๑๗	๑	๑๐๐
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	๓	EB ๑๘-๒๔	๗	๗๐๐
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	๑	EB ๒๕-๒๖	๒	๒๐๐
รวม	๑๒	๒๖	๒๖	๒,๖๐๐

ด้านการให้คะแนน ๑ ข้อคำถาม (EBIT) มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีข้อกำหนดคือ เอกสาร/หลักฐานประกอบมีครบถ้วน และถูกต้องตามข้อกำหนดหรือมากกว่าข้อกำหนด แต่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ให้คะแนน ๑๐๐ คะแนน แต่หากเอกสาร/หลักฐานประกอบไม่ครบถ้วน และไม่ถูกต้องตามข้อกำหนด ให้คะแนน ๐ คะแนน

โดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ หรือ ๒,๔๐๐ คะแนน ขึ้นไป จากทั้งหมด ๒,๖๐๐ คะแนน

การบรรยาย เรื่อง การกำหนดมาตรการและกลไกในการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ และการควบคุมภายใน

นายชัยพร จันทร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เนื่องจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในระบบราชการยุคปัจจุบัน ส่วนหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์ที่ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือ ที่เรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงถือได้ว่าปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือ จริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางการเงินและทรัพยากรต่างๆ คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรม ในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ด้วย โดยมีมาตรการสำคัญ ดังนี้

๑. มาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา ในเทศกาลต่างๆ เช่น

- ห้ามบุคลากรทุกระดับ ให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กัน โดยการให้ของขวัญตามปกติประเพณีนิยมนั้น ห้ามให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท

- การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ เนื่องในโอกาสต่างๆ โดยปกติประเพณีนิยม หรือมารยาทตามที่ปฏิบัติในสังคม ต้องมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒. มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการเบิกจ่ายยาตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ เช่น

- ห้ามมิให้หน่วยงานที่ทำการจัดซื้อ ทำการหารายได้ในลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทนทุกประเภทจากบริษัทฯ และเวชภัณฑ์ที่มีโซยาเข้ากองทุนสวัสดิการของสถานพยาบาล การจัดซื้อจัดหายา และเวชภัณฑ์ที่มีโซยา ต้องใช้งบประมาณแผ่นดินในการจัดซื้อจัดจ้าง ถือว่าเป็นการดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public sector) หากเกิดผลประโยชน์ขึ้นจากการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ได้ส่วนลดหรือได้ส่วนแถม ประโยชน์ดังกล่าวต้องตกแก่ประโยชน์สาธารณะเช่นกัน โดยหน่วยงานที่จัดซื้อจัดจ้าง ต้องจัดส่วนลดหรือส่วนแถมเป็นราคาสุทธิ (net price)

๓. มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น

- บุคลากรทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด โดยต้องมีแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้ตรวจรับพัสดุ ในทุกกรณีของการจัดซื้อจัดจ้าง

- บุคลากรทุกระดับ จะต้องวางตัวเป็นกลางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุ โดยไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบกับการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่

๔. มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็นเงินบริจาคและทรัพย์สินบริจาค เช่น

- บุคลากรทุกระดับ ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบริจาคและทรัพย์สินบริจาคของหน่วยบริการ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ การรับเงินบริจาคและทรัพย์สินใดๆ ต้องพิจารณาถึงผลได้ผลเสีย และผลประโยชน์ของหน่วยบริการที่จะได้รับ และต้องเป็นการบริจาคด้วยความสมัครใจและไม่เป็นไปเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือมีเงื่อนไขผูกพันที่จะให้ประโยชน์แก่ผู้ใดโดยเฉพาะ

- ห้ามมิให้หน่วยบริการทุกแห่ง รับเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้บริจาคระบุเงื่อนไขของการบริจาคอันเป็นภาระ หรือข้อเรียกร้องแก่หน่วยบริการเกินความจำเป็น

- การให้หรือรับทรัพย์สินและเงินสนับสนุนต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมั่นใจว่าเงินและทรัพย์สินนั้น ไม่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อเป็นข้ออ้างในการติดสินบน

๕. มาตรการการรับของแถม เช่น

- หน่วยบริการและบุคลากรในสังกัดต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภายใต้พระราชบัญญัติฯ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติ ภายใต้ขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่หน่วยบริการกำหนดไว้ ทั้งนี้ หน่วยบริการจะกำหนดเงื่อนไขส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ เพื่อเป็นเงื่อนไขหรือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอไม่ได้

- ให้หน่วยบริการตรวจรับส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุด้วย อนึ่ง เอกสารส่งมอบพัสดุตามสัญญา จะปรากฏส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน หรือส่วนอื่นใดฯ มาในฉบับเดียวกัน หรือจะแยกเป็นคนละฉบับก็ได้

๖. มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงานหรือสถานพยาบาล เช่น

- การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน ต้องมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกสวัสดิการ เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

- การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน ต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ดำเนินการ ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธานอนุกรรมการ และข้าราชการของหน่วยงานไม่น้อยกว่าเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคนเป็นอนุกรรมการ ให้อนุกรรมการคนหนึ่งซึ่งมีความรู้ในการจัดทำบัญชีเป็นเหรียญ และให้อนุกรรมการคนหนึ่งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ดังนั้น เพื่อช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ บางแพ จึงขอประกาศมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และมาตรการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการประชุม) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับได้ถือปฏิบัติต่อไป

การบรรยาย เรื่อง รูปแบบและแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานภาครัฐ

นายประวิทย์ เอมอาจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน สามารถแบ่งออกเป็น ๗ รูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) คือการรับสินบน หรือรับของขวัญหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หน่วยงานราชการ รับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากนักธุรกิจหรือบริษัทธุรกิจที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน การใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือผลประโยชน์อื่นตอบแทน

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดิน ของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) หมายถึง การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับ ที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัท ดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์กรสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษา โครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัด ในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่

๕. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ ใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนไปตรงไหนก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐก็รีบไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐ ในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆกลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้เพื่องานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-belling) เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการของกระทรวงไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง

สำหรับแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหามลประโยชน์ทับซ้อน มีหลักการสำคัญ ๔ ข้อ คือ

(๑) การกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือคุณสมบัติต้องห้าม (Qualification and disqualification from office) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันเบื้องต้นมิให้มีโอกาสเกิดปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมในกรณีของข้าราชการการเมือง คุณสมบัติต้องห้ามที่นานาประเทศ มักกำหนด ได้แก่ การที่ ส.ส.หรือรัฐมนตรีต้องไม่ดำรงตำแหน่งข้าราชการประจำ และต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสัมปทานหรือสัญญาต่างๆกับรัฐ เป็นต้น

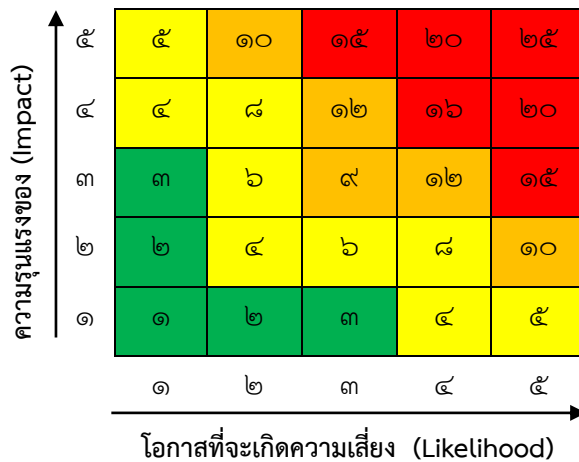
(๒) การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน/หนี้สิน และธุรกิจของครอบครัวให้สาธารณะทราบ (Disclosure of personal interests) เช่น การแจ้งถึงจำนวนหุ้นส่วนหรือธุรกิจส่วนตัวว่ามีอะไรบ้าง แบ่งได้เป็น ๒ ประเภทคือ ประเภทแรกคือ การแจ้งทรัพย์สินหรือความต้องการส่วนบุคคลเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น และประเภทที่สอง คือ การแจ้งทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ก่อนจะมาดำรงตำแหน่ง ถึงแม้วิธีการนี้จะไม่ใช่เครื่องมือที่แก้ปัญหาคความขัดแย้ง ของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้โดยตรง แต่อย่างน้อยการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวก็ช่วยให้สาธารณชนสามารถวิเคราะห์หรือมองเห็นช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ง่ายขึ้น

(๓) การกำหนดข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรม (Code of conduct) เป็นการสร้างกรอบเพื่อบอกถึงสิ่งที่ดีควรและไม่ควรยึดถือเป็นหลักในการทำงาน ถ้าไม่ปฏิบัติตามไม่ถือว่าผิดทางกฎหมายแต่สามารถบ่อนทำลายความเชื่อมั่นที่สังคมจะมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น และสามารถเป็นบ่อเกิดแห่งความเสื่อมศรัทธาที่ประชาชนจะมีต่อระบบราชการ

(๔) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นตำแหน่งในหน้าที่ทางราชการ (Post-office employment restriction) เป็นข้อกำหนดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้ผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐนำข้อมูลลับ (Confidential information) ภายในหน่วยงานที่เขาทราบไปใช้ประโยชน์หลังจากการออกจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว รวมถึงป้องกันการใช้สิทธิในการติดต่อหน่วยงานราชการในฐานะที่เคยดำรงตำแหน่งสำคัญ ในหน่วยงานราชการมาแล้ว นอกจากแนวทางดังกล่าวข้างต้นแล้วจำเป็นต้องมีกลไกสำหรับการบังคับใช้ (Enforcement) กฎระเบียบ ที่กำหนดขึ้น เช่น การตั้งคณะกรรมการในลักษณะองค์กรกำกับดูแลเพื่อตรวจสอบให้ผู้อยู่ภายใต้กฎระเบียบดังกล่าวปฏิบัติตามข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ โดยคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอเพราะในกรณีที่มีการละเมิดกฎระเบียบที่เกิดขึ้นก็ต้องทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงก่อนที่จะดำเนินการตามมาตรการที่เกี่ยวข้องต่อไป

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง
นายประวิทย์ เอมอจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ด้วยการวัดระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) จากผลคูณของระดับโอกาส (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงทั้ง ๔ สาเหตุข้างต้น (โอกาส x ผลกระทบ) สามารถจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้



โดยจากการให้ผู้เข้าร่วมประชุม ร่วมกันจัดลำดับความเสี่ยง จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านการจัดหาพัสดุ, ด้านการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน อบรมและสัมมนาต่างๆ, การเบิกจ่ายค่าตอบแทน และการใช้รถราชการ สามารถจัดลำดับความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ด้วยการวัดระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) ดังนี้

ลำดับความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	คะแนนระดับของความเสี่ยง
๑	การจัดทำโครงการ	๒๕ คะแนน (สูงมาก)
๒	การจัดหาพัสดุ	๑๕ คะแนน (สูงมาก)
๓	การเบิกจ่ายค่าตอบแทน	๑๒ คะแนน (สูง)
๔	การใช้รถราชการ	๘ คะแนน (ปานกลาง)

จากการจัดลำดับความสำคัญข้างต้น พบว่า ปัจจัยเสี่ยงด้านการจัดทำโครงการฯ เป็นปัจจัยที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจะดำเนินการวางแผนการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ต่อไป (รายละเอียดเพิ่มเติม ตามรายงานบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๒๐ น.



(นายประวิทย์ เอ็มอาจ)
ผู้จัดบันทึกการประชุม



(นายประดิษฐ์ สาลีงพวย)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม