

รายงานผลการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและ
พัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ คน

สรุปเนื้อหาสาระ การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้
กระทำผิดวินัย

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตนไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล

๑. หลักความโปร่งใส
๒. หลักความรับผิดชอบ
๓. หลักการมีส่วนร่วม
๔. หลักนิติธรรม
๕. หลักความคุ้มค่า

หลักคุณธรรม โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดขั้นเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก

วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน เช่น กำหนดให้ ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสา ต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษา
ความลับของทางราชการ ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น ระเบียบ
ข้อบังคับกำหนด ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือสอบสวนการพิจารณาความผิดและลงโทษ และ
การดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิดการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการ
ทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับกำหนด ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน
หรือสอบสวนการพิจารณาความผิด และ ลงโทษ และการดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา
ความผิด

การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสาผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอรับความเป็นธรรมจากผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัย โดยขอให้ยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่ เพื่อให้เป็นไป ในทางที่เป็นคุณแก่ตน

การร้องทุกข์ หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสาร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากถูกออก หรือถูกออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ หน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตน ซึ่งการร้องทุกข์นั้นมิใช่เรื่องการร้องเรียนการดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่พบ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการส่วนผลการดำเนินด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอเวียงสา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีการมุ่งเน้นการอบรม ให้ความรู้และด้านการ ป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้มีค่านิยม และจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต และข้อมาตรฐานทางคุณธรรมและเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่นของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสา เพื่อให้สาธารณสุขผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ มีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสา นำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นำความรู้หลักการปฏิบัติงานราชการ ทางวินัย อุทธรณ์และการร้องทุกข์เบื้องต้นมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียงสา มีจิตสำนึกในงานราชการในการมีวินัย การทำงานเป็นทีมสามัคคีการทำงานเพื่อประชาชนและการให้บริการประชาชน การมีคุณธรรมและจริยธรรมจรรยาบรรณข้าราชการที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานราชการได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีวินัย และคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม (Conflict of interest: COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็น บ่อเกิดของ ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาด หลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดจากการพัฒนาการเมืองไทยเปลี่ยนไปจากเดิมที่ นักการเมืองและนักธุรกิจเป็นบุคคลคนละกลุ่มกัน กล่าวคือ ในอดีตนักธุรกิจต้องพึ่งพิงนักการเมืองเพื่อให้ นักการเมืองช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจของตน ซึ่งในบางครั้งสิ่งที่นักธุรกิจต้องการนั้น มิได้รับ การตอบสนองจากนักการเมืองทุกครั้งเสมอไป นักธุรกิจก็ต้องจ่ายเงินจำนวนมากแก่นักการเมือง ในปัจจุบันนักธุรกิจจึงใช้วิธีการเข้ามาเล่นการเมืองเองเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ามาเป็นผู้กำหนดนโยบายและออกกฎหมายต่างๆในสังคมได้ และที่สำคัญทำให้ข้าราชการต่างๆ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะ

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived + apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบัน อาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต
ความหมายและประเภทของการขัดกัน

ความขัดแย้ง (Conflict) สถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอยเป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่ สามารถตัดสินใจ กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันใน เรื่องความคิด แนวทางปฏิบัติ หรือ ผลประโยชน์ ผลประโยชน์ส่วนตน (Private Interests) เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยเห็นว่า มีคุณค่า ที่ จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามี พฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ ให้ประโยชน์สุขแก่บุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะยังหมาย รวมถึงหลักประโยชน์ ต่อมวลสมาชิกในสังคม ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม (Conflict Of Interests) เป็นสถานการณ์ที่บุคคลในฐานะพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ตำแหน่ง หรืออำนาจ หน้าที่ในการแสวงประโยชน์แก่ตนเอง กลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรม และ ส่งผลกระทบหรือความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ
แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การระบุรูปแบบผลประโยชน์ทับซ้อนที่มักเกิดขึ้นใน องค์กร/หน่วยงาน - ระบู้ว่าในการทำงาน มีจุดใดบ้างที่ เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน - องค์กร/หน่วยงาน ต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อ ป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น - ให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้ระบุจุด เสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของ และ ร่วมมือกับนโยบาย

๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม กำหนดกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา องค์กรประกอบในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ความตระหนัก ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ รวมถึง ความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับ การจัดการ - ต้องแยกชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบ ขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่า “เมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และเกิดขึ้นใน แบบใด” - เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ - ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและ สังคม เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่มีการพัฒนาไปตามระยะเวลา นอกจากนี้ยังควรมีการเรียนรู้จาก องค์กรอื่นๆ เพื่อ เป็นการสื่อสารว่าองค์กร มีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. สื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อนระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน ก่อนและพัฒนาวีธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาส การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้อง แจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อน และผลที่ตามมา

๕. มีการบังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ สร้างความเข้าใจว่า อะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร รวมถึง ความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตาม นโยบายของผู้มีตำแหน่งที่ต่างกัน และพัฒนาวีธีการป้องกันปัญหา ที่ จะเกิดขึ้น

(นายอดิเทพ เพียรไพรงาม)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ผู้รายงาน