

# คู่มือ

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๓

คณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน  
โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

## คำนำ

ปัจจุบัน ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชัน เป็นปัญหาใหญ่ที่ทั่วโลกกำลังประสบอยู่ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างมาก ซึ่งจากสถานการณ์การทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชันดังกล่าว หากข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะป้องกันผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติแล้ว ย่อมจะสร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติและประชาชนเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงสมควรอย่างยิ่งที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องถือเป็นภารกิจหลักและเร่งด่วน ในการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงดำเนินการจัดทำคู่มือเล่มนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ซึ่งในคู่มือดังกล่าว มีองค์ประกอบของเนื้อหาประกอบด้วยความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมตัวอย่างเรื่องการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงหลักการ แนวคิด พร้อมข้อเสนอแนะแนวทางประยุกต์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อมิให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์และผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารและเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ .....	๑
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๑
นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ .....	๒
ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๔
ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๕
รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๖
ส่วนที่ ๒ แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๘
แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต .....	๘
การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้หรือการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ .....	๙
กรณีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจกับตัวเอง .....	๑๒
การสร้างจิตสำนึก .....	๑๒
ผลของการฝ่าฝืน .....	๑๒
ส่วนที่ ๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๑๓
ส่วนที่ ๔ ตัวอย่างเรื่องการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม .....	๑๙
รูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม .....	๑๙
การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวมที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ .....	๒๐
การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจเอนเอียง เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ .....	๒๐
การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือการหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง และพวกพ้อง .....	๒๐
การทำงานหลังเกษียณ .....	๒๐
การทำงานพิเศษ .....	๒๐
การรู้ข้อมูลภายใน .....	๒๑
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์ทางการเมือง .....	๒๑
รูปแบบพฤติกรรมประโยชน์ทับซ้อน .....	๒๑
ส่วนที่ ๕ การบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๒๒
การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๒๒
หลักการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน .....	๒๓
ส่วนที่ ๖ แนวทางการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๒	
บรรณานุกรม .....	๒๔
คณะผู้จัดทำ .....	๒๕

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร นับเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นสถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจได้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการแสวงหาประโยชน์โดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในการระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบัน และสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม

**ผลประโยชน์ทับซ้อน** หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลัก ธรรมมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

#### ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลัก ธรรมมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด ๒ ข้อ ๓(๓) ข้อ ๕(๑),(๒), (๓),(๔) ข้อ ๖(๑),(๒),(๓) ข้อ ๗(๔),(๕) ข้อ ๘(๕) ข้อ ๙(๑) เป็นต้น

ความหมาย : สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมายไว้ว่า ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นสถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

มูลเหตุปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน เกิดจากการพัฒนาการเมืองไทยเปลี่ยนไป จากเดิมที่นักการเมืองและนักธุรกิจเป็นบุคคลคนละกลุ่มกัน กล่าวคือในอดีต นักธุรกิจต้องพึ่งพิงนักการเมืองเพื่อให้

นักการเมืองช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจของตน ซึ่งในบางครั้งสิ่งที่นักธุรกิจต้องการนั้น มิได้รับการตอบสนองจากนักการเมืองทุกครั้งเสมอไป นักธุรกิจก็ต้องจ่ายเงินจำนวนมากแก่นักการเมือง ในปัจจุบันนักธุรกิจจึงใช้วิธีการเข้ามาเล่นการเมืองเองเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ามาเป็นผู้กำหนดนโยบายและออกกฎหมายต่างๆ ในสังคมได้ และที่สำคัญคือทำให้ข้าราชการต่างๆ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผลประโยชน์ทับซ้อน ภาษาไทยใช้อยู่ ๓ อย่าง

๑. ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

### นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

๑. **ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)** “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าจะในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. **ผลประโยชน์ส่วนตน** มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

๒.๑ ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่รูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

๒.๒ ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

๓. **หน้าที่สาธารณะ (public duty)** หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐ คือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

๔. **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

**๕. ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** องค์การสากล Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภท คือ

๕.๑ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

๕.๒ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆอาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๕.๓ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

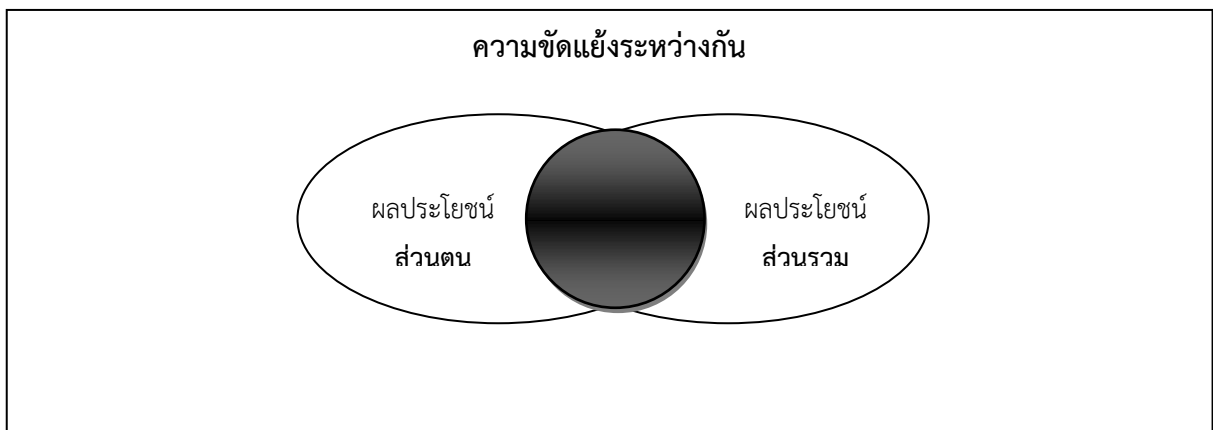
**๖. หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests)** มี ๒ ประเภท

๖.๑ ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆ ทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๖.๒ ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาทและการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่ อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสีย คือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

### ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำในภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม) ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดว่าจะอยู่เฉพาะในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่รูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน



ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of interests) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ (เช่น ทนายความ นักการเมือง ผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการของบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interests) อันส่งผลให้เกิดปัญหาที่เขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง/ไม่ลำเอียง ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้นว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

ภาษาไทยใช้อยู่ ๓ อย่าง คือ

๑. ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

**ความขัดแย้ง (Conflict)** สถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอยเป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้น เมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องความคิ  
แนวทางปฏิบัติหรือผลประโยชน์

**ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interest)** ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับโดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย

**๑. ผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวกับเงิน (Pecuniary)** ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่รูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญหรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

**๒. ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (Non-pecuniary)** เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

**ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)** สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่กลุ่มบุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะยังหมายถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

### ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

**ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** องค์กรสากล Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภท คือ

**๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual)** มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและสาธารณะเกิดขึ้น

**๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent)** เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

**๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential)** ผลประโยชน์ส่วนตัวที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of Duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (Competing Interests) มี ๒ ประเภท คือ

ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง



ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาทและการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสีย คือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประหลาดใจหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

### รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกเป็น ๗ รูปแบบ ได้แก่

**๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)** คือ การรับสินบน หรือรับของขวัญหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากนักธุรกิจหรือบริษัทธุรกิจที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน การใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้าง แล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์ตอบแทน

**๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing)** หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

**๓. การทำงานหลักจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment)** หมายถึง การที่บุคคลกรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล

**๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)** เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์กรสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ Conflict of Interests

**๕. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)** หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนไปตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการรัฐก็รีบไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

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

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-belling) เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการของกระทรวงไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะ เพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง

จากรูปแบบประเภทต่างๆ ของปัญหาความขัดแย้งกันในประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดปัญหามีสูงมากเพราะปัญหาดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งอย่างกว้างขวาง ดังนั้น กลไกหรือเครื่องมือส่วนใหญ่ที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม คือ การมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานของบุคคลสาธารณะรวมถึงการมีกฎหมายที่สามารถครอบคลุมถึงการกระทำผิด

## ส่วนที่ ๒

### แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ผู้บังคับบัญชาจะต้องควบคุมเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยให้มีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

#### ๑. การเตรียมตัวก่อนแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบสถานะของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าบุคคลดังกล่าวเป็นหรือเคยเป็นผู้ประกอบกิจการส่วนตัวในลักษณะที่เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วจะเข้าข่ายเป็นผู้มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ เช่น การเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ การเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ การเป็นผู้รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

- นอกจากจะสำรวจตรวจสอบสถานะของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้วยัง **ต้อง** **สำรวจตรวจสอบคู่สมรส บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลนั้นด้วย** ว่าได้มีการดำเนินกิจการใดๆ อันเป็นการทำแทนบุคคลนั้นในขณะที่บุคคลดังกล่าวได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วย

#### ๒. การปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการที่เป็นผลประโยชน์ของรัฐ จะต้องคอยตรวจสอบตนเองว่าอยู่ในสถานะที่เป็นผู้มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ หากรู้ว่าตนเองเข้าข่ายเป็นผู้มีผลประโยชน์ทับซ้อนแม้แต่เพียงเล็กน้อย จะต้องรายงานเรื่องดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา

คู่สมรสหรือเครือญาติของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่เข้ามาเกี่ยวข้องกับธุรกิจของเอกชน ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

### ๓. การดำเนินกิจการหลังจากพ้นจากการเป็นเจ้าของที่ของรัฐ

กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรา ๑๐๐ ได้กำหนดห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม โดยห้ามดำเนินกิจการนั้นต่อไปอีกเป็นเวลา ๒ ปี นับแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งนั้นๆ แล้ว ทั้งนี้ การห้ามดังกล่าวได้ห้ามคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นด้วย

#### การปฏิบัติตนเกี่ยวกับการให้หรือการรับของขวัญหรือผลประโยชน์

ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาซึ่งมีดังนี้ (๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะ (๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท (๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

(๒) ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางประวัติศาสตร์หรือวัฒนธรรม เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กแต่ก็ถือว่าของขวัญนั้นๆ เป็นทรัพย์สินขององค์กร ไม่ว่าจะมียุทธราคาเท่าใด

(๓) ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานหรืออาจเก็บเป็นของตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

(๕) ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

(๖) ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานขณะดำรงตำแหน่งเดิมของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากงาน เป็นต้น

(๗) ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่าของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียว กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

(๘) ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้รับบริการแม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

(๙) ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับการเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนและองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ

(๑๐) เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

ดังนั้นในการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ท่านควรพิจารณาตอบคำถาม ๓ ข้อนี้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ คือ

**๑. เราควรรับหรือไม่ :** ตามหลักการทางจริยธรรม แม้ว่าเราไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันมาในสังคม อย่างไรก็ตาม มีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะรับอย่างยิ่ง ดังนี้

**๑.๑ ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด** หรือการรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ เช่น หุ่น พันทบัตร หรือ ล็อตเตอรี่ ฯลฯ ล้วนเข้าข่ายการรับสินบน และเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนทั้งสิ้น

**๑.๒ หากได้รับการเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงิน** สิ่งที่เราควรนำมาเป็นเหตุผลการตัดสินใจ คือ ให้พิจารณาว่า ทำไมเขาจึงเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ดังกล่าวให้เราและการเสนอดังกล่าวนั้นมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่ หรือควรพิจารณาบนหลักการปฏิบัติงานในภาครัฐ ที่อยู่บนพื้นฐานว่า การกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม ดังนั้นองค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้สิ้นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อรัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม

**๒. เราควรรายงานการรับหรือไม่ :** ท่านควรมีแนวทางพิจารณา ดังนี้

**๒.๑ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางประวัติศาสตร์หรือวัฒนธรรม** เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กแต่ก็ถือว่าเป็นของขวัญนั้นๆ เป็นทรัพย์สินขององค์กร ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์เท่าใด

**๒.๒ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท** ไม่ต้องรายงาน หรืออาจเก็บเป็นของตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

**๒.๓ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท** ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

**๒.๔ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท** และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

**๒.๕ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท** ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้

ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากงาน เป็นต้น

๒.๖ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่าของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกับกลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

๒.๗ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้รับบริการแม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

๒.๘ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับการเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนและองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบ และคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ

๒.๙ เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณใด ๆ

**๓. เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่**

๓.๑ ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เอง หากของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นมีค่า ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๓.๒ หากมีราคาทางการตลาด ระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่

๓.๓ หากราคา มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่า จะใช้ประโยชน์อย่างไร

#### เกณฑ์ประกอบการตัดสินใจ

ประเด็น	การตัดสินใจ
เจตนาธรรมณ์	อะไรเป็นเจตนาธรรมณ์ของการให้ของรางวัลหรือผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ	มีกฎ ระเบียบ หรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของรางวัล และ/หรือ ประโยชน์
ความเปิดเผย	มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า	ของขวัญและ/หรือผลประโยชน์มีราคาเท่าใด
หลักจริยธรรม	มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่ มีอะไรบ้าง
อัตลักษณ์	ผู้มีอัตลักษณ์เพื่ออะไร
เวลาและโอกาส	เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

## กรณีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจกับตัวเอง

คำแนะนำ : ท่านควรดำเนินการดังนี้

ปฏิบัติงานด้วยความกล้าหาญ ยึดมั่นความถูกต้องดีงามและชอบธรรมปฏิบัติงานโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลหรือเอื้อประโยชน์ใดๆ ให้กับบริษัทรายใดรายหนึ่งแต่ให้ยึดการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบและเคร่งครัดและหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหาประโยชน์ให้กับธุรกิจของครอบครัวหรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่ไม่สุจริตหรือเอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

## การสร้างจิตสำนึก

ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ตระหนักถึงบุญคุณของแผ่นดิน และต้องกำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร (Good Governance) หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (Anti Corruption) นั้นเป็นเครื่องมือในการสร้างคนให้มีศักดิ์ศรี มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีจิตมุ่งบริการ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อส่วนรวม

## ธรรมาภิบาล จะมีคำว่า integrity ค่านิยมของข้าราชการ I am ready ซึ่งแยกได้เป็นดังนี้

I = Integrity มีศักดิ์ศรี (ยึดมั่นในความถูกต้อง สุจริต เทียงธรรม)

A = Activeness ขยันตั้งใจทำงาน (บริการ/แก้ปัญหา ปชช.)

M = Morality มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม

R = Relevance รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม

E = Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (คุณภาพ ดัชนี ประเมินผล)

A = Accountability รับผิดชอบต่อผลงาน ประชาชน

D = Democracy มีใจ/การกระทำเป็น ประชาธิปไตย (มีส่วนร่วม โปร่งใส)

Y = Yield มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

## ผลของการฝ่าฝืน

การมีพฤติกรรมใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน จนกระทั่งถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออก ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน หากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

## ประการสำคัญจะต้อง

๑. **ไม่ทุจริต** คือ

ตัวเราไม่ทำทุจริต ไม่ทำให้เกิดความผิดพลาด มีจิตใจที่สุจริตเป็นที่ตั้ง

๒. **อย่าให้ผู้อื่นสงสัยว่าทุจริต** คือ

ต้องทำรายงานอย่างรอบคอบ โปร่งใส ไม่มีเงื่อนงำ ต้องมีพยานหลักฐาน เพื่อยืนยันในการทำงานทุกครั้ง

๓. **อย่าให้คนอื่นทุจริต** คือ

ต้องป้องกันมิให้ผู้เกี่ยวข้องกับเรากระทำการทุจริต

ส่วนที่ ๓  
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ลำดับ	กฎหมาย	ผู้ถูกบังคับใช้	บทลงโทษ
๑.	<p><b>พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)</b></p> <p><b>มาตรา ๑๒๓/๒</b> ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปีหรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท หรือ ประหารชีวิต</p> <p><b>มาตรา ๑๒๓/๓</b> ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง โดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งตนได้เรียก รับ หรือยอมจะรับไว้ก่อนที่ตนได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปีหรือจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท</p> <p><b>มาตรา ๑๒๓/๔</b> ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นเป็นการตอบแทนในการที่จะจงใจหรือได้จงใจ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ โดยวิธีอันทุจริตหรือผิดกฎหมายหรือโดยอิทธิพลของตน ให้กระทำการหรือไม่กระทำการในหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>บุคคลทั่วไป</p>	<p>ระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท หรือประหารชีวิต</p> <p>ระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท</p> <p>ระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p>



ลำดับ	กฎหมาย	ผู้ถูกบังคับใช้	บทลงโทษ
	<p><b>มาตรา ๑๒๓/๕</b> ผู้ใดให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลใดและกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดนั้น นิติบุคคลนั้นมีความผิดตามมาตรานี้ และต้องและวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่าแต่ไม่เกินสองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ</p> <p>บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลตามวรรคสอง ให้หมายรวมถึงลูกจ้าง ตัวแทน บริษัทในเครือ หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะมียอำนาจหน้าที่ในการนั้นหรือไม่ก็ตาม</p>	บุคคลทั่วไป	ระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
๒.	<p><b>พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)</b></p> <p><b>มาตรา ๑๐๐</b> ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี</p> <p>(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี</p> <p>(๓) รับสัมปทานหรือคงถือน้ำมันซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วน</p>	เจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดตำแหน่ง (ปัจจุบันกำหนดตำแหน่งนายกรัฐมนตรี) การกระทำ	เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่จำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ลำดับ	กฎหมาย	ผู้ถูกบังคับใช้	บทลงโทษ
	<p>ท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว</p> <p>(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของ ผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น</p> <p>เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสดังกล่าว เป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p><b>มาตรา ๑๐๓</b> ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือ กฎ ข้อบังคับที่ออกโดย อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม</p>	<p>ของคู่สมรสให้ถือว่าเป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่จำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>

ลำดับ	กฎหมาย	ผู้ถูกบังคับใช้	บทลงโทษ
๓.	<p><b>ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b></p> <p><b>ข้อ ๓</b> ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้</p> <p>(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย</p> <p><b>ข้อ ๕</b> ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้</p> <p>(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีอยู่ต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเป็นเพราะชอบหรือชัง</p> <p>(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ทนความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่</p> <p>ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการนั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น</p> <p>(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ</p>	<p>ข้าราชการพลเรือนสามัญพนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน</p> <p>ข้าราชการพลเรือนสามัญพนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน</p>	<p>ผิดวินัยและถอดถอนออกจากตำแหน่ง กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและนักการเมืองระดับชาติ กระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรง</p> <p>ผิดวินัยและถอดถอนออกจากตำแหน่ง ระดับสูงและนักการเมืองระดับชาติ กระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรง</p>



ลำดับ	กฎหมาย	ผู้ถูกบังคับใช้	บทลงโทษ
	<p><b>ข้อ ๘</b> ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้</p> <p>(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</p> <p><b>ข้อ ๙</b> ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้</p> <p>(๑) ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น</p>	<p>รพลเรือน สามัญ พนักงาน ราชการ และ ลูกจ้างใน สังกัด ราชการ พลเรือน</p> <p>ข้าราชการ รพลเรือน สามัญ พนักงาน ราชการ และ ลูกจ้างใน สังกัด ราชการ พลเรือน</p>	<p>ผิดวินัยและถอดถอนออกจากตำแหน่ง กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและนักการเมืองระดับชาติ กระทำผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรง</p>

## ส่วนที่ ๔

### ตัวอย่างเรื่องการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามความในมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในบทนี้จะกล่าวถึงประโยชน์ส่วนบุคคล ประโยชน์ส่วนรวม และขอบเขตของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

**ประโยชน์ส่วนบุคคล** หมายถึง การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้การกระทำต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว ญาติ เพื่อนหรือของกลุ่มในสังคม ที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางทรัพย์สินต่างๆ เป็นต้น

**ประโยชน์ส่วนรวม** หรือประโยชน์สาธารณะ หมายถึง การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่ง ที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใดๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

**การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม** ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ในรูปแบบต่างๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ และยังสามารถเข้าไปพิจารณาดำเนินการ ในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐพิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝงหรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ

**รูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม**

๑. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราว ในกิจการที่เป็นของส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐและทำให้หน่วยงานของรัฐเสียหายหรือเสียประโยชน์

๒. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ต่างๆ เช่น การรับของขวัญฯ และผลจากการรับทรัพย์สินนั้น ได้ส่งผลหรือมีผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่

๓. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายหรือการสั่งการตามกฎหมายหรือตามอำนาจหน้าที่และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวาร ญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบทำให้การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพหรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

๔. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำงานพิเศษต่างๆ โดยใช้เวลาในระหว่างที่จะต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้กับรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ

๕. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้เข้ามาทำธุรกิจกับหน่วยงานภาครัฐ ในลักษณะที่เข้ามามีส่วนได้เสียในสัญญาต่างๆ ที่ได้ทำไว้กับหน่วยงานของรัฐ

๖. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำงานในภาคเอกชน ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้น ในภายหลังอันเป็นเวลาต่อเนื่องเมื่อได้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว

๗. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กำหนดโครงการสาธารณะและได้นำโครงการฯ นั้น ไปลงในพื้นที่ของตน เพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตนหรือของพวกพ้อง

#### **การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ**

๑. การที่เจ้าหน้าที่รัฐออกนโยบาย หรือตรากฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือ พวกพ้องแม้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือไม่ก็ตาม

๒. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการก่อให้เกิดภาวะผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับเงิน สิ่งของ หรือบริการ ซึ่งอาจส่งผลเป็นการตอบแทนแก่ผู้ให้ในอนาคต

๔. การที่เจ้าหน้าที่รัฐทำงานให้กับบริษัทเอกชนหรือมีตำแหน่งอยู่ในบริษัทเอกชน ซึ่งการดำเนินธุรกิจของบริษัทเอกชนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายที่ออกโดยเจ้าหน้าที่รัฐ หรือองค์กรของเจ้าหน้าที่รัฐดังกล่าว

๕. การเจ้าหน้าที่รัฐประกอบอาชีพอื่นพร้อมกับการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ได้

#### **การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจเอนเอียงเอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้**

๑. เจ้าหน้าที่รับไม้กอล์ฟจากบริษัทเอกชน เพราะได้ช่วยเหลือให้บริษัทเอกชนได้รับสัมปทาน

๒. เจ้าหน้าที่รับของขวัญจากผู้บริหารบริษัทเอกชน จึงช่วยเหลือลูกของผู้บริหารบริษัทให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. เจ้าหน้าที่ที่ช่วยเหลือออกเอกสารสิทธิโฉนดที่ดินทับที่ดินสาธารณะสมบัติของแผ่นดินที่ป่าที่เขาให้แก่บริษัทของนักการเมือง และได้รับพระมงกุฎศรีพรหมเป็นผลประโยชน์ตอบแทน

๔. เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือให้บริษัทเอกชนเข้าทำสัญญาเกี่ยวกับหน่วยงานและได้รับประโยชน์ตอบแทนเป็นทีวีสี่ ๔๐ นิ้ว

#### **การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือการหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเองและพวกพ้อง**

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทของตนเองหรือบริษัทของครอบครัวได้งานรับเหมาจากหน่วยงานของรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐฝายจัดซื้อจัดจ้างทำสัญญาให้หน่วยงานของรัฐที่ตนทำงานซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน ๒๐๐ เครื่อง จากบริษัทของครอบครัวตนเอง

๓. การจัดจ้างบริษัทของภรรยา ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้เป็นผู้ซ่อมบำรุงระบบคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานของรัฐที่ตนทำงาน

๔. อธิบดีใช้อำนาจให้หน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดซื้อที่ดินของครอบครัวหรือพวกพ้องในการสร้างสำนักงานแห่งใหม่

#### **การทำงานหลังเกษียณ**

๑. ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรด้านเวชภัณฑ์และสุขภาพออกจากราชการไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา

๒. ผู้บริหารด้านโทรคมนาคม ภายหลังออกจากงานไปทำงานเป็นผู้บริหารบริษัทธุรกิจสื่อสาร

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปลดเกษียณแล้ว ใช้อิทธิพลที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาให้บริษัทเอกชนที่ตนเคยติดต่อ โดยอ้างว่าจะทำให้การติดต่อประสานงานราบรื่น

### การทำงานพิเศษ

๑. ผู้ตรวจสอบบัญชีภาครัฐรับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ถูกตรวจสอบ
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ทางราชการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ เพื่อให้บริษัทเอกชนที่ว่าจ้างมีความน่าเชื่อถือกว่าบริษัทคู่แข่ง
๓. ข้าราชการครู สอนไม่เต็มเวลาราชการ เพื่อต้องการให้นักเรียนไปเรียนพิเศษกับคนนอกเวลาราชการ

### การรู้ข้อมูลภายใน

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทราบข้อมูลโครงการตัดถนนเข้าหมู่บ้าน จึงบอกให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการดังกล่าว เพื่อขายให้แก่ราชการในราคาสูงขึ้น
๒. เจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคมทราบมาตรฐานวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการวางโครงข่ายโทรคมนาคม แล้วให้ข้อมูลกับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จัก เพื่อให้ได้เปรียบในการประมูล

### การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๑. การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณ เพื่อทำโครงการตัดถนน สร้างสะพานลงในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเอง
๒. การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการลงในพื้นที่หรือในบ้านเกิดตนเอง
๓. การใช้งบสาธารณะในการหาเสียง

### รูปแบบพฤติกรรมประโยชน์ทับซ้อน

๑. การหาประโยชน์ให้ตนเอง
๒. การรับผลประโยชน์จากการดำรงตำแหน่งหน้าที่
๓. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
๔. การใช้ข้อมูลลับของทางราชการเพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง
๕. การรับงานนอกแล้วส่งผลกระทบต่อความเสียหายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งและเอื้อประโยชน์ให้บริษัท
๗. การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
๘. การช่วยญาติมิตรให้ได้งานอย่างไม่เป็นธรรมในหน่วยงานของรัฐ
๙. การซื้อขายตำแหน่ง การจ่ายผลประโยชน์ทั้งที่เป็นเงินและประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้เลื่อนระดับหรือตำแหน่ง หรือความดีความชอบ



## บทที่ ๕ การบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ถ้าไม่มีการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัว หรือของคนบางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีชีวิตส่วนตัว มีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอย่างโปร่งใสและยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นเรื่องหลัก

หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด จนทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐและส่วนรวม เมื่อเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพลในการทำงานหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือแม้แต่การทุจริตคอร์รัปชัน หรือ ฉ้อราษฎร์บังหลวง ดังนั้น การจัดให้มีแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนจะสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานของรัฐ ในด้านต่างๆ เช่น

- ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
- สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

### การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
๒. ความเชื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
๓. ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัวหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด
๔. ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตัวมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
๕. หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน
๖. ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น
๗. หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

๘. หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเองมีฉะนั้นคนที่จะพยายามปกปิด
๙. ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

### หลักการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

#### หลักการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๔ ประการคือ

๑. **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ** : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมาย และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อหา ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพจุดยืนทางการเมืองเผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด** : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหาเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการ ใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

๓. **ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง** : การแก้ไขปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบ ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. **สร้างวัฒนธรรมองค์กร** : ผู้บริหารต้องสร้างภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มิประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

๔.๑ ให้ขอแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

๔.๒ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในการทำงาน

๔.๓ ปกกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผย เพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

๔.๔ ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

๔.๕ มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

๔.๖ กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๗ กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

๔.๘ วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

## บทที่ ๖

### แนวทางการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๓

จากการประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สรุปความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้ดังนี้

๑. การละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
๒. การเบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต
๓. การเบิกค่าตอบแทนเป็นสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ

เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน จึงได้ทำมาตรฐานการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการ ปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในการปฏิบัติงาน	มาตรการจัดการความเสี่ยง
๑. การละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	๑. ให้ความรู้เรื่องระเบียบกฎข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทุกคน ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๓. แจ้งให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงระเบียบการลา ทั้งลากิจ ลาพักผ่อน ลาป่วย ลาคลอด และลาบวช ฯลฯ และ จัดส่งใบลาก่อนล่วงหน้าตามระเบียบ แต่หากกรณีลา กิจฉุกเฉินสามารถลาได้ ณ วันดังกล่าวที่แจ้ง ๔. จัดส่งคู่มือระเบียบการลา ให้แก่ บุคลากร

ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ในการปฏิบัติงาน	มาตรการจัดการความเสี่ยง
๒. การเบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไป เป็นของตนเองโดยทุจริต	<p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตาม มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่าง เคร่งครัด</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ และ เจ้าหน้าที่ส่งรายงานการเบิกจ่ายพัสดุ ทุกไตรมาส</p> <p>๓. มีการบันทึกข้อมูลลงในระบบบริหารการจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐ (EGP) ในกรณีทิ้งงบประมาณเกิน ๕,๐๐๐ บาททุกครั้ง</p> <p>๔. มีการบันทึกลงตรวจรับพัสดุ เข้าบัญชีทุกครั้ง ตาม ระเบียบพัสดุ และมีการปรับปรุงระบบการเบิก-จ่าย พัสดุ</p> <p>๕. มีการบันทึกข้อมูลการเบิก-จ่าย เมื่อนำพัสดุไปใช้ หรือบันทึกรายงานในกรณีที่เสียหาย ชำรุด และแจ้ง ให้ ผู้บริหารรับทราบ</p> <p>๖. จัดทำแผนการใช้พัสดุรายปี</p> <p>๗. มีแผนผังขั้นตอนการเบิก-จ่ายพัสดุ</p> <p>๘. บันทึกเลขพัสดุ ครุภัณฑ์ ลงในสิ่งของที่ใช้ และ เขียน ชื่อหน่วยงานกำกับ ลงบนครุภัณฑ์ทุกชิ้น</p>
๓. การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ	๑. จัดให้มีการลงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการใน สมุดลงเวลาทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ





โรงพยาบาล  
ร่อนพิบูลย์  
@RonphibunHospital

- หน้าหลัก
- รีวิว
- รูปภาพ
- วิดีโอ
- โพสต์
- เกี่ยวกับ
- ชุมชน

สร้างเพจ

ถูกใจแล้ว | กำลังติดตาม | แชร์

ถูกใจ | แสดงความคิดเห็น | แชร์

เขียนความคิดเห็น...

**โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์**  
19 พฤศจิกายน 2019

เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ สาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ พร้อมด้วยบุคลากรเครือข่ายสุขภาพอำเภอ ร่อนพิบูลย์ ร่วมประกาศเจตนารมณ์ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการ

#ร่อนพิบูลย์เมืองดี คนมีคุณภาพ



เข้าชมพร้อมๆ กับเพื่อนๆ หรือกลุ่ม

เริ่ม

ถูกใจ 20 | แชร์ 2 ครั้ง

ถูกใจ | แสดงความคิดเห็น | แชร์

ส่งข้อความ

โรงพยาบาล

- ชวงราคา ไม่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลลิขสิทธิ์
- เวลาทำการ: เปิดตลอดเวลา
- ช่วงเวลายอดนิยม:

จ.	อ.	พ.	พฤ	ศ.	ส.	อา.	
6AM	9AM	12PM	3PM	6PM	9PM	12AM	3AM

แนะนำการแก้ไข

**ความโปร่งใสของเพจ** ดูเพิ่มเติม

Facebook จะแสดงข้อมูลเพื่อช่วยให้คุณเข้าใจ วัตถุประสงค์ของเพจได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสามารถดูได้ว่าผู้ที่จัดการและโพสต์เนื้อหาบนเพจได้ดำเนินการอะไรไปบ้าง

📅 วันที่สร้างเพจ - 19 พฤศจิกายน 2015

- เพจที่เกี่ยวข้อง
- มุกเรดา อมตเวทย์**  
Amatawet Pathumthi...  
บุคคลสาธารณะ  
ถูกใจ
  - ประชาสัมพันธ์โรง...**  
Rattanaporn Srinuan...  
โรงเรียนมัธยม  
ถูกใจ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๓) / วันที่

เรื่อง ขออนุมัติประชุม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

ด้วยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ขออนุมัติดำเนินการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและกำหนดกรอบแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ในวันที่ ๒๐-๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม พีระ คงทอง เพื่อพิจารณาดำเนินกิจกรรมดังนี้

๑. ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การจัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เพื่อให้เกิดการพัฒนางานและมีการขับเคลื่อนงานอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ขออนุมัติจัดประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้องตามกำหนดเวลาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายสยาม รามคล้าย)  
ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ/ลงนาม

(นายธรรมสถิตย์ พิบูลย์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๓) / วันที่

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานทุกงาน

ด้วยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและกำหนดกรอบแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม พีระ คงทอง ตามหัวข้อกิจกรรมดังนี้

๑. ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. วิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การจัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เพื่อให้เกิดการพัฒนางานและมีการขับเคลื่อนงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมประชุมด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(นายสยาม รามคล้าย)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป  
โทร ๐๗๕-๔๔๙๑๒๐ ต่อ ๑๒๙  
โทรสาร ๐๗๕-๔๔๙๑๒๓



รายงานการประชุมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการกำหนดแนวทาง  
การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
วันที่ ๒๐ - ๒๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒  
ณ ห้องประชุม พีระ คงทอง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA ) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน ๕ ดัชนี ได้แก่

- ๑.๑.๑ ดัชนีความโปร่งใส
- ๑.๑.๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด
- ๑.๑.๓ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
- ๑.๑.๔ ดัชนีวัฒนธรรมในองค์กร
- ๑.๑.๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

โดยได้นำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. มาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการส่วนภูมิภาค ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข ) ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ  
- การให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับผลประโยชน์ส่วนรวม ขัดกัน  
ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม

ปัจจัย ๓ ประการที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๑. บุคคลดำรงตำแหน่งของรัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อประโยชน์สาธารณะ
๒. เกิดภาวะผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาแทรกแซงการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจ
๓. เกิดการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

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

โดยปกติแล้วในการปฏิบัติราชการในการทำหน้าที่ก็จะมีปรากฏการณ์หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of duty) ซึ่งมี ๒ ประเภท

๑. ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่คอยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. ประเภทที่สองเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุพผิมิชอบหรือความลำเอียง /อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

### มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ตามปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ส่งแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตามแบบฟอร์มที่ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด รายไตรมาส

๕.๒ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เลือกด้านการวิเคราะห์ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนดำเนินการในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง

๕.๓ จัดทำคู่มือ “คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” โดยมีแนวทางในการป้องกันปัญหา เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

- มีประมวลจริยธรรมและการห้ามผลประโยชน์ทับซ้อน
- การใช้หลักโปร่งใสในการใช้อำนาจในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการนำหลักธรรมาภิบาลมา

ใช้ในการบริหารองค์กร

- กำกับ ตรวจสอบ การจัดหาพัสดุ

๕.๔ จัดให้มีประชุม/สัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕.๕ จัดทำกรอบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

(นางสาวพัชรินทร์ ยอดระบำ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสยาม รามคล้าย)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๓) / วันที่

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและอนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

### เรื่องเดิม

ด้วยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้สรุปจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และได้วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานในโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ตามเกณฑ์การประเมินของ ITA

### ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้สรุปจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และได้วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานในโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ และขอขึ้นประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ เพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนรับทราบต่อไป

### ข้อเสนอ

- รับทราบผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ของโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์
- อนุญาตให้เผยแพร่ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสยาม รามคล้าย)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ/ลงนาม

(นายธรรมสถิตย์ พิบูลย์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค  
โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตามประกาศโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัด โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์	
<p>ชื่อหน่วยงาน: โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช</p> <p>วัน/เดือน/ปี:</p> <p>หัวข้อ: รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>รายละเอียดข้อมูล : ๑.บันทึกข้อความรายงานความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๒.รายงานบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน</p> <p>Link ภายนอก:</p> <p>หมายเหตุ: .....</p> <p>.....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p>(นายสยาม รามคล้าย)</p> <p>นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ</p> <p>วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>(นายธรรมสถิตย์ พิบูลย์)</p> <p>ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์</p> <p>วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p>ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลเผยแพร่</p> <p>(นางวีระยุทธิ์ อมตรเวช)</p> <p>นักวิชาการพัสดุ</p> <p>วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โทร. ๐๗๕-๔๔๙๑๒๐

ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๒)

วันที่

เรื่อง การปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

### เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดการประชุมตามนโยบายการดำเนินงาน ITA การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดตามสรุปการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

### ข้อพิจารณา

ในการประชุมดังกล่าว เรื่องการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สรุปได้ดังนี้

๑. การละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
๒. การเบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต
๓. การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ

เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงานโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้ทำมาตรฐานการจัดการความเสี่ยงเพื่อปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการ ปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน	มาตรการจัดการความเสี่ยง
๑. การละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	๑. ให้ความรู้เรื่องระเบียบกฎข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทุกคน ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๓. มีการบันทึกรายละเอียดการทำงาน ลงเวลาปฏิบัติ ราชการ ก่อนทำงานทุกเช้า และลงเวลาปฏิบัติราชการ ก่อนกลับบ้าน ในวันทำการราชการ ๔. แจ้งให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงระเบียบการลา ทั้งลากิจ ลาพักผ่อน ลาป่วย ลาคลอด และลาบวช ฯลฯ และ จัดส่งใบลา ก่อนล่วงหน้าตามระเบียบ แต่หากกรณีลา กิจฉุกเฉิน สามารถลา ได้ ณ วันดังกล่าวที่แจ้ง ๕. จัดส่งคู่มือระเบียบการลา ให้แก่ บุคลากร

ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน	มาตรการจัดการความเสี่ยง
<p>๒. การเบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไป เป็นของตนเอง โดยทุจริต</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทุจริตอย่างเคร่งครัด</li> <li>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ และเจ้าหน้าที่ส่งรายงานการเบิกจ่ายพัสดุ ประจำปี</li> <li>๓. มีการบันทึกข้อมูลลงในระบบบริหารการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (EGP) ในกรณีที่ยังประมาณเกิน ๕,๐๐๐ บาททุกครั้ง</li> <li>๔. มีการบันทึกลงตรวจรับพัสดุ เข้าบัญชีทุกครั้ง ตาม ระเบียบพัสดุ และมีการปรับปรุงระบบการเบิก-จ่าย พสดุ</li> <li>๕. มีการบันทึกข้อมูลการเบิก-จ่าย เมื่อนำพัสดุไปใช้ หรือบันทึกรายงาน ในกรณีที่เกี่ยวข้องหาย ชำรุด และแจ้งให้ ผู้บริหารรับทราบ</li> <li>๖. จัดทำแผนการใช้พัสดุรายปี</li> <li>๗. มีแผนผังขั้นตอนการเบิก-จ่ายพัสดุ</li> <li>๘. บันทึกเลขพัสดุ ครุภัณฑ์ ลงในสิ่งของที่ใช้ และเขียน ชื่อหน่วยงาน กำกับ ลงบนครุภัณฑ์ทุกชิ้น</li> </ol>
<p>๓. การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีการลงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในสมุดลงเวลาทุกครั้ง ที่มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ</li> <li>๒. ในกรณีเดินทางไปราชการ (ประชุม)ตรงกับวันที่ต้อง ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้ดำเนินการจัดทำบันทึก การแลกเปลี่ยนเวรนอกเวลาราชการทุกครั้งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร</li> <li>๓. จัดทำเอกสารเบิกจ่ายค่าตอบแทน เป็นปัจจุบัน ประจำทุกเดือน และมีการตรวจสอบด้วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และส่งเอกสารแก่ผู้บริหาร รพ.สต. ตรวจสอบ และลงชื่อรับรอง ก่อนส่งขออนุมัติเบิกจ่ายทุกครั้ง</li> </ol>

## ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย โปรดอนุญาตให้เผยแพร่บันทึกนี้ บนเว็บไซต์ หน่วยงาน  
โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานถือปฏิบัติต่อไป

(นายสยาม รามคล้าย)  
ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ/ลงนาม

(นายธรรมสถิตย์ พิบูลย์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์





รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน  
โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มงานบริการทั่วไป  
โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

## คำนำ

สำนักงานโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด ผลประโยชน์ซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ ยังหาความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน มากำหนดเป็นคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
<b>บทที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน</b>	
๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)	๕
๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ (Risk Assessment for Conflict of Interest)	๗
๒.๓ มาตรการ แนวทาง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๒	๑๐

## บทที่ ๑ บทนำ

### หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหา ผลประโยชน์ ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลย พินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะ ขาด ความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของ ส่วนรวม และทำ ให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่ สูญเสียไปอาจอยู่ใน รูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่า อื่นๆ ตลอดจนโอกาส ในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำ ความผิด ยังพบผู้กระทำ ความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ดังกล่าวอีก เป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูก กล่าวหาเรียนร้องเรื่องทุจริต หรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนร่วม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหาร ภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของ ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการ ขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับ ซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread Way Commission ) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความ เสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบใน การบริหารปัจจัยควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อลดมูลเหตุของ โอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการ ปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือ ข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคล นั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการ กระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้ง เจตนา และไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ใน รูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึง ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การ แต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กร ต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัดหรือ การที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้อง หรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือ ผลประโยชน์ จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้บุคคลนั้นขาด การตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำ แบบนี้เป็นกรกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความ เสี่ยงที่เป็น ระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิด ความเสียหาย จากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือ สภาวะการณ์ของ การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือ นำไปสู่การ ทุจริตมากเท่านั้น

## สามารถจำแนกความเสี่ยงออกเป็น ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk : O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ หรือผล การปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในขององค์กร/ กระบวนการ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการดำเนิน โครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F ) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการ ดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk : C ) เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือ ความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ ครอบคลุมการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการ วิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission ) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การ วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้สำนักงานโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ทราบถึง ความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การ บริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและ พบบ่อย นอกจากนี้ยังบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษ (Agenda Based) อีกด้วย

### วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็น แบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ประชาชน

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

#### ๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของ ความเสี่ยง ต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความ เสี่ยง โดยกำหนด เกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดความ เสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความ เสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิง คุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขหรือ จำนวนที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน (บุคลากร)

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

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณา ผล คูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (tikelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของ ความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส X ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับ	โอกาสที่เกิด	ช่วงคะแนน
๑	ระดับความเสี่ยง 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

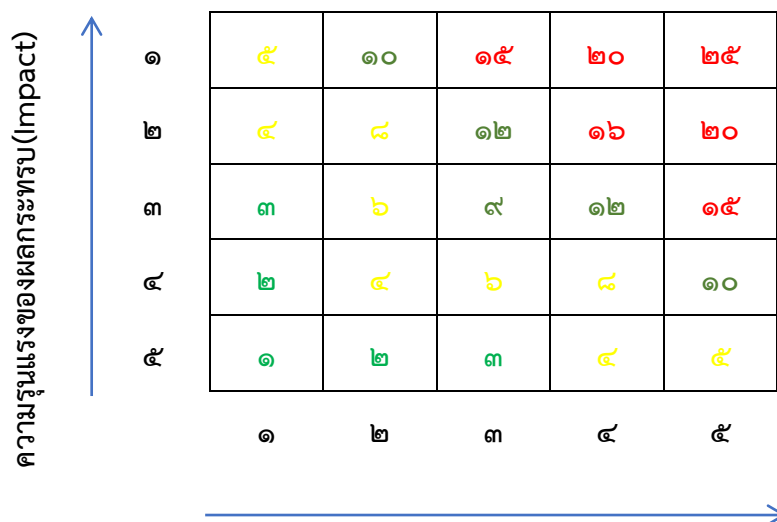
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัด ระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ X ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ  
(likelihood X Impact)

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงความเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	แสดงสีสัญลักษณ์
ต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว
ปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มี มาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
เสี่ยงสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
เสี่ยงสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕ คะแนน	มีมาตรการลดและประเมิน ซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง

ตารางระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)



## ๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่เหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ ละปัจจัยเสี่ยงแล้วนำผลที่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของ ความเสี่ยงต่อ กิจกรรม หรือ ภารกิจของหน่วยงานว่าก่อให้เกิดระดับความเสี่ยงในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ทราบว่า มี ความเสี่ยงใด เป็นความเสี่ยงสูงสุดที่ต้องบริหารจัดการก่อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขฯ จึง กำหนดความ เสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ที่พบการกระทำผิดวินัยข้าราชการพลเรือนที่ได้จากการ ร้องเรียน กล่าวโทษ ประกอบด้วย (๑) ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ (๒) เบียดบังเงินหรือ ทรัพย์สินของทางราชการไป เป็นของตนเองโดยทุจริต (๓) การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งทั้ง ๓ ประเด็น ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ไม่ปรากฏมีข้าราชการพลเรือนถูกร้องเรียนและกล่าวโทษ ใน ๓ ประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนการกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย/ระเบียบ

ปีงบประมาณ	ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ ราชการ	เบียดบังเงินหรือ ทรัพย์สินของทาง ราชการไปเป็นของ ตนเองโดยทุจริต	การเบิกเงินตอบแทน เกินสิทธิ์ที่ควรได้รับ
๒๕๕๙	๐	๐	๐
๒๕๖๐	๐	๐	๐
๒๕๖๑	๐	๐	๐
๒๕๖๒	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐

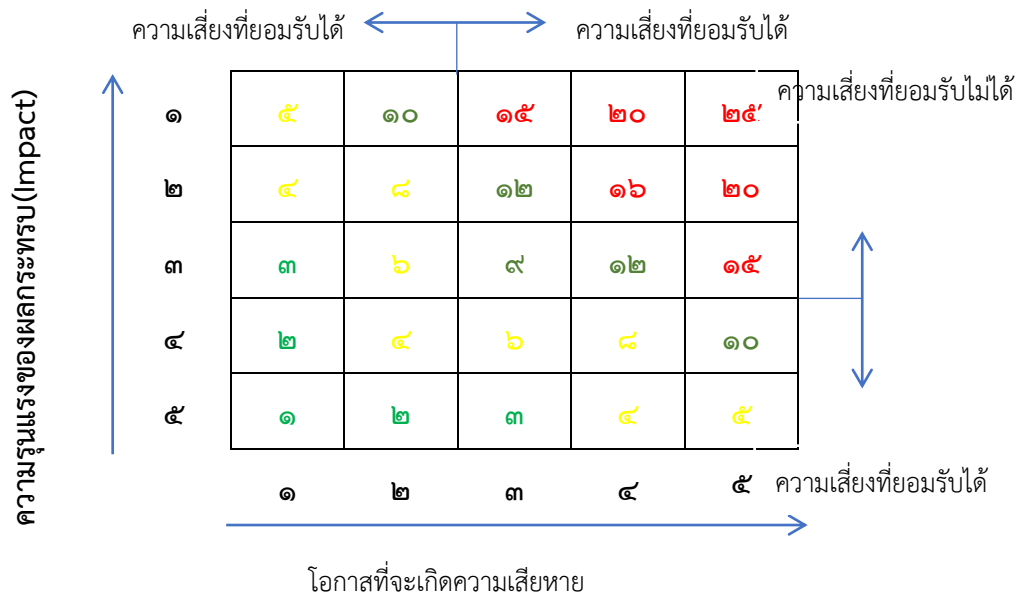
ตาราง ที่ ๒ วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ (Risk Assessment for Conflict of Interest)

ประเด็นความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง	ลำดับ ความ เสี่ยง
ละทิ้ง ทอดทิ้ง หน้าที่ ราชการ	-ขาดราชการโดยไม่ มีการลาตามระเบียบ ของทางราชการ -มาสาย กลับก่อน เวลาราชการ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มี การลาตาม อุตติศ เวลาของตน ระเบียบของทาง ให้แก่ทางราชการ ราชการ	๕	๕	๒๕ (สูง มาก)	๑
เบียดบังเงินหรือ	-เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่	เพื่อป้องกันไม่ให้	๔	๔	๑๖	๑



ทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต	ทำ จัดการหรือรักษาทรัพย์สินของทางราชการเป็ยคบังทรัพย์สินเป็นของตนเองโดยทุจริต	เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริตโดยอาศัยโอกาสที่ตนมีอำนาจหน้าที่เป็ยคบังทรัพย์สินของทางราชการ			(สูงมาก)	
การเบิกเงินตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรได้รับ	-จ่ายค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่เกินสิทธิ์จะได้รับโดยไม่เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	เพื่อให้การเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการและค่าตอบแทนอื่นๆ ถูกต้องตามระเบียบ	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๑

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	ลำดับที่ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
เป็ยคบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต	ลำดับที่ ๒ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)
การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ	ลำดับที่ ๓ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)

**จากตารางที่ ๓** ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อนโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ผลปรากฏว่ามีความเสี่ยงอันดับที่ ๑ คือเรื่องละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อันดับที่ ๒ คือ เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต อันดับที่ ๓ คือ การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ จึงได้นำผลความเสี่ยงมากำหนดมาตรการ วิธีการเพื่อ ควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน โดยออกประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอถ้ำกลายผิง วัฒนา เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลทุกแห่ง ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดดังนี้

### **๒.๓ มาตรการ แนวทาง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๒**

มาตรการ แนวทาง แผนป้องกันการเกิดประโยชน์ทับซ้อนและคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) โดยได้มีการกำหนดแนวทางมาตรการ เพื่อปรับปรุงขั้นตอนและได้ประกาศให้หน่วยงานปฏิบัติ ดังนี้

#### **๑.ดัชนีความโปร่งใส**

##### **(๑) การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล**

**๑.๑** มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมาและนำผลการวิเคราะห์มา ใช้ใน การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและทำแผนจัดซื้อจัดจ้างในปีปัจจุบัน

##### **๑.๒** การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง บน website ของหน่วยงาน

ให้มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภายในระยะเวลา ๓๐ วันทำการหลังจากวันที่ได้รับ การจัดสรร งบประมาณ โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีองค์ประกอบ คือ ๑. ชื่อโครงการ ๒. งบประมาณ ๓. ผู้ซื้อ ของ ๔. ผู้ยื่นซอง ๕. ผู้ได้รับการคัดเลือก

- ให้มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่ กฎหมาย กำหนด

- ให้มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ละ โครงการ

- ให้มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ

- ให้มีการเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ

- ให้มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการพร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและ

เหตุผลที่ใช้ใน การตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

##### **(๒) การให้ เปิดเผยและการเข้าถึงหน่วยงาน**

ให้ทุกหน่วยงานให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาทภารกิจ ของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทางและข้อมูลนั้นต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และ เผยแพร่โดยตรงไปตรงมาไม่มีการบิดเบือนข้อมูล ดังนี้

- มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน

- มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและแสดงผลการดำเนินงานตาม บทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ

- มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงาน ผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ call center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ให้บริการข้อมูล

- หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล

### **(๓) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

#### **๓.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ**

- เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจัดทำและดำเนินการ เกี่ยวกับ แผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

- เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงานและติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

#### **๓.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน**

- มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนมีการกำหนด หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน และกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียนและประชาสัมพันธ์การรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้ทราบอย่างชัดเจน

- มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ พร้อมทั้งมี การรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนและปัญหาอุปสรรคแนวทางการแก้ไขและเผยแพร่ให้ สาธารณชนทราบ ชัดเจน

### **๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด**

#### **(๑) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน**

- ส่งเสริม กำกับ ติดตาม สร้างระบบคุณธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ความ รับผิดชอบมากกว่าทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิด ความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

- หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานตาม ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

#### **(๒) ความพร้อมรับผิดขอในการบริหารงาน**

ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่องานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคม โดยรวม

#### **(๓) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน**

- ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน  
- ผู้บริหารกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มี คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน

ก.ด้านความโปร่งใส

ข.ด้านความพร้อมรับผิด

ค.ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ง.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

จ.ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ฉ.ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

- ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต
- ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต มากขึ้นในหน่วยงาน
- ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

### ๓.ดัชนีปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

#### (๑) การรับสินบน

- ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรับสิ่งของ อำนาจความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิหรือ ประโยชน์อื่นใด จากผู้ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
- ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

#### (๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

- ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
- ห้ามเจ้าหน้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

#### (๓) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

- ห้ามมิให้ผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์กับคู่สัญญาโครงการหรือ สัมปทานใดๆ ที่ทำกับหน่วยงาน
- ห้ามมิให้ผู้บริหาร กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินการ/การอนุมัติต่างๆหรือทำการ แทรกแซง การดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

#### (๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

##### (๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

- ๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมและให้มีการถ่ายทอดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีมีคุณธรรมและ ซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ
- ๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต ไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดการตรวจสอบในการทุจริตหากเกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ๑.๓ กวดขันทางสังคมต่อผู้ที่กระทำการทุจริตให้เกิดการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

##### (๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน -มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ ๑
- มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

##### (๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

###### ๓.๑ มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงานใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปีงบประมาณปัจจุบัน
- มีผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ปีงบประมาณปัจจุบัน ที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและยับยั้งการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **๓.๒ การตรวจถ่วงดุลภายในหน่วยงาน**

- มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานที่มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น

- หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการดำเนินงานอย่างอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ

- หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถตรวจสอบยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕.๕.๕

คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

#### **(๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน**

##### **๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน - มีคู่มือหรือมาตรฐานปฏิบัติตามภารกิจหลัก**

- มีการรายงานผลปฏิบัติตามภารกิจหลัก

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้อง

##### **๑.๒ ความเป็นธรรมในการบริหารงาน**

มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาในการดำเนินการให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน

- มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นหน้าที่ตามภารกิจหลัก -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ (๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ๒.๑ การบริหารบุคคล

- กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบหรือ การให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ไม่มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสายหรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง

- หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาความดี คนเก่งและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความจงรักภักดี

- หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษา งาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

##### **๒.๒ การบริหารงบประมาณ**

- มีระบบใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

- ไม่มีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ

- หน่วยงานใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

##### **(๓) คุณธรรมในการมอบหมายงาน**

- ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่มีพฤติกรรมสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว

- ผู้บริหารและหัวหน้างานมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

##### **(๔) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

- หน่วยงานมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

\*\*\*\*\*

