

รายงานผลการดำเนินงาน

“การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม ตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล”

เวลา ๐๙.๐๐ น.- ๑๒.๐๐ น. เรื่อง จริยธรรมและการรักษาวินัย จริยธรรมข้าราชการมี ๑๐ ข้อ

๑. ต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
๒. ต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตัว
๔. ต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม
๕. ต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
๖. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๗. ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้ เน้น ข่าและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
๙. ต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

การฝ่าฝืนจริยธรรมของประมวลจริยธรรม เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วย พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

การรักษาวินัย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อปฏิบัติ

- ๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- ๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ คณะรัฐมนตรี นโยบายของ รัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะเอาใจ ใส่ และรักษา ประโยชน์ของทางราชการ
- ๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและ ระเบียบ ของทางราชการ โดย ไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็น แล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติ ตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การร้องเรียนกระทำผิดวินัย/ทุจริต หมายถึง การร้องเรียนกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำความผิดทางวินัย โดยมีการฝ่าฝืนข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติที่กฎหมายหรือระเบียบได้กำหนดไว้ว่าเป็น ความผิดทางวินัยและได้กำหนดโทษไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นทั้งเรื่องเกี่ยวกับงานราชการหรือเรื่องส่วนตัว

ผู้ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส หมายถึง ผู้พบเห็นการกระทำอันมิชอบด้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีสิทธิเสนอ คำร้องเรียน/แจ้งเบาะแสดังกล่าวต่อโรงพยาบาลแพร่ได้

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส หมายถึง “ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน โรงพยาบาลบาเจาะ” และ คณะกรรมการ บริหารจัดการความเสี่ยง โรงพยาบาลบาเจาะ

หน่วยงานดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส หมายถึง คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง โรงพยาบาลบาเจาะ และคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบาเจาะ

การดำเนินการ หมายถึง การจัดการกับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสดังแต่ต้นจนถึงการได้รับการแก้ไข หรือ ได้ข้อสรุป เพื่อแจ้งผู้ร้องเรียนกรณีผู้ร้องเรียนแจ้งชื่อที่อยู่ชัดเจน

ประเภทเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส

ประเภท	นิยาม	ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม
๑) การบริหารจัดการ	การที่สวนราชการดำเนินการด้านการ บริหารจัดการโดยเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาถึง ประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระ ต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่ จะดำเนินการ และประโยชน์ ระยะ ยาวของราชการที่จะได้รับประกอบกัน	๑. การบริหารทั่วไป และงบประมาณ ร้องเรียนโดยกล่าวหาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานมีพฤติกรรมส่อในทางไม่ สุจริตหลายประการ ๒. การบริหารงานพัสดุ ร้องเรียนโดย กล่าวหาว่าผู้เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัด จ้างมีพฤติกรรมส่อในทางไม่โปร่งใส หลายประการ ๓. การบริหารงานบุคคลร้องเรียนโดย กล่าวหาว่าผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งการเลื่อน ตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งโยกย้ายไม่ชอบธรรม
๒) วินัยข้าราชการ	กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่วางหลักเกณฑ์ ขึ้นมาเป็นกรอบควบคุมให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดแบบแผน ความประพฤติของข้าราชการ เพื่อให้ ข้าราชการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดย กำหนดให้ข้าราชการ วางตัวให้ถูกต้อง และเหมาะสมตาม พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ประมวลจริยธรรมข้าราชการกำหนดไว้	การไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติว่า ด้วยวินัย ข้าราชการตามที่กฎหมาย กำหนด ฯลฯ

ประเภท	นิยาม	ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม
๓) ค่าตอบแทน	การจ่ายเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีเจตนาารมณ์เพื่อการจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการในช่วงนอกเวลาราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการไปในทางมิชอบหรือมีการทุจริต	๑. การเบิกจ่ายเงิน พตส. ๒. ค่าตอบแทนไม่หาเวชปฏิบัติ ๓. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ๔. ค่าตอบแทน อสม. ๕. ค่าตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการในช่วงนอกเวลาราชการ ฯลฯ
๔) ขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ	การที่ผู้ร้องเรียนหรือผู้เสียหายของหน่วยงาน ร้องเรียนเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานเกี่ยวกับการกระทำการใด ๆ ที่มีผลก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ร้องเรียนหรือโรงพยาบาลแพร์	ปฏิบัติการใดที่ส่อไปในทางทุจริต ประพฤติมิชอบ

เวลา ๑๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขยายระยะเวลาถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต อันมีกลยุธว่าด้วยเรื่องของการปรับฐานความคิดทุกช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัยให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลางานทางสังคมเพื่อต้านทุจริต ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือต้านทุจริต เสริมพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต ซึ่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริตและการประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งประกอบด้วย

๑. ความพอเพียง (sufficient : S)
๒. ความโปร่งใส (transparent : T)
๓. ความตื่นรู้ (realise : R)
๔. มุ่งไปข้างหน้า (onward : o)
๕. ความรู้ (knowledge : N)
๖. ความเอื้ออาทร (generosity : G)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ มีความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริตและการประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต

๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพื่อมุ่งสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

เนื้อหาในการจัดอบรมประกอบไปด้วย ๓ วิชาได้แก่

๑. การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต

๓. การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต

วิชาที่ ๑ การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

ประโยชน์ส่วนตน คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำ กิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคม ที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจการค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ

ประโยชน์ส่วนรวม คือ การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ)ได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่หรือ ได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในส่วนหนึ่งที่ยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ขอ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่าง ๆ กันที่ที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

รูปแบบของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกรณีที่เป็นเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงินหรือทรัพย์สินด้วย เช่น การได้งานทำจากการฝากฝังกับคนรู้จัก การไม่ถูกลงโทษหรือลดโทษเพราะเป็นพวกเดียวกัน ฯลฯ โดยทั่วไปการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือภาวะที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนนั้น อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง คำว่า ผลประโยชน์ในที่นี้อาจหมายถึง ของขวัญและประโยชน์อื่นใด (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ตัวอย่างเช่น การรับเงินหรือของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง การที่บริษัทคู่ค้าหรือผู้รับจ้างสนับสนุนค่าเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศให้กับผู้บริหารและหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ การได้รับของแถม ส่วนลดหรือผลประโยชน์อื่นใดเป็นการตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

/การที่เจ้าหน้าที่ฯ.....

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเชิญให้ไปเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานในบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการเอื้อประโยชน์ให้บริษัทดังกล่าวได้รับงานจากภาครัฐ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่ การรับผลประโยชน์ดังกล่าวจะมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งจะทำให้รู้สึกเอนเอียงหรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ที่ให้ของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น

๒. การทำธุรกิจกับตนเอง หรือการเป็นคู่สัญญากับบริษัทของตนเอง เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ได้ทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองให้เป็นบริษัทของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ หรือซื้อที่ดินของบริษัทตนเองเพื่อสร้างสำนักงานของหน่วยงาน หรือการที่ผู้บริหารของหน่วยงานทำสัญญาทางธุรกิจกับบริษัทของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตนเอง

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหรือหลังเกษียณ เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลลาออกหรือเกษียณและไปทำงานในบริษัทจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งอยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันกับงานที่เคยทำ จึงอาจจะทราบวิธีที่จะทำให้บริษัทที่ตนเองทำงานอยู่นั้นได้รับประโยชน์จากโรงพยาบาลในฐานะที่เป็นคู่ค้า หรือการจ้างเจ้าหน้าที่ที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมองได้ว่าไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับ การจ้างพนักงานคนอื่นที่อาจจะมีความรู้หรือความคล่องตัวมากกว่า หรือการกระทำความกล่าวอ้างจะทำให้สงสัยได้ว่าหน่วยงานเจตนาที่จะปกปิดข้อมูลอะไรบางอย่างไม่ให้คนอื่นรู้ จึงยอมจ้างเจ้าหน้าที่คนเดิมที่เกษียณแล้วมาทำงานในตำแหน่งเดิม

๔. การทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการ เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไปจัดตั้งบริษัทเพื่อดำเนินธุรกิจแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาของโครงการให้กับบริษัทต่าง ๆ โดยใช้ตำแหน่งงานราชการในการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของบริษัทดังกล่าวจะไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างกับหน่วยงานราชการที่ตนเองสังกัดอยู่ การเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากรแต่รับงานพิเศษในการเป็นที่ปรึกษาด้านภาษีหรือการจัดทำบัญชีให้กับบริษัทที่จะต้องถูกกรมสรรพากรตรวจสอบการใช้เวลาหรือเครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน การนำเสนอบริการอื่น ๆ ให้กับผู้รับบริการ ซึ่งทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มิใช่องค์กร (เช่นการเสนอขายประกันที่ตนเองเป็นตัวแทน ทำให้ได้รับค่าคอมมิชชั่น) ฯลฯ

๕. การรับรู้ข้อมูลภายในหรือใช้ข้อมูลลับในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐทราบข้อมูลว่าจะมีการตัดถนนผ่านในบริเวณใดและผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวได้ไปซื้อที่ดินในบริเวณนั้นเพื่อเก็งกำไร หรือนำข้อมูลดังกล่าวไปบอกให้กับบริษัทหรือธุรกิจต่าง ๆ ที่เป็นพวกพ้องหรือเครือญาติ เพื่อที่จะหาประโยชน์ให้กับตนเองและเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าว

๖. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงาน หรือวัสดุสำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านหรือใช้ในงานส่วนตัว การนำรถยนต์ราชการไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งทำให้หน่วยงานหรือราชการเสียประโยชน์

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง หรือการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น การที่รัฐมนตรีหรือผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐอนุมัติโครงการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ไปอยู่ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่เป็นบ้านเกิดของตนเองหรือเครือญาติ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าว

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับเครือญาติหรือพวกพ้อง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในการกำหนดให้หน่วยงานทำสัญญากับบริษัทของญาติพี่น้องหรือพวกพ้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจแก้ไขข้อหาในบันทึกการจับกุมเพื่อช่วยเหลือผู้ต้องหาที่เป็นญาติของตนเอง การลัดคิวให้กับคนรู้จัก ฯลฯ

๙. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่เรียกร้องสิทธิใด ๆ จากองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ แต่มีเจตนาแอบแฝง ไม่ได้กระทำเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่โดยส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับตนเองหรือพวกพ้องหรือบุคคลเพียงบาง กลุ่มในองค์กรเท่านั้น

๑๐. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น นักการเมืองหรือผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ได้บังคับบัญชาให้จัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทที่เป็นเครือญาติของตนเองหรือพวกพ้อง การใช้อำนาจไม่ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบริษัทที่เป็นเครือญาติหรือพวกพ้อง ฯลฯ

แนวทางการแก้ปัญหาการทุจริตแบบยั่งยืนมีวิธีคิด ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. วิธีคิดแบบ Analog thinking (ฐาน ๑๐) คือ วิธีคิดเป็นระบบการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลขหลายตัว และอาจหมายถึงโอกาสที่จะเลือกได้หลายทาง เกิดความคิดที่หลากหลาย ซับซ้อน หากนำมาเปรียบเทียบกับการทำงานปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ จะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องคิดเยอะ ต้องใช้ดุลพินิจเยอะ อาจจะนำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันได้ แยกประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันไม่ได้

๒. วิธีคิดแบบ Digital thinking (ฐาน ๒) เป็นระบบการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถเลือกได้เพียง ๒ ทาง เท่านั้นคือ (ศูนย์) กับ ๑ (หนึ่ง) และอาจหมายถึงโอกาสที่จะเลือกได้เพียง ๒ ทาง เช่น ใช่กับไม่ใช่, เท็จกับจริง, ทำได้กับทำไม่ได้, ประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น จึงเหมาะกับการนำมาเปรียบเทียบกับการทำงานปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องสามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

วิชาที่ ๒ ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต

วิชานี้เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองที่ไม่ทนต่อการทุจริต แนวคิดเกี่ยวกับความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต การแสดงออกถึงการไม่ทนต่อการทุจริต กรณีศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศและต่างประเทศที่สะท้อนถึงความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเนื้อหาในวิชานี้จะประกอบด้วย

๑. ความไม่ทนต่อการทุจริต

๑.๑ ความเป็นพลเมืองดี หมายถึง ประชาชนที่นอกจากเสียภาษีและปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองแล้วยังต้องมีบทบาทในทางการเมือง คือ อย่างน้อยมีสิทธิไปเลือกตั้ง แต่ยิ่งไปกว่านั้นคือสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อทางราชการหรือรัฐได้ ทั้งยังมีสิทธิเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับรัฐ และอาจเป็นฝ่ายรุก เพื่อเรียกร้องกฎหมาย นโยบายและกิจกรรมของรัฐตามที่เห็นพ้อง พลเมือง นั้นจะเป็นคนที่รู้สึกเป็นเจ้าของในสิ่งสาธารณะ มีความกระตือรือร้นอยากมีส่วนร่วม เอาใจใส่การทำงานของรัฐบาล และเป็นประชาชนที่สามารถแก้ไขปัญหาร่วมได้ในระดับหนึ่งโดยไม่ต้องรอให้ รัฐบาลแก้ไขให้แทน

๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความไม่ทนต่อการทุจริต ความอดทน คือ การรู้จักรอคอยและคาดหวัง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง แน่วแน่ ต่อสิ่งที่รอ คอย หรือสิ่งที่ตั้งใจให้กระทำในสิ่งที่ไม่ดี ไม่ทน หมายถึง ไม่อดกลั้น ไม่อดทน ไม่ยอม

๒. ความอายต่อการทุจริต

ความละอาย หมายถึง ความรู้สึกอายที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ควร เช่น ละอายที่จะกระทำผิดละอายใจ

๓. ตัวอย่างความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต

การทุจริตมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากในด้านต่าง ๆ หากนำเอาเงินที่ทุจริตไปมาพัฒนาในส่วนอื่น ความเจริญหรือการได้โอกาสของผู้ที่ด้อยโอกาสนี้จะมีมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาส ทางด้านสังคม ทางด้านการศึกษาของประชาชนในประเทศก็จะลดน้อยลง

๔. การลงโทษทางสังคม

การลงโทษทางสังคม หมายถึง การชู้ว่าจะลงโทษหรือการสัญญาว่าจะให้รางวัลตามที่กลุ่มกำหนดไว้สำหรับการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกเพื่อชักนำให้สมาชิกกระทำตามข้อบังคับและกฎเกณฑ์การลงโทษทางสังคมมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เป็นการทำงานตามกลไกสังคม การลงโทษทางสังคมเป็นมาตรการควบคุมทางสังคมที่ต้องการให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติของสมาชิกเพื่อชักนำให้สมาชิกกระทำตามข้อบังคับและกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับร่วมกัน

๕. จัดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤตินิষอบ ดังนี้

๑. ยื่นเรื่องร้องเรียนมายังที่ตั้งโรงพยาบาลบาเจาะโดย

- หนังสือร้องเรียน (ลงชื่อผู้ร้องเรียน)
- บัตรสนเท่ห์ (ไม่ลงชื่อผู้ร้องเรียน)

๒. เว็บไซต์โรงพยาบาลบาเจาะ “www.bacho hospital.org.”

๓. เฟสบุ๊คโรงพยาบาลบาเจาะ “bacho hospital”

๔. ผู้รับความคิดเห็นของโรงพยาบาลบาเจาะ

(๒) งานธุรการ ลงทะเบียนรับเรื่องในสมุดคุมเรื่องร้องเรียน

(๓) งานธุรการ คัดแยกหนังสือส่งให้คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาของเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสด้านการทุจริตและประพฤตินิষอบ

(๔) คณะกรรมการการบริหารจัดการความเสี่ยง สรุปรายความเห็นเสนอและจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลบาเจาะพิจารณาลงนาม

(๕) งานการเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ หรือเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียน

(๖) คณะกรรมการการบริหารจัดการความเสี่ยง สรุปรายความเห็นผู้ร้องทุกข์/ร้องเรียน (กรณีมีชื่อที่อยู่หน่วยงานชัดเจน) ทราบเบื้องต้นภายใน ๑๕ วัน

(๗) คณะกรรมการการบริหารจัดการความเสี่ยง รับรายงานและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๘) งานการเจ้าหน้าที่เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลบาเจาะ

(๙) งานการเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง เก็บข้อมูลในสมุดคุมเรื่องร้องเรียน เพื่อการประมวลผลและสรุปวิเคราะห์

/(๑๐) งานการเจ้าหน้าที่ฯ.....

(๑๐) งานการเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์เสนอผู้บริหาร (รายเดือน/รายปี)

(๑๑) งานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บเรื่อง

นอกจากนี้ ยังสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. สำนักงาน ป.ป.ช.

๒. ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สายด่วน) ทำเนียบรัฐบาลที่สายด่วน ๑๑๑๑ หรือ ทางหมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๓ ๑๒๗๑ - ๘๔

๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หมายเลขโทรศัพท์ ๑ ๒๒๗๑ ๘๐๐๐

๔. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) หมายเลขโทรศัพท์ ๑๒๐๖

๕. ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ที่สายด่วน ๑๕๖๗ สถานีตำรวจในเขตอำนาจสอบสวน

๖. คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด ในแต่ละจังหวัด

๗. แจ้งความ ร้องทุกข์ กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ณ สถานีตำรวจในเขตอำนาจสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนจะส่งเรื่องที่ทำให้อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการป.ป.ช.ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อดำเนินการต่อไป

๘. มาตรการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน และการกันบุคคลไว้เป็นพยานโดยไม่ดำเนินคดี

๘.๑ มาตรการคุ้มครองช่วยเหลือพยาน

๘.๒ การกันบุคคลไว้เป็นพยานโดยไม่ดำเนินคดี

๘.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยานการลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ.๒๕๕๓

วิชาที่ ๓ การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต

การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับที่มาโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งประกอบด้วย

๑. ความพอเพียง (sufficient : S) ผู้นำผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กรและชุมชนน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์เป็นหลักความพอเพียงในการทำงานการดำรงชีวิต การพัฒนาตนเองและส่วนรวม รวมถึงการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน

๒. ความโปร่งใส (transparent : T) ผู้นำผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กรและชุมชนต้องปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงต้องมีและปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมายด้านความโปร่งใส ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจและปลูกให้ตื่นรู้

๓. ความตื่นรู้ (realise : R) ผู้นำผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กรและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหาและภัยร้ายแรงของการทุจริต ประพฤติมิชอบภายในชุมชนและ ประเทศ ความตื่นรู้จะบังเกิดได้เมื่อได้พบเห็นสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต ย่อมจะมีปฏิกิริยาเฝ้าระวังการทุจริตที่เกิดขึ้น ความร้ายแรงและผลกระทบต่อบุคคลและส่วนรวม

๔. มุ่งไปข้างหน้า (onward : O) ผู้นำผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กรและชุมชน มุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองและส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน บนฐานความโปร่งใสความ พอเพียงและร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในประเด็น ดังกล่าว

๕. ความรู้ (Knowledge : N) ผู้นำผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กรและชุมชน ต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินได้อย่าง่องแท้ในเรื่องสถานการณ์การทุจริต ผลกระทบที่มีต่อตนเองและส่วนรวม ความพอเพียงด้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการลดการทุจริตในระยะยาว รวมทั้งความอาย ไม่กล้าทำทุจริตและความไม่ทนเมื่อพบเห็นว่าการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต

๖. ความเอื้ออาทร (generosity :G) คนไทยมีความเอื้ออาทร มีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนฐานของจิตพอเพียงด้านทุจริต ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง



(นายอุสมาน เจ๊ะมะ)

ผู้สรุปรายงานการอบรม