



สำนักงานสาธารณสุข จ.เชียงใหม่
โรงพยาบาลนครพิงค์

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในโรงพยาบาลนครพิงค์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

คำนำ

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (TI) ประกาศค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) จัดอันดับประเทศโปร่งใสโลกปี ๒๕๖๐ ประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น ๓๗ คะแนน ขยับขึ้นจากอันดับ ๑๐๑ ขึ้นไปอยู่ที่ ๙๖ จาก ๑๘๐ ประเทศ การที่คะแนนและอันดับของไทยขยับสูงขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นเรื่องที่ยังต้องทำต่ออีกมากเพราะปัญหาคอร์รัปชันในประเทศไทยมีมาก รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญและผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติได้แถลงนโยบาย ๑๑ ด้าน รวมถึงประเด็นการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินธรรมาภิบาล การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น วางใจในระบบราชการ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ปราบปรามการทุจริตและการมี ผลประโยชน์ทับซ้อนในทุกกระดับ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐครอบคลุมประเด็นการประเมิน ๕ ด้าน รวมถึงการต่อต้านการทุจริตในองค์กรโดยสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านกิจกรรมต่างๆตลอดจนการให้ความรู้ตามคู่มือประเมินจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ควรต้องร่วมมือและพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง

โรงพยาบาลนครพิงค์ หวังอย่างยิ่งว่า กรอบแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ให้เกิดความเข้าใจในปัญหาดังกล่าวรวมถึงเป็นข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ศึกษาเพื่อร่วมกันสร้างสังคมไทยให้ใสสะอาดเพื่อยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI)

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลนครพิงค์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทที่ ๑ ความหมายและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน.....	๑
บทที่ ๒ แนวทางการป้องกันและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน.....	๖
บทที่ ๓ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน.....	๗
ภาคผนวก.....	๑๐
บรรณานุกรม.....	๑๗

บทที่ ๑

ความหมายและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๑ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest: COI)

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (ความหมาย : ก.พ.)

สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนไม่เห็นว่าเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

๑.๒ มูลเหตุปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน

ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดจากการพัฒนาการทางการเมืองไทยที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่นักการเมืองและนักธุรกิจเป็นบุคคลคนละกลุ่ม กล่าวคือ ในอดีตนักธุรกิจต้องพึ่งพิงนักการเมืองเพื่อให้นักการเมืองช่วยเหลือสนับสนุนกิจการของตนซึ่งในบางครั้งสิ่งที่นักธุรกิจต้องการนั้น มิได้รับการตอบสนองจากนักการเมืองทุกครั้งเสมอไป นักธุรกิจก็ต้องจ่ายเงินจำนวนมากแก่นักการเมือง ในปัจจุบันนักธุรกิจจึงใช้วิธีการเข้ามาเล่นการเมืองเองเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ามาเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆในสังคมได้และที่สำคัญคือทำให้ข้าราชการต่างๆ ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง

๑.๓ นิยามศัพท์และแนวความคิดสำคัญ

“ผลประโยชน์ส่วนตน (Private interest) ” “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตนมี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวข้องกับเงิน (Pecuniary) และที่เกี่ยวกับการเงิน (Non-Pecuniary)

(๑.) ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

(๒.) ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

“หน้าที่สาธารณะ (Public duty)” หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (Public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

“ผลประโยชน์สาธารณะ” คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถใช้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

๑.๔ ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

(๑) ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

(๒) ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆรับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

(๓) ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (Potential) เป็นผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

๑.๕ หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests)

มี ๒ ประเภท

(๑) ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมายปกติ หน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่กลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่กำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

(๒.) ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม

ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

๑.๖ ลักษณะพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

รูปแบบพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน มีลักษณะต่างๆดังนี้

(๑.) การได้รับผลประโยชน์ เป็นการได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้การตัดสินใจเอนเอียง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ฝ่ายที่ให้ผลประโยชน์กับตน

(๒.) การหาประโยชน์ให้ตนเอง (Self-Dealing) คือการหาผลประโยชน์จากตำแหน่งตัวเอง เช่น การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ต่างๆจากร้านที่ครอบครัวตนเอง

(๓.) การทำงานหลังเกษียณ (Post-Employment) เป็นการใช้อิทธิพลทางด้านความรู้ ความสามารถ และอิทธิพลจากตำแหน่งเดิมในการทำงานของตนเองหรือพวกพ้อง

(๔.) การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) เช่นการใช้เครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษภายนอกที่ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน

(๕.) การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) คือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน แล้วนำไปเปิดเผย เพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ทั้งในรูปของเงินและสิ่งอื่นๆ

(๖.) การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราวในกิจการที่เป็นส่วนตน เช่นการนำรถยนต์มาขับเพื่อให้ประโยชน์ส่วนตน ทำให้ต้องเสียงบประมาณเพื่อชื้อน้ำมันเกินความจำเป็น

(๗.) การใช้อิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่ไปรับสิ่งตอบแทนจากพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นทำนองเดียวกับเป็นไปเพื่อประโยชน์ด้านการเมือง

CONFLICT OF INTEREST

ผลประโยชน์ทับซ้อน

คือ

เจ้าหน้าที่รัฐ ดำเนินการตามหน้าที่ของตนเอง โดยมีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบแฝง หรือนำประโยชน์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาใช้อิทธิพลในการตัดสินใจ ดำเนินงานของรัฐ หรือใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ตัวอย่างผลประโยชน์ทับซ้อน



1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting Benefits)
- การรับสินบน
 - การรับของขวัญ
 - การรับเงินบริจาค
 - การพาไปดูงาน



2. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self - Dealing)
- การทำสัญญาฉบับบริษัทของตนเอง
 - ซื้อที่ดินตนเองสร้างที่ทำการของรัฐที่ตนทำงานอยู่



3. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)
- ใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง
 - กรบว่าจะมีการตัดถนนที่ซื้อที่ดินบริเวณนั้นไว้



4. การทำงานหรือออกจากตำแหน่งสาธารณะ หรือหิวเกษียณ (Post - Employment)
- ออกจากหน่วยงานของรัฐไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน
 - ผู้บริหารกระทรวงศึกษา ลาออกไปทำงานในบริษัทธุรกิจสื่อสาร



5. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting)
- ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจแข่งขันกับองค์การของรัฐที่ตนสังกัด
 - ไปรับจ้างเป็นที่ปรึกษาของบริษัทเอกชนที่มีสัญญากับองค์การของรัฐที่ตนสังกัด



6. การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Your Employment's Property for Private Advantage)
- นำเครื่องใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้าน
 - นำรถยนต์ราชการไปใช้ในวงส่วนตัว



7. การนำโครงการสาธารณะคววในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - Barreling)
- รัฐมนตรีอนุมัติโครงการลงไปในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง
 - การใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียงเลือกตั้ง



ความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

มีผลประโยชน์
ส่วนตัว

CONFLICT OF INTERESTS

มีตำแหน่ง
ทางราชการ
หรือสาธารณะ

"การทับซ้อนของ
ประโยชน์ส่วนตัว
และประโยชน์
ส่วนรวม"



แทรกแซง
การใช้
ดุลยพินิจ
อย่าง
เป็นกลาง

"สถานการณ์ซึ่งบุคคล
มีผลประโยชน์ส่วนตัว
มากเพียงพอที่จะมี
"อิทธิพล" ต่อการ
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
และส่งผลกระทบต่อ
ประโยชน์ส่วนรวม"

"การขัดกันแห่งผลประโยชน์"

"สถานการณ์ซึ่งบุคคลใช้อำนาจหน้าที่
ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง"

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

แก้อะไรดี ต้อง

คิด

เป็น

Analog
คิดแบบฐาน 10
ไม่สามารถ
แยกประโยชน์ส่วนตน
ออกจากประโยชน์ส่วนรวมได้

Digital
คิดแบบฐาน 2
สามารถ
แยกประโยชน์ส่วนตน
ออกจากประโยชน์ส่วนรวมได้

ไม่ใช้น้ำประปาหลวง
ล้างรถส่วนตัว

ไม่นำรถยนต์หลวง
มาใช้ในธุระส่วนตัว

ไม่นำอุปกรณ์
ไฟฟ้าส่วนตัว
มาซักรีดที่ทำงาน

ไม่นำวัสดุ
ครุภัณฑ์หลวง
ไปใช้ส่วนตัว

ไม่รับของขวัญจาก
ผู้มาติดต่อราชการ

ไม่ใช้น้ำประปาหลวง
ล้างรถส่วนตัว

ไม่นำรถยนต์หลวง
มาใช้ในธุระส่วนตัว

ไม่นำอุปกรณ์
ไฟฟ้าส่วนตัว
มาซักรีดที่ทำงาน

ไม่นำวัสดุ
ครุภัณฑ์หลวง
ไปใช้ส่วนตัว

ไม่รับของขวัญจาก
ผู้มาติดต่อราชการ

ไม่ใช้โทรศัพท์หลวง
เรื่องส่วนตัว

**ทุจริตต้องได้รับโทษ!
พบเห็นอย่านิ่งเฉย**

พบเห็นการทุจริตแจ้งมาที่
www.stopcorruption.moph.go.th
ตุ้ ปณ. 9 ปณฝ. โทร-กรรท.สาธารณะสุฯ 11000

ทุจริตไม่ใช่แค่ผิดวินัย แต่มีโทษอาญา
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โทร-กรรท.สาธารณะสุฯ

บทที่ ๒

แนวทางการป้องกันและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ ความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน

ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ๒ ประเด็นดังนี้

(๑.) การเบิกค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

(๒.) การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา รวมถึงการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๒.๒ แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

(๑.) ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “โรงพยาบาลนครพิงค์ ใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต” (MOPH Zero Tolerance) เพื่อแสดงถึงเจตจำนงสุจริตและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของโรงพยาบาลนครพิงค์ อย่างมีธรรมาภิบาล

(๒.) ประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ ข้อ ๒ มาตรการการเบิกค่าตอบแทน และ ข้อ ๓ มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา รวมถึงการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ

(๓.) ให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามประกาศและหากผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่พบเห็นการกระทำใดที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในประกาศนี้ ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ ทราบผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (รอบที่ ๑ ตัดยอด ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ ตัดยอด ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕)

(๔.) โครงการอบรมความรู้การต่อต้านทุจริตและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลนครพิงค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ให้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เข้าข่ายให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการอบรมไปยังบุคลากรในกลุ่มงานของตนเอง

(๕.) ศึกษาคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน (ศปท. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

๒.๓ แนวทางการแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน

(๑.) หากพบพฤติกรรมที่อาจเกิดผลประโยชน์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวก่อนปฏิบัติหน้าที่แล้วเสร็จ เพื่อลดการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และกำชับไม่ให้กรณีดังกล่าวเกิดขึ้นอีก

(๒.) หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นการกระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่นั้น

(๓.) หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นการกระทำละเมิด ให้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดแก่เจ้าหน้าที่นั้น

(๔.) หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นความผิดที่มีโทษตามกฎหมาย ลักษณะอาญา ให้ดำเนินการแจ้งความร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือฝ่ายปกครอง เพื่อดำเนินคดีแก่เจ้าหน้าที่นั้น

บทที่ ๓ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๘ (๒)

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๑๑ และ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๒.ระเบียบกระทรวงการคลัง

๒.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการวินัย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย ๒๕๕๖ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓.๒ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ และข้อกำหนดกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ของกรมสุขภาพจิต พ.ศ.๒๕๕๓

๓.๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ๒๕๓๗

๓.๔ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๔.กฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

๔.๑ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๔.๒ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๕.กฎหมายที่มีโทษตามกฎหมายลักษณะอาญา

๕.๑ ประมวลกฎหมายอาญา

๕.๒ กฎหมายที่มีบทกำหนดโทษ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน

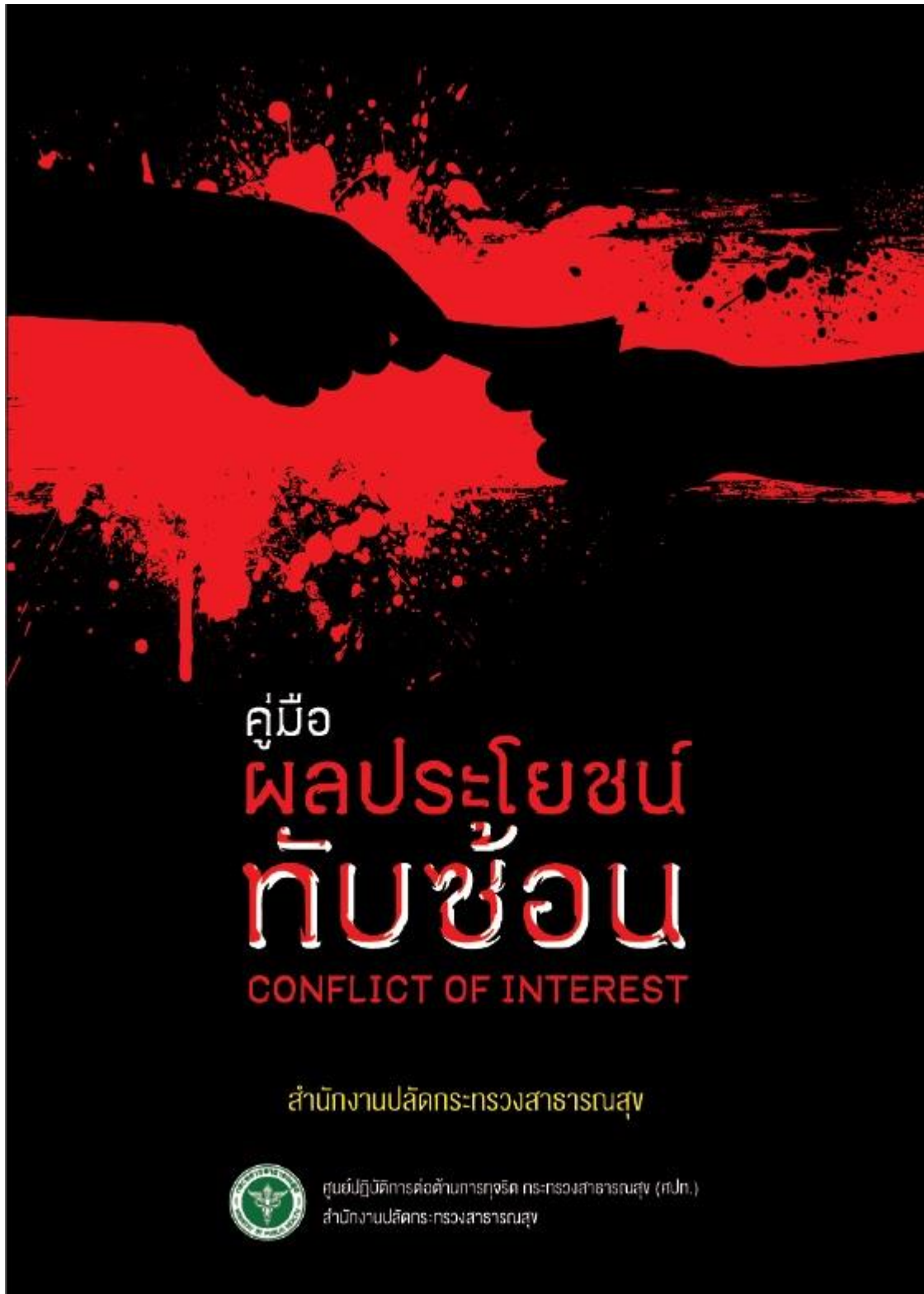
(ตาราง ๑)

ความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน	แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	มาตรการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. การเบิกค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>๑.ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ๒.ประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ ข้อ ๒ มาตรการการเบิกค่าตอบแทน ๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม รายงาน ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ ทราบ ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (รอบที่ ๑ ตัดยอด ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และ รอบที่ ๒ ตัดยอด ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓) ๔.โครงการอบรมความรู้ “การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต โรงพยาบาลนครพิงค์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓” ๕. ศึกษาคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>หลักการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบที่จ่ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๑๑ และ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙</p>
<p>๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา รวมถึงการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p>	<p>๑.ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ๒.ประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม รายงาน ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ ทราบ ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (รอบที่ ๑ ตัดยอด ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และ รอบที่ ๒ ตัดยอด ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓) ๔.โครงการอบรมความรู้ “การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต โรงพยาบาลนครพิงค์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓” ๕. ศึกษาคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐</p>

(ตาราง ๒)

ความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน	แนวทางในการแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน	มาตรการหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๑. การเปิดค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	๑. หากพบพฤติกรรมที่อาจเกิดผลประโยชน์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวก่อนปฏิบัติหน้าที่แล้วเสร็จ เพื่อลดการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและกำชับไม่ให้กรณีดังกล่าวเกิดขึ้นอีก ๒. หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นการกระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่นั้น ๓. หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นการกระทำละเมิด ให้ดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดแก่เจ้าหน้าที่นั้น ๔. หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ใด เป็นความผิดที่มีโทษตามกฎหมายลักษณะอาญา ให้ดำเนินการแจ้งความร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือฝ่ายปกครองเพื่อดำเนินคดีแก่เจ้าหน้าที่นั้น	๑. กฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการวินัย ๒. กฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๓. กฎหมายที่มีโทษตามกฎหมายลักษณะอาญา
๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา รวมถึงการเปิดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ		

ภาคผนวก



<https://bit.ly/2vTOCj5>

บรรณานุกรม

- คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของโรงงานยาสูบ (ศปท.) (www.thaitobacco.or.th)
- องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (www.anticorruption.in.th)
- คู่มือ “ผล ประโยชน์ทับซ้อน” (CONFLICT OF INTEREST) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข(www.stopcorruption.moph.go.th)
- บทความ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” โดย นายกฤษณ์ วงศ์วิเศษ สถาบันพระปกเกล้า (wiki.kpi.ac.th)

