



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู
ที่ นกอสบ/๒๕๖๕ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้แนวทางการปฏิบัติเพื่อ
ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ในการนี้กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขอส่งแนวทางการ
ปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นายจิราสุ ทินทอง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ผู้จ้สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

ทราบ

(นายศุภโกศล แก้วโสม)
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ. หนองบัวลำภู

ที่ นกอสธอ./๒๕๖

วันที่ ๓๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม

STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขออนุมัติและอนุญาตนำข้อมูลดังกล่าวขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์(เวบเพจ) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรืองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

นายจิรายุ หินจอง
นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ตำแหน่งบริหาร)

อนุมัติ

(นายละไท แก้วโสม)
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็น การทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจซึ่งเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง คู่มือ ส่งเสริมการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรืองจัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย กระทรวงสาธารณสุขในการกำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คือ การปลูกจิตสำนึก การป้องกัน การปราบปรามและการสร้างเครือข่ายมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของทางราชการดำรงตนด้วยความเที่ยงธรรมคงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไม่ใช่อำนาจและตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริต และช่วยฟื้นฟูส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตเชิงบวกในภาครัฐให้แก่ระบบราชการไทยและหากเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือนี้โดยเคร่งครัดจะสามารถดำเนินการปฏิบัติภารกิจในทางราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโปร่งใสสุจริตและเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

งานบริหาร สสอ.ศรีบุญเรือง

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ความหมาย : สำนักงาน ก.ท.

สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการพนักงานบริษัทผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับผลกระทบท่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นการกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ(ประโยชน์ของส่วนรวม)แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

มูลเหตุปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน

ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดจากการพัฒนาการเมืองไทยเปลี่ยนไปจากเดิมที่นักการเมืองและนักธุรกิจเป็นบุคคลคนละกลุ่มกันกล่าวคือในอดีตนักธุรกิจต้องพึ่งพิงนักการเมืองเพื่อให้การเมืองช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจของตนซึ่งในบางครั้งสิ่งที่นักธุรกิจต้องการนั้นมิได้รับการตอบสนองจากนักการเมืองทุกครั้งเสมอไปนักธุรกิจก็ต้องจ่ายเงินจำนวนมากแก่นักการเมืองในปัจจุบันนักธุรกิจจึงใช้วิธีการเข้ามาเล่นการเมืองเองเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ามาเป็นผู้กำหนดนโยบายและออกกฎหมายต่างๆในสังคมได้และที่สำคัญคือหาให้ข้าราชการต่างๆต้องปฏิบัติตามคำสั่ง

ผลประโยชน์ทับซ้อนภาษาไทยใช้พูดอย่าง

๑. ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

ผลประโยชน์ส่วนบุคคล (private interest) “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนบุคคล” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาติคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้องกับ

ผลประโยชน์ส่วนตนมีไปประเภทคือที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

๓. ผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้วเช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินเช่นสัมปทานส่วนลของชาติหรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

๒. ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมีอยู่ในรูปความลาเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชังและมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคนการระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจากัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะนำมาผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่เป็นตำแหน่งงานใหม่

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) องค์การสากลคือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อนมี๓ประเภทคือ

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆอาจไม่มีก็ได้จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อาจขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นรับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง
๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

หน้าที่ที่ขัดแย้ง (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests) มี๒ประเภท

๑. ประเภทแรกเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งเช่นเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการดำเนินระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออก

จากกันได้อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมายปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจนแต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีการลัดคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถหางานบางอย่างที่คนอื่นฯหาไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้ก็กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. ประเภทที่สองเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาทและการทับซ้อนบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทับซ้อนหน้าที่ที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือถ้าข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลาเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม

ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยเพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกันนั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) หมายถึงสิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สูงแก่บุคคลทั้งหลายในสังคมผลประโยชน์สาธารณะยังหมายถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict Of Interests) เป็นสถานการณ์ที่บุคคลในฐานะพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงประโยชน์แก่ตนเองกลุ่มหรือพวกที่ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรมและส่งผลกระทบหรือความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะค่าอื่นที่มีความหมายถึงความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้แก่การมีผลประโยชน์ทับซ้อนความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะและรวมถึงคอร์รัปชั่นเชิงนโยบายคอร์รัปชั่นสีเทา

การกระทำที่อยู่ในข่าย Conflict of Interest

- **รับผลประโยชน์ (Accepting Benefits)**คือการรับสินบนหรือรับของขวัญเช่นเป็นเจ้าของงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วไปรับไม้กอล์ฟจากร้านค้า เป็นต้น
- **ใช้อิทธิพล (Influence Peddling)**เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
- **ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตน (Using employer's property for private advantage)**ได้แก่การใช้รถราชการหรือใช้คอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
- **ใช้ข้อมูลลับของราชการ (Using confidential information)**เช่นรู้ว่าราชการจะตัดถนนแล้วรีบชิงไปซื้อที่ดินหน้าไว้ก่อน
- **รับงานนอก (Outside employment or moonlighting)**ได้แก่การเปิดบริษัทหากินซ้อนบริษัทที่ตนเองทำงานเช่นเป็นพนักงานขายแอมเวย์แล้วมาขายแข่งหรือเช่นนักบัญชีที่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้ราชการ
- **ทำงานหลังก่อจากตำแหน่ง (Post Employment)**เป็นการไปทำงานให้ผู้อื่นหลังจากออกจากงานเดิมโดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลที่เดิมมาซึ่งงานหรือเอาประโยชน์โดยไม่ชอบธรรมเช่นเอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารชาติไปช่วยธนาคารเอกชนหลังเกษียณ

ตัวอย่างประโยชน์ทับซ้อน

- หาประโยชน์ให้ตนเอง
- รับประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่
- ใช้อิทธิพลเรียกผลตอบแทน
- ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ของตน
- ใช้ข้อมูลความลับเพื่อแสวงหาประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง
- รับงานนอกแล้วส่งผลเสียให้งานในหน้าที่
- ทำงานหลังออกจากตำแหน่งและเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท
- การให้ของขวัญของกำนัลเพื่อหวังความก้าวหน้า
- ให้ทิปพนักงานโรงแรมเพื่อหวังบริการที่ดีกว่าลูกค้ารายอื่น
- ช่วยให้อาณานิคมทำงานในหน่วยที่ตนมีอำนาจ
- ซื้อขายตำแหน่งจ่ายผลประโยชน์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน

หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อผ้าไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพหูดคยินทางการเมืองเผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูลลาทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหาเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใสนั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆเช่นจดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยเท่าที่จำเป็นทำให้เจ้าหน้าที่พร้อมและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์การการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์การฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อเสนอแนะและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหาหรือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม

ในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้อง ทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้างๆไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี๖ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ระบุว่ามิใช่ผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มีเกิดขึ้นในองค์กร

๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียผู้รับบริการผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖. บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

จุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน

๒. การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง

๓. การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงาน

๔. การอนุมัติ/อนุญาต การออกใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ

๕. การกระจายงบประมาณ

๖. การปรับการลงโทษ

๗. การให้เงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพากษา

๘. การรับของขวัญของกำนัลจากผู้ที่มาติดต่ออันเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่

การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๓

เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือว่าหัวใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อถือว่าหัวใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องของธรรมที่องค์การภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของบริการหรืออื่นๆที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับเป็นยกเว้นออกจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าตีราคาเป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้

▶ ของขวัญที่สามารถตีราคาได้ (Tangible gifts) หมายถึงรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิงการต้อนรับให้ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้เช่นตัวอย่างสินค้าบริโภคของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบริการกำนันปลีตรลดราคา สินค้าหรือบริการและเป็นต้น

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึงสิ่งใดๆ หรือบริการใดๆที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

- ▶ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าใด
- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาสลัด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้
- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆเมื่อเทียบกับราคาสลัดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้
- ▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องรับเห้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆรับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่
- ▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ
- ▶ ถ้าในงบประมาณใดๆคุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ใดคนหนึ่งคนเดียวกับกลุ่มเดียวกันหรือผู้ให้ความสัมพันธ์กันหลายๆครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ
- ▶ ถ้าในงบประมาณใดๆได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น
- ▶ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ(ประชาชนองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่าเสมอบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลปิดเป็นก้อให้เกิดคดีในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ
- ▶ เงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร สื่อดีวีดี) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ)

๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการพิจารณาคัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎนี้มีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน นอกจากนี้หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทูจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆรับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

หากฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษอย่างไร ?

การมีพฤติกรรมใดๆก็ตามที่เข้าข่ายประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีพฤติกรรมที่พร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือนจนกระทั่งไล่ออก ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการฝ่าฝืนนอกจากนั้นหากพฤติกรรมนั้นๆเข้าข่ายการรับสินบนฉ้อฉลทูจริตและสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นๆมีการรับผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเข้าข่ายการมีพฤติกรรมดังกล่าวซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบหากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด๔การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมมาตรา๑๐๓ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด

กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๐ , ๑๐๓ และ ๑๐๓/๑ กำหนดเรื่องการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมไว้เพื่อลดระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนให้ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

๒. ประมวลกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดว่าโดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยา กล่าวคือ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลที่ให้กับในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

๑.ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓.๑) ส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๙ ข้อ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๒) หมวดข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

- (๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีปัญญุตุนส่วนตัวมาปะทะกับการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะความชอบหรือชัง
- (๒) ไม่ใช้เวลาราชการเงินทรัพย์สินบุคลากรบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
- (๓) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ๔

ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในหน่วยงานราชการ วิทยวิสาห์กิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นคือจริยธรรมหรือข้อขัดข้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๓.๓) หมวด๒๒ ข้อ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๓) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือการกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๔) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินงานหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเวือะของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเวือะของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๖. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔

แนวทางกิจกรรมของชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

วัตถุประสงค์ ชมรม STRONG

๑. พิจารณากิจกรรมในกลุ่ม ชมรม STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมได้ให้อึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๒. เพื่อให้สมาชิกชมรม STRONG มีความรู้ความเข้าใจกรอบแนวคิดจัดพอเพียงด้านทุจริต สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เพื่อมุ่งสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ระเบียบ/แนวทางการดำเนินงาน/แนวคิดจัดพอเพียงด้านทุจริต

๑. การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม ๒. ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต ๓. การประยุกต์หลักความพอเพียง ด้วยโมเดล STRONG : จัดพอเพียงด้านทุจริต
๒. ดำเนินแก้ไขปัญหามาตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ที่มีการดำเนินการในหน่วยงาน ได้แก่
 - ๒.๑ การจัดซื้อวัสดุ
 - ๒.๒ การจัดทำโครงการ มีกอบรมศึกษาดูงานประชุมและสัมมนา
 - ๒.๓ การเบิกค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง
 - ๒.๔ การใช้รถยนต์ราชการ



(นายสะไกร แก้วโสม)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู

ที่ นก๐๓๓๒/

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขออนุมัติและอนุญาตนำข้อมูลดังกล่าวขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์(เวบเพจ) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรืองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

นายจิรายุ หินจ้อง

นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

อนุมัติ

(นายณ. ก้าวไกล)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ. หนองบัวลำภู
ที่ นกคต๓๒/๒๕๑ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ในการนี้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขอส่งแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อถือปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบเวียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายศุภกิจ แก้วโสม)
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ. หนองบัวลำภู

ที่ นโกสอเขต/๒๕๕

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ที่ซับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง ได้แนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ที่ซับซ้อนและกิจกรรมของชมรม STRONG ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และได้ดำเนินการส่งไปยังหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและถือปฏิบัติเป็นเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงรายงานการส่งแนวทางการปฏิบัติ ฯ เพื่อถือปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสงกรานต์ แก้วโสม)
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วัน/เดือน/ปี :วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ: หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานและมีการรวมกลุ่มในนามชมรม STRONG

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- มาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
- การรวมกลุ่มของบุคลากรของหน่วยงาน ในนาม ชมรม STRONG

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ

.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



นายจางัญ หีนทอง

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายศุภกิจ แก้วโสม)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายนพพร กุลสา)

ตำแหน่ง พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

แนวทางกิจกรรมของชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

วัตถุประสงค์ ชมรม STRONG

๑. พิจารณากิจกรรมในกลุ่ม ชมรม STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมได้ให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๒. เพื่อให้สมาชิกชมรม STRONG มีความรู้ความเข้าใจกรอบแนวคิดจัดพอเพียงด้านทุจริต สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เพื่อมุ่งสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ระเบียบ/แนวทางการดำเนินงาน/แนวคิดจัดพอเพียงด้านทุจริต

๑. การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม ๒. ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต ๓. การประยุกต์หลักความพอเพียง ด้วยโมเดล STRONG : จัดพอเพียงด้านทุจริต
๒. ดำเนินแก้ไขปัญหามาตามความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ที่มีการดำเนินการในหน่วยงาน ได้แก่
 - ๒.๑ การจัดซื้อวัสดุ
 - ๒.๒ การจัดทำโครงการ ฝึกอบรมศึกษาดูงานประชุมและสัมมนา
 - ๒.๓ การเบิกค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง
 - ๒.๔ การใช้รถยนต์ราชการ



(นายสกลกร แก้วโสม)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง



คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ที่.....๓๐๒..... / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

เพื่อให้การจัดตั้งกลุ่มของเจ้าหน้าที่ ในนามชมรม STRONG เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการ
ปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ให้สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตน และ
ประโยชน์ส่วนรวม โดยให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีประสิทธิภาพ และ
สอดคล้องตามกรอบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงขอแต่งตั้งบุคคล เป็นคณะกรรมการชมรม STRONG สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด สุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ราชานามดังต่อไปนี้

๑. นายสกลกร แก้วโสม	สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวนิภาพร ศรีวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รองประธานกรรมการ
๓. นางสุภาพร เจือมา	ผ.รพ.สส.นากอก	รองประธานกรรมการ
๔. นางวิมลนาพร รักวิชา	ผ.รพ.สส.ดอนเกตุ	กรรมการ
๕. นายสุรารัฐ ชัยปัญหา	ผ.รพ.สส.กุดสะเทียน	กรรมการ
๖. นายโชคชนะชัย จิตนพลแสน	ผ.รพ.สส.โนนสูง	กรรมการ
๗. นายคนสันต์ เดชยศดี	ผ.รพ.สส.หนองกุงแก้ว	กรรมการ
๘. นางวันวิสาห์ หินจ้อง	ผ.รพ.สส.ทรายมูล	กรรมการ
๙. นายเกียรติศักดิ์ บามวิเศษ	ผ.รพ.สส.หนองแก	กรรมการ
๑๐. นายธงชัย เทียมทอง	ผ.รพ.สส.โนนสมบูรณ์	กรรมการ
๑๑. นายชุมพร จันดา	ผ.รพ.สส.ฝ่ายหิน	กรรมการ
๑๒. นายอัครวิทย์ แสนนา	ผ.รพ.สส.โนนอุดมพัฒนา	กรรมการ
๑๓. นางรัชนี แก้วโสม	ผ.รพ.สส.ศรีวิชัย	กรรมการ
๑๔. นายสุทธิชัย เพ็งคำศรี	ผ.รพ.สส.นาหนองพุ่ม	กรรมการ
๑๕. นายสุรเชษฐ์ นามบุญสืบ	ผ.รพ.สส.โนนสงวน	กรรมการ
๑๖. นางภาลัย วงชาธรรม	ผ.รพ.สส.หันนางาม	กรรมการ
๑๗. นางเพชร โยนาพันธ์	ผ.รพ.สส.หินตลาด	กรรมการ
๑๘. นายบรรพต ศรีวงษ์	ผ.รพ.สส.มาตุภูมิ	กรรมการ
๑๙. นายวิรัตน์ พลงาม	ผ.รพ.สส.หัวหว้า	กรรมการ

๑๘. นางศิริวรรณ สือเกียรติกิจ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๙. นายจิรายุ หินจอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ
๒๐. นางกรรณก ประทุมชาติ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. พิจารณากิจกรรมในการปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ปลูกฝังและสร้าง วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม โดยให้ยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. สมาชิกชมรม STRONG สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เพื่อมุ่งสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสกลกร แก้วโสม)
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

รายชื่อสมาชิกชมรม STRONG สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

๑	นางจิรายุ ทินทอง	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๒	น.ส.นิภาพร ศรีวงษ์	นวก.สาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาชีพ)	ชำนาญการ
๓	นางศิริวรรณ สีสเกียรติกิจ	นวก.สาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาชีพ)	ชำนาญการ
๔	นางกรรณก ประทุมชาติ	นวก.สาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๕	นางสาววิภาดา โคดศรี	นวก.สาธารณสุข	
๖	นางสาวจิรัชยา ทิพย์อนากุล	นวก.สาธารณสุข	
๗	นางสาวศรัณญา สุขนิรันดร์	นวก.สาธารณสุข	
๘	นางวิหิมา แก้วโสม	ผอ.รพ.สต. (จพ.สาธารณสุข)	อาวุโส*
๙	นางจิราพร นุชิต	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๑๐	นายสิงหา สีหามาท	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๑๑	นางนิภารัตน์ เทียมทอง	จพ.ทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน
๑๒	นายพิชิตชัย รัชชาภักดิ์	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ
๑๓	นางสุวคินี อินทรเพชร	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๑๔	นายวิรัตน์ พงงาม	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๑๕	นางวรรณภรณ์ ส่งสุข	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๑๖	นางเอี่ยมเดือน ทองจ่าม	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๑๗	น.ส.วราณี จันทร์เขียว	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน
๑๘	นายดลชัย แสนนา	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๑๙	นางหวิภักดิ์ แสนนา	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๒๐	นางศิริรัตน์ สุสีดา (จินดา)	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๒๑	นายสรราช ชัยปัญหา	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๒๒	น.ส.เนตรดวงดี ชาวทะเล	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๒๓	น.ส.สาวิตี พรหมขันธ์	นวก.สาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๒๔	นางปิยะดา โคตรธายา	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๒๕	นายบรรพต ศิริวงศ์	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๒๖	นางสุกัญญา บุตรเวียงพันธุ์	นวก.สาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๒๗	น.ส.ศุภมาส ประทุมชัย	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๒๘	นางวรรณวรรณ พิมพ์นิม	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๒๙	นางวิไลนาพร รัชวิชา	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๓๐	นางจุไรรัตน์ หาญเชิงชัย	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ
๓๑	นายโชคชนะชัย รัตนพลแสน	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๓๒	นางพิมพ์นิภา (รัชชดาพร) สุ่มทอง	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๓๓	นางสุทิน สิงสองคร (ปีดดา)	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๓๔	นางอมรรัตน์ ชินบุตร	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ
๓๕	นายพงษ์ธรณ์ วงเชียงอิน	จพ.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน
๓๖	นางเพชรวิ โชชนาพันธ์ (แก้วพลน้อย)	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๓๗	นายธงชัย เทียมทอง	ผอ.รพ.สต. (จพ.สาธารณสุข)	อาวุโส*
๓๘	นางขุติญา ตานะ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๓๙	น.ส.สายใจ นครชัย	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๔๐	นางสุภาพร เจือมา	ผอ.รพ.สต. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๔๑	น.ส.รัตนารัตน์ คอนหมั่น	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ

๕๒	นางภรมา โพธิ์บุญมา	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๕๓	นายชัชวาล อาษานอก	แพทย์แผนไทย	ชำนาญการ
๕๔	นายชุมพร จินดา	ผ.ร.พ.ส.ค. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๕๕	น.ส.เนาวรัตน์ พลางาม	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ
๕๖	น.ส.ศุภวรรณ สีแสน	นวก.สาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๕๗	น.ส.แสงอรุณ ศรีหะ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๕๘	นางสาววรรณิภา หอยทอง	นวก.สาธารณสุข	
๕๙	นายสุรเชษฐ นามบุญดี	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๕๐	นายอนันต์ หุดาชัย	จพ.ทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน
๕๑	น.ส.เปรมฤดี บุญรอด	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๕๒	นายคมสันต์ เดชยศดี	ผ.ร.พ.ส.ค. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๕๓	นางสุกัญญา อุดมภัทรศรี (โยธชาติ)	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๕๔	น.ส.จิรวรรณ เดชยศดี	จพ.ทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน
๕๕	นายสุทธิชัย เท็งคำศรี	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๕๖	น.ส.สุนันทา หาญนภาพ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ
๕๗	นายเกียรติศักดิ์ นามวิเศษ	ผ.ร.พ.ส.ค. (นวก.สาธารณสุข)	ชำนาญการ
๕๘	นางจิรนิษฐ์ นามวิเศษ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๕๙	น.ส.สุภาพร ทุมชะ	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๖๐	นางวิวิธาส์ ยืนจง	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๖๑	นางอัญญา สีหนาท	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๖๒	นางรมมูล คุ้มมาตร	จพ.ทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน
๖๓	นางพรพรรณ หินลำ	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญงาน
๖๔	นางมาลัย วงษาธรรม	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ
๖๕	นางกาญจนา ภูตะอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชำนาญการ

ภาพประชุมแนวทางการสร้างเสริมและพัฒนาจริยธรรมและการป้องกัน มิให้กระทำผิดวินัย
และแนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรม STRONG
วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อสม.ร่วมใจ







การประชุมประชุมแนวทางการสร้างเสริมและพัฒนาจริยธรรมและการป้องกัน
มิให้กระทำความผิดวินัย วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม อสม.ร่วมใจ

วาระการประชุม	รายละเอียด
วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ ๑.๑ การดำเนินงานตามตัวชี้วัด ไตรมาสที่ ๑/๖๕ ๑.๒ การเตรียมถ่ายโอน รท.สต. ไป อบจ. ๑.๓ ประกวด ชูบี้ นัมเบอร์ วัน - เตรียมชุมชน เข้าประกวด ปี ๖๕	
วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว	
วาระที่ ๓ เรื่องติดตาม	
วาระที่ ๔ เรื่องพิจารณาและถือปฏิบัติ ๔.๑ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานประชุมแนวทางการสร้างเสริมและพัฒนาจริยธรรมและการป้องกัน มิให้กระทำความผิดวินัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๔.๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและวินัยราชการ ๔.๓ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๔.๔ การจัดการและการป้องกันข้อร้องเรียน ๔.๕ แนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรม STRONG ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ	

แบบฟอร์มลงทะเบียน

ป.ระจก ม.ราชภัฏวชิรเวศน์ จ.ราชบุรี โทร. ๐๓๒-๕๖๖๖๖๖ ต่อ ๕๖๖๖ / โทร.มือถือ ๐๙๕-๘๘๘๘๘๘๘๘

วันที่ ๒๒ ก.พ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๗.๑๐ - ๑๘.๐๐ น.

ณ ๘๘๐.๐๖๖ ๖๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ที่อยู่	ลายมือชื่อ
1	นายสังวาลย์ คุ้มภัย	คณาจารย์ ค.บ.ค.บ.บ.ค.	๕๕๐.๐๖๖๖๖๖	
2	นายสังวาลย์ คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๕๕๐.๐๖๖๖๖๖	สง
3	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
4	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
5	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
6	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
7	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
8	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
9	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
10	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
11	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
12	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
13	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
14	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
15	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
16	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
17	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
18	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
19	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
20	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
21	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
22	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
23	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
24	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
25	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
26	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
27	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
28	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
29	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
30	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	
31	นายสมชาย คุ้มภัย	๖๖๖.๕๕.๖๖๖๖๖๖	๖๖๐.๐๖๖๖๖๖	