

รายงานการประชุมราชการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายพิลื้อ เขียวแก้ว	สาธารณสุขอำเภอตะโหมด	สสอ.ตะโหมด
๒. นายดลฮากิม สาเหล็ม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.ตะโหมด
๓. นางศุภรัตน์ จันทรเทพ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ตะโหมด
๔. นายสุขประเสริฐ เวชรังษี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สสอ.ตะโหมด
๕. นางสาวณัฐกฤตา อินทรรัตน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สสอ.ตะโหมด
๖. นางสาวจันจิรา คชสิงห์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.ตะโหมด
๗. นางสาวศิริลักษณ์ เนะนวน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.ตะโหมด
๘. นางสาวศิมนต์ โรจนารัตน์	พนักงานพิมพ์ ส๓	สสอ.ตะโหมด
๙. นางวรรณา เขียวแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านคลองใหญ่
๑๐. นางกำไล สุดใหม่	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญพิเศษ	รพ.สต.บ้านพรุนายขาว
๑๑. นายอนุชิต แหะหมั่น	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านเกาะเรียน
๑๒. นางพัชรี น้อยผอม	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านโหล๊ะบ้า
๑๓. นายอับดุลรอศักดิ์ ขุนล่า	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านปลักปอม
๑๔. นายสมศักดิ์ ทองตั้ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านควนอินนอโม
๑๕. นางวรรณพนา ทองโรจน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านพรุนายขาว
๑๖. นางสาวลักษณ์ แหะหมั่น	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านคลองน้อย
๑๗. ว่าที่ ร.ต. วุฒิชัย ปานป้อง	นักวิชาการสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านคลองน้อย
๑๘. นางสาวนงลักษณ์ นิยมณี	พนักงานบริการ	รพ.สต.บ้านคลองน้อย
๑๙. นางสาวชลธิชา กลิ่นมณี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านคลองใหญ่
๒๐. นางจิรวดี มุสิก	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านโหล๊ะบ้า
๒๑. นางสาวจุฑาทิพย์ แป้นแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านโหล๊ะบ้า
๒๒. นางสาวปรียาภรณ์ หิมเกตุ	นักวิชาการสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านเกาะเรียน
๒๓. นางสาวอังคณา หล้าสะ	นักวิชาการทันตสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านควนอินนอโม
๒๔. นางสาวสายชล ขวัญปลอด	ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	รพ.สต.บ้านเกาะเรียน
๒๕. นางสาวเสาวนีย์ ศรีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านพรุนายขาว
๒๖. นางจิตรา ชนะสิทธิ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านปลักปอม
๒๗. นางสาวเกศศิริรินทร์ อินนุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านควนอินนอโม
๒๘. นางสาวนุรีนา เหมมันต์	นักวิชาการทันตสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านพรุนายขาว
๒๙. นางสาวอัสสสิน หมานระเด็น	นักวิชาการสาธารณสุข	รพ.สต.บ้านปลักปอม
๓๐. นายศักดิ์ดา นวนแก้ว	พนักงานบริการ	รพ.สต.บ้านคลองใหญ่

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายพิลือ เขียวแก้ว สาธารณสุขอำเภอตะโหมด ทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ก่อนระเบียบวาระประชุม

อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

“การปิดทองหลังพระนั้น เมื่อถึงคราวจำเป็นก็ต้องปิด ว่าที่จริงแล้วคนโดยมาก ไม่ค่อยชอบปิดทองหลังพระกันนัก เพราะนึกว่าไม่มีใครเห็น แต่ถ้าทุกคนพากันปิดทองแต่ข้างหน้า ไม่มีใครปิดทองหลังพระเลย พระจะเป็นพระที่งามบริบูรณ์ไม่ได้ ”

พระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๐๖

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment :MOPH ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

นายพิลือ เขียวแก้ว สาธารณสุขอำเภอตะโหมด แจ้งรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) กำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เท่ากับร้อยละ ๙๔ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และได้นำกรอบการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๗) มาประยุกต์ด้วยการปรับปรุงรายละเอียดข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน จัดทำเป็นแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) มุ่งเน้นให้หน่วยงานเป้าหมาย ให้ความสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการสาธารณะผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานเป็นหลัก และยังคงมีกรอบแนวทางการประเมินเช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานที่มีการพัฒนาในระดับดีแล้ว ยังคงรักษามาตรฐานการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ให้มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น และหน่วยงานที่ยังมีจุด ที่ต้องปรับปรุงให้มีการพัฒนาในระดับเดียวกันกับทุกหน่วยงานเป้าหมายทั่วประเทศ (๑๒ เขตสุขภาพ)

การประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะทางเว็บไซต์ของหน่วยงานจะดำเนินการประเมินผ่านแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ทางระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) โดยเป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานเป้าหมายเลือกตอบ มี หรือ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบลงในระบบ MITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานและประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานเป้าหมายต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการพื้นฐานที่จำเป็น ผ่านทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน ๙ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑. ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล
๒. ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ
๓. ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส
๕. ตัวชี้วัดการป้องกันการรับสินบน
๖. ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ
๗. ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต
๘. ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๙. ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ซึ่ง ในการประชุมในครั้งนี้เป็นการจัดประชุมเพื่อให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมด ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต และ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ที่มีความสอดคล้องตามบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอในที่ประชุมเพื่อทราบและพิจารณา

๑. รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

นายดลฮากิม สาเหล็ม ชี้แจงรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมว่า การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ รวมถึงการรับประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ส่งผลให้บุคคลนั้น ขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก (รายละเอียด สรุปดังนี้)

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ได้แก่ การให้องค์ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๕ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน ให้มีความตระหนัก สามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้ ผลประโยชน์ทับซ้อน

หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสีย กับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่ สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยเป็นการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัด อยู่เฉพาะในรูปแบบของ ตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบ ของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบ ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก ๓ รูปแบบ (รูปแบบที่ ๘ รูปแบบที่ ๙ และรูปแบบอื่น ๆ) รวมทั้งสิ้น ๑๐ รูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ และผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจ ในการดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคย ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน

๔. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ

๕. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น

๖. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

๑๐. รูปแบบอื่น ๆ

ด้วยการนำหลักสูตรด้านทุจจริตศึกษา มาเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริต ในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีการปลุกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ต้องวางน้ำหนักไปที่การแก้ไขปัญหาคิด พฤติกรรม การปฏิบัติของข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของการเป็น “บุคคลสาธารณะ” หรือ “ข้าราชการสมัยใหม่” แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีคิดแบบระบบเลขฐานสอง (Digital Thinking) หรือ Binary Thinking ภายใต้แนวคิด “จิต พอเพียงด้านทุจจริต” โดยใช้โมเดล “STRONG” มาขับเคลื่อนในการปรับฐานความคิดของบุคลากรในสังกัดกระทรวง สาธารณสุขเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้สามารถแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบกล่อมเกลாதงสังคมในการต่อต้านการทุจริต ฝัง Chip วิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวมให้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติด้วยโมเดล STRONG จนกลายเป็นวิถีชีวิต เป็นแนวทางปฏิบัติประจำ เป็น วัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติ เป็นการขัดเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการ ลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการ ทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงาน ที่จะต้องปลุกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่ต้องมีการกำหนดแผนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพ จะส่งผลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิด เป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

หน่วยงานต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” หรือ โมเดล STRONG ใช้พันธสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สุจริต จิตพอเพียง” ประกอบด้วย S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realize) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยมีความสำคัญ คือ การมีเหตุผล ความสมดุล การมี ภูมิคุ้มกัน STRONG เกิดจากการผูกพันกันทุกเส้น (Participation) ความหมายของ STRONG ในแต่ละความหมาย มี ดังนี้

S-Sufficiency หลักความพอเพียง ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคล ทุกระดับ องค์กร และชุมชนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับประยุกต์เป็นหลักความพอเพียง ในการทำงาน การดำรงชีวิต การพัฒนาตนเองและส่วนรวม รวมถึงการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน ความพอเพียง ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ของมนุษย์แม้ว่าจะต่างกันตามพื้นฐาน แต่การตัดสินใจว่าความพอเพียงของตนเองต้องตั้งอยู่บน ความมีเหตุผล รวมทั้ง ไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น ส่วนรวม ความพอเพียงดังกล่าวจึงเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลนั้น ไม่กระทำการทุจริต ซึ่งต้องให้ ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realize) นอกจากนี้ ความพอเพียงของปัจเจกบุคคลย่อมมีระดับที่ แตกต่างกันตามวิถีคิด สภาพความพร้อมและความสามารถ รวมทั้งสถานภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลและ ครอบครัว

กลไกหลัก คือ ปรับวิถีคิดที่แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมได้อย่างถูกต้องโดยอัตโนมัติจะนำไปสู่ จิตสำนึกที่พอเพียง ไม่กอบโกยผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดบังรัฐ ไม่รับสินบน โดยมีต้องจำกัด ขอบเขตของการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถหาทรัพย์สินเงินทองได้ตามความสามารถ โดยไม่เดือดร้อนตนเองและ ผู้อื่น

T-Transparency ความโปร่งใส ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคล ทุกระดับ องค์กร และชุมชน ต้องปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผยข้อมูล ดังนั้น จึงต้องมีและปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมายด้านความโปร่งใส ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realize)

กลไกหลัก คือ สร้างความรู้ความเข้าใจในการเปิดเผยข้อมูล และวิธีสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใส ของโครงการ ต่าง ๆ

R-Realize ตื่นรู้ ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงรากเหง้าของปัญหาและภัยร้ายแรงของการทุจริตภายในชุมชน และประเทศ ความ ตื่นรู้จะบังเกิดเมื่อได้พบเห็นสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต ย่อมจะมีปฏิกิริยาเฝ้าระวัง และไม่ยินยอมต่อการทุจริตใน ที่สุด ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับสถานการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้น ความร้ายแรงและผลกระทบต่อ ระดับบุคคลและส่วนรวม

กลไกหลัก คือ การเรียนรู้สถานการณ์การทุจริตในพื้นที่ ชุมชน หรือองค์กร หรือในกรณีที่ปรากฏ การทุจริต ขึ้น หรือกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นมาแล้ว มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

O-Onward มุ่งไปข้างหน้า ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และ ชุมชน มุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองและส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนบนฐาน ความโปร่งใส ความ

พอเพียง และร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ในประเด็นดังกล่าว

กลไกหลัก คือ การป้องกันและการป้องปรามด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังพื้นที่ ชุมชน หรือองค์กรที่มีความเสี่ยงในการทุจริต เช่น การบูรณาการพื้นที่สาธารณะ หรือเฝ้าระวังโครงการให้ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส พัฒนานองค์กรของเราให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น

N-Knowledge ความรู้ ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน ต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน ได้อย่างถ่องแท้ ในสถานการณ์ทุจริต ผลกระทบที่มีต่อตนเองและส่วนรวม ความพอเพียงด้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการลดทุจริตในระยะยาว รวมทั้งความอย่าไม่กล้าทำทุจริตและความไม่ทนเมื่อพบเห็นว่าการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

กลไกหลัก คือ การให้ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม หรือให้สื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น (๑) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการทุจริตแบบต่าง ๆ ทั้งแบบสมัยอดีต แบบปัจจุบัน และแบบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (๒) ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในต่างประเทศ (๓) วิธีการป้องกัน-ป้องปรามแบบต่าง ๆ (๔) ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวัง และ (๕) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

G-Generosity ความเอื้ออาทร ในความหมายของการด้านทุจริต คือ ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน มีความเอื้ออาทร มีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนพื้นฐานของจิตพอเพียงด้านทุจริต ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ ความเอื้ออาทรในนิยามนั้น มิได้ต้องการหวังผลตอบแทน

กลไกหลัก คือ กิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลือบุคคล ชุมชน / สังคมในยามวิกฤติ หรือการร่วมมือ ในการพัฒนาชุมชน เอื้ออาทรในความถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

ภายใต้สัญลักษณ์ STRONG

☐ **มือขวาที่กำแน่น**

แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม ความพอเพียง (S : sufficiency) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวม มาเป็นของส่วนตน โปร่งใส (T : transparency) พร้อมให้ตรวจสอบได้

☐ **กำมือแนบ ออกข้างซ้ายตรงหัวใจ**

แสดงถึงการมีใจตื่นรู้ (R : realize) ต่อบัญหาการทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O : onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนาความรู้ (N : knowledge) ให้เท่าทัน ต่อสถานการณ์ และมีความเอื้ออาทร (G : generosity) ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย

☐ **มือกำแน่น แขนงไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย**

แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต ความยุติธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทน ต่อการทุจริต

มติดีที่ประชุมฯ รับทราบ และมีมติให้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมดถือปฏิบัติ

๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

นายดลฮากิม สาเหล็ม รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง และแนวโน้มโอกาสในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน พบว่ามีความเสี่ยงในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ใน ๒ ประเด็น คือ

๑. การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

๒. การใช้รถยนต์ของทางราชการ

รายละเอียด ตามรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มติที่ประชุมฯ รับทราบ และมีมติให้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมดทราบ

๓. การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

นายดลฮากิม สาเหล็ม ชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมดเรื่อง มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (รายละเอียด ตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุมฯ รับทราบ และมีมติให้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมดทราบ และปฏิบัติ

๔. แนวทางการกำกับติดตาม เพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

นายดลฮากิม สาเหล็ม ชี้แจงแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะโหมด และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุมฯ รับทราบ และมีมติถือไปปฏิบัติ

๕. การจัดการความรู้ เรื่อง การเบิกจ่ายเงินบำรุง

นายดลฮากิม สาเหล็ม ชี้แจงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินบำรุง ได้แก่

- ๑.ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒.หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อการบริหารการของหน่วยบริการอื่น พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

๑. ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.


.....
(นางสาวณัฐฤตา อินทรรัตน์)
ผู้จัดบันทึกการประชุม


.....
(นายพิลลือ เขียวแก้ว)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม