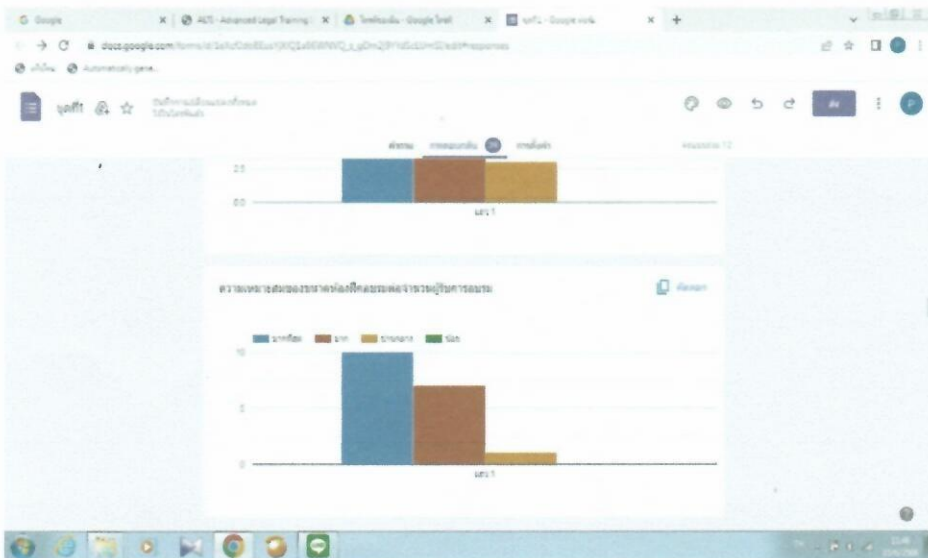
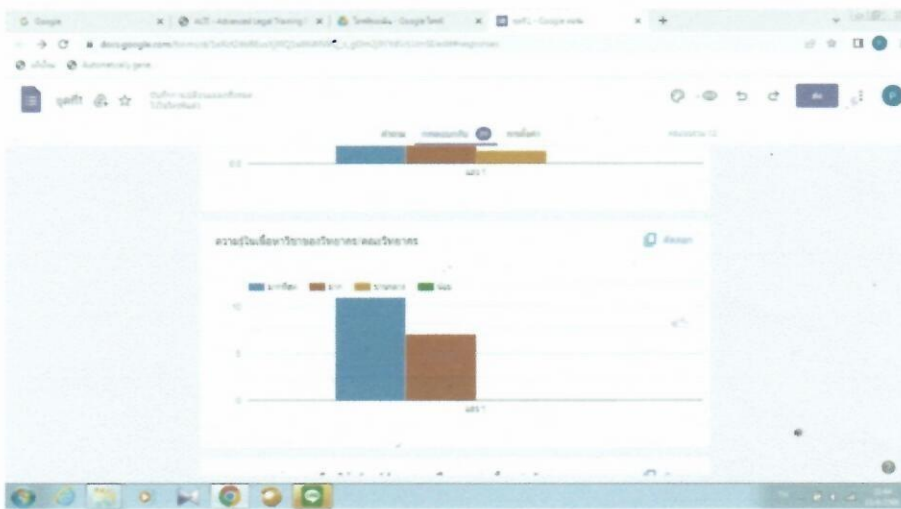
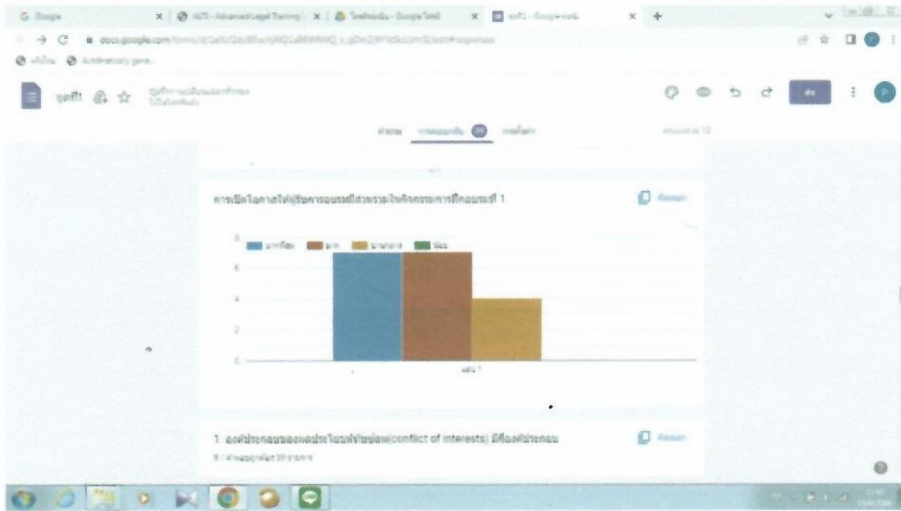




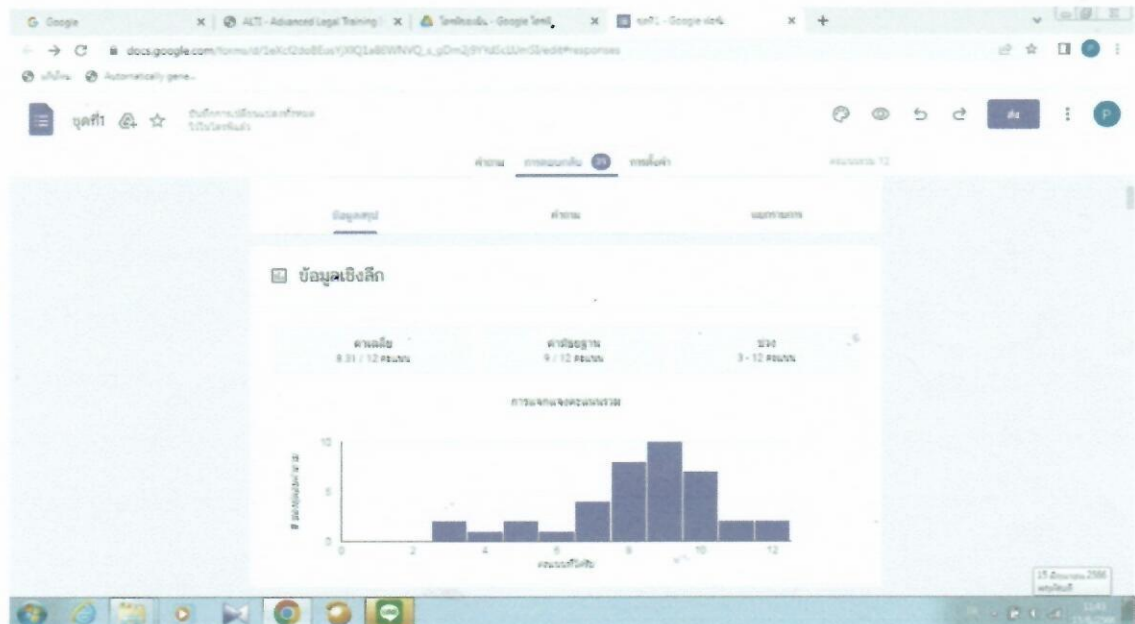
รายงานผลการประเมินการอบรมให้ความรู้
เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และวินัย
ข้าราชการหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุม ๑
งานธรรมาภิบาล กลุ่มกฎหมาย
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี



ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑ หัวข้อ (เนื้อหาความรู้ วิทยากรและห้องจัดอบรม ตามหัวข้อการอบรม)

ผลจากรายการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐ คน ในเรื่องการประเมินประเด็น เนื้อหาความรู้ที่วิทยากรนำมาบรรยาย หัวข้อ “ความรู้ผลประโยชน์ทับซ้อนและวินัยข้าราชการ” และ หัวข้อ “ตัวชี้วัดงาน ITA” พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินประเด็นห้องประชุม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจการจัดห้องประชุมได้เหมาะสม และวิทยากรได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการมีส่วนร่วมซักถามปัญหา



ผลคะแนนแบบทดสอบความรู้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๘๐ คน พบว่า มีผู้ตอบคำถาม ได้คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน จำนวน ๑๒ คน คิดอัตราร้อยละ ๑๕.๐๐ สรุปผลการประเมินด้วยแบบทดสอบ พบว่า มีผู้ได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๗๒ คน คิดอัตราร้อยละ ๙๐.๐๐

มีผู้ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน - คน คิดอัตราร้อยละ ๐.๐๐

ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรม เรื่องวินัยและการรักษาวินัย ความหมายและการดำเนินการทางวินัย วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ได้แก่ บทบัญญัติวินัย ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการทั้งหลาย ที่กระทำเป็นพิธีการตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด เมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่ ๑. การตั้งเรื่องกล่าวหา ๒. การสืบสวนหรือสอบสวน ๓. การพิจารณาความผิดและการลงโทษ ๔. การดำเนินการต่างๆระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด เช่น ให้พักราชการ หรือให้ ออกจากราชการไว้ก่อน

ฐานความผิดทางวินัย มี ๕ สถาน ประกอบด้วย ๑. ภาคทัณฑ์ ไม่ร้ายแรง ๒. ตัดเงินเดือน ไม่ร้ายแรง ๓. ลดขั้นเงินเดือน ไม่ร้ายแรง ๔. ปลดออก ร้ายแรง ๕. ไล่ออก ร้ายแรง

หมายเหตุ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง มี ๔ สถาน คือ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ตัดเงินเดือน ๓. ลดขั้นเงินเดือน ๔. ไล่ออก

ฐานความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง มี ๙ ข้อ ๑. ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ๒. ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ๓. ฐานไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบฯ ๔. ฐานเปิดเผยความลับของทางราชการ ๕. ฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ๖. ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ๗. ฐานขาดราชการ ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ ๘. ฐานดูหมิ่น กดขี่ ข่มเหงประชาชน ๙. ฐานประพฤติชั่ว องค์กรประกอบของความผิดทางวินัย

ได้แก่ ๑. จะถือว่าผิดวินัยฐานใด พฤติการณ์จะต้องครบองค์ประกอบในความผิดฐานนั้นด้วย ๒. หากไม่ครบองค์ประกอบความผิด จะไม่ผิดวินัยฐานนั้น แต่อาจผิดฐานอื่น แนวทางพิจารณาความผิดฐาน ประพฤติชั่ว มี ๓ ประการ ๑. เกียรติของข้าราชการ ๒. ความรู้สึกของสังคมต่อพฤติกรรมนั้น ๓. เจตนาในการกระทำ คำว่า ละทิ้ง หรือ ทอดทิ้ง ต่างกันอย่างไร ๑. ละทิ้ง หมายถึง ตัวไม่อยู่ จะเซ็นชื่อหรือไม่ก็ตาม ๒. ทอดทิ้ง หมายถึง ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการที่จะต้องกระทำเป็นพิธีการตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์ของ เมื่อข้าราชการ ลูกจ้าง กระทำผิดวินัย หรือถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลแล้ว วินัย มี ๒ ประเภท ประกอบด้วย ๑. วินัยไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน) ๒. วินัยร้ายแรง (ปลดออก/ไล่ออก) แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ๑. กรณียังไม่ชัดเจนให้สอบข้อเท็จจริงเสียก่อน ๒. ถ้าเป็นกรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ผู้ว่าราชการจังหวัด อาจสอบสวนโดย - ดำเนินการเอง - มอบหมายผู้อื่น - ตั้งกรรมการสอบวินัยไม่ร้ายแรง ๓. ถ้าเป็นกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสอบสวน ๔. ถ้าเป็นกรณี ป.ช. ข้อมูลความผิด ไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการใดๆ ๕. ให้หน่วยงานดำเนินการสอบสวนตามอำนาจหน้าที่ แล้วรายงานให้ คณะกรรมการ ป.ช. ทราบ

ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรม เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ (เช่น หน่วยงานราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร หรือ ผู้อำนวยการของบริษัทเอกชน หรือ หน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว กับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interests) อันส่งผลให้ เกิดปัญหาที่เขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง / ไม่ลำเอียงผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้นว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

ภาษาไทยใช้อยู่ ๓ อย่าง คือ

๑. ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมายของ สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าว อาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือ บางเรื่อง เป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนไม่เห็นว่าจะจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

แนวคิดของวิชาการ ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อหน่วยงานหรือองค์การหรือต่อส่วนรวมแต่ดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูง
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่างๆ โดยสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับนโยบายของชาติ

หน่วยงานราชการ และองค์กรในระดับท้องถิ่น ดังนั้นผลประโยชน์ทับซ้อนจึงมีมูลค่าความเสียหาย ตั้งแต่ไม่กี่ร้อยบาทไปจนถึงนับหมื่นล้านบาท และในบางกรณีความเสียหายได้ปรากฏออกมาในรูปแบบที่เป็นวัตถุโดย แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์มิใช่วัตถุอีกด้วย ๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนมิได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ของ บุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีอคติในการตัดสินใจหรือดำเนินการอันมุ่งตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ของหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งด้วย เช่น การที่บุคคลดำรงตำแหน่งซ้อนกันในสอง หน่วยงาน อันก่อให้เกิดการทำบทบาทที่ขัดแย้งกัน และมีการใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่งไปรับ ใช้ผลประโยชน์ของอีกหน่วยงานหนึ่ง

๔. “การฉ้อราษฎร์บังหลวง” และ “การคอร์รัปชันเชิงนโยบาย” (Policy Corruption) ต่างก็เป็น รูปแบบหนึ่งของผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากทั้งสอง รูปแบบต่างเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่สำหรับ มุ่งตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือพรรคพวก

รูปแบบผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ขัดกัน เช่น

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง

๒. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย

๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง

๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน

๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว

๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว

๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม

๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

๙. การปิดบังความผิด

๑๐. รูปแบบอื่นๆ เช่น การมาลงเวลาทำงานแต่ไม่ทำงาน ไปทำภารกิจส่วนตัว

ปัญหา อุปสรรคการจัดการอบรม

๑.งบประมาณมีเพียงจำกัด กลุ่มเป้าหมายไม่ครอบคลุม

๒.ขาดเครื่องมือเทคโนโลยี อุปกรณ์ประกอบการบรรยาย

๓.ขาดปัจจัยในการเอื้อประโยชน์ให้เกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ เช่น รางวัลตอบคำถาม

ข้อเสนอแนะการจัดการอบรม

๑.ขอให้วิทยากรนำผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่ดีเด่น มานำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาด้วย เช่น หน่วยงานมีผลการดำเนินการดีเด่นตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาเวชภัณฑ์ยาและมีैयाของ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔


๒.ควรเฉลยการทำแบบทดสอบหลังการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมรับทราบทุกคน

๓.ควรปรับปรุงสัญญาณระบบเสียงให้ชัดเจน

๔.ไม่ควรพูดเบาไปหรือพูดดังเกินไป

๕.อยากให้วิทยากรทุกคน แนะนำตัวเองและประสบการณ์ในการทำงาน

๖.เนื้อหาในแต่ละเรื่องควรใช้สื่อบรรยายประกอบให้ตรงเนื้อหา

ลงชื่อ ผู้รายงาน

(นางสาวกริตี จิตรแสง)

เจ้าพนักงานธุรการ

มิถุนายน ๒๕๖๗