



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแก่งคอย

ที่ สบ ๐๐๓๒.๓๐๑/กีเด๘

ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการชุด Strong โรงพยาบาลแก่งคอย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย

๑. ต้นเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการได้มีมติให้เป็นนโยบายด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดโดยมีเกณฑ์เป้าหมายคือร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อยกระดับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลแก่งคอย เน้นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุด Strong โรงพยาบาลแก่งคอย

๓. ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๕ ในจังหวัดหนึ่ง นอกจากจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปักครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของจังหวัดดังกล่าวในมาตรา ๕๕ ให้มีปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งกระทรวงทบวง กรมต่างๆ ส่งมาประจำทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมนั้น ในจังหวัดนั้น

มาตรา ๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัดดังนี้

(๒๐) ส่วนต่างๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้นๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นๆ เป็นผู้ปักครองบังคับบัญชา_rับผิดชอบ

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน สร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการชุด Strong โรงพยาบาลแก่งคอย และเผยแพร่คำสั่งบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแก่งคอย



คำสั่งโรงพยาบาลแก่งคอย

ที่ ๗๓๐ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการชั่วคราว STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

ตามที่คณะกรรมการชั่วคราวได้มีมติให้เมื่อเยบ้ายด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์เป้าหมายคือร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยใช้แบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ และมาตรา ๖๐ (๒) แห่งราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้

๑. นายประสิทธิ์ชัย	มั่งจิต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย	ประธานกรรมการคณะกรรมการชั่วคราว
๒. นายวันชัย	กิตติโชติวัฒน์	ประธานองค์กรแพทย์
๓. นายธนินทร์	สุขเสียงยม	หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน
๔. นางสมลักษณ์	ตรีกาลันท์	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
๕. นางประเสริฐศรี	ม่วงมะเริง	หัวหน้างานบริการชุมชน
๖. นายสมชาย	ฉัตรมาลีรัตน์	หัวหน้างานชั้นสูตรโรค
๗. นางสาวชุติกาญจน์	กมลโรจน์สิริ	หัวหน้าตึกผู้ป่วยในหญิง
๘. นางเกษมศรี	สีธานุช	หัวหน้าลูกจ้าง
๙. นางอุบลรัตน์	สมวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
๑๐. นางสาวพรสวรรค์	นาสุทธิ	หัวหน้างานการเงิน
๑๑. นางสาววารุณี	ทองเหลืองสุข	หัวหน้างานธุรการ
๑๒. นางสาวจิตราคนึง	วิภาภรณ์พรรรณ	หัวหน้างานสุขภาพชุมชน
๑๓. นางสาวไพบูลย์	ลือกิจนา	หัวหน้างานเวชปฏิบัติ
๑๔. นางพนิดา	ชาเสน	หัวหน้าศูนย์ประกันสุขภาพ
๑๕. นายธวัชชัย	เข็มอุทา	หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ
๑๖. นางสาวกุลปดี	วีระพงษ์	หัวหน้างานกายภาพบำบัด

๑๗. นางสาววรรณศิริ	ศรีชุมภู	หัวหน้างานแพทย์แผนไทย	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนที	คันธนู	หัวหน้างานแพทย์แผนจีน	คณะทำงาน
๑๙. นางสาวประภัสสรา	สมิงแก้ว	หัวหน้างานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	คณะทำงาน
๒๐. นางดวงใจ	เสวตพันธ์	หัวหน้างานประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๒๑. นางสายพาน	ศรีคุ้ม	หัวหน้างานตีกຟຟ້ປ່າຍໃນชาຍ	คณะทำงาน
๒๒. นางสาวณมน	รักษพงษ์	หัวหน้างานเวชระเบียน	คณะทำงาน
๒๓. นางสิริพร	วาจีสัตย์	หัวหน้างานຜູ້ປ່າຍນອກ	คณะทำงาน.
๒๔. นางวีรยา	ด่านเสนา	หัวหน้างานผ่าตัด	คณะทำงาน
๒๕. นางสาวสุรีย์	ศิริเอก	หัวหน้างานຫັພພາລຍ	คณะทำงาน
๒๖. นางวรปราณี	สุขเสงี่ยม	หัวหน้างานໂຄງການການ	คณะทำงาน
๒๗. นายกฤชรุจ	พิมพ์ไชย	หัวหน้างานຮັສສື	คณะทำงาน
๒๘. นางจินตนา	แก้วໂຈຕີ	หัวหน้างานຈິຕເວະ	คณะทำงาน
๒๙. นางสาววันวิสา	พโลยาม	หัวหน้างานພັສດຸ	คณะทำงาน
๓๐. นางสาวสุนิสา	คำเขื่อนแก้ว	ເຈົ້າໜ້າທີ່	คณะทำงาน
๓๑. นางสาวชัญญารณ์	มัญชูกัลวาน	ເຈົ້າໜ້າທີ່	คณะทำงาน
๓๒. นายเทวน	แสงรัตน์	ເຈົ້າໜ້າທີ່	คณะทำงาน
๓๓. นางสาวสุดาสินี	ศรีหมื่นໄວຍ	ເຈົ້າໜ້າທີ່	คณะทำงาน
๓๔. นางมัชติ	ดาญญาณ	ເຈົ້າໜ້າທີ່	คณะทำงาน
๓๕. นางชูศรี	รักษา	หัวหน้างานຄຸນກາພ	คณะทำงาน
๓๖. นายเลิศชาย	สายสะอด	หัวหน้างานຍຸທຮາສຕ່ຽສາຮາຣານສຸຂ	คณะทำงาน
๓๗. นางสาวอรวรรณ	เจริญกุล	หัวหน້າຝາຍທັນສາຮາຣານສຸຂ ດັນທຳການແລະເລີ້ນດັບ ໃຫ້ຜູ້ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງມື້ນ້າທີ່ ພິຈາລະນາ ກລັ້ນກະອອງ ສຶກຂາ້ອມູລ ນຳມາກຳທັນດແນວທາງໃນການຈັດຕັ້ງ	ດັນທຳການແລະເລີ້ນດັບ
ກລຸ່ມກຳທັນດະບຸບໍ່ຂອງກລຸ່ມຈັດກິຈກະນົດສົງເສີມຄຸນຮຽນຈິຍຮຽນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຮ່າຍງານພລແລປະເມີນພລ			
ການດຳເນີນງານຕ່ອງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງພຍາບາລແກ່ກ່ອຍເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການປັບປຸງຂອງບຸກຄາກໃນ			
ໂຮງພຍາບາລແກ່ກ່ອຍ ຕ່ວໄປ			

ທັນນີ້ ຕັ້ງແຕ່ບັດນີ້ເປັນຕັ້ນໄປ

ສ້າງ ວັນທີ ๒๗ ຮັນວາຄມ ๒๕๖๒

(ນາຍປະສິທີ່ຈັຍ ມັງຈິຕຣ)
ຜູ້ອໍານວຍການໂຮງພຍາບາລແກ່ກ່ອຍ

ระเบียบขั้นตอน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

ขั้นตอน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานจ้างทั่วไป

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำใดๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ การประพฤติปฏิบัติองบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใดๆ นั้น สามารถตรวจสอบและเชื่อใจได้

ความโปร่งใสที่ใช้ในการบริหารงาน หมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่า เที่ยงตรง และเชื่อถือได้สร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างทั่วถึง มีใช้เฉพาะกลุ่มหรือพากพ้อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องมีมาตรการ และแนวทางในการสร้างความโปร่งใสให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ

หมวดที่ ๑ ชื่อ – สถานที่

ข้อ ๑ กลุ่มนี้ใช้ชื่อว่า ขั้นตอน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย
ข้อ ๒ สถานที่ตั้งกลุ่ม โรงพยาบาลแก่งคอย

หมวดที่ ๒ วัตถุประสงค์

ข้อ ๓ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม

- ๓.๑ เพื่อยกระดับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร
- ๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลแก่งคอย เป็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

หมวดที่ ๓ สมาชิก

ข้อ ๔ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานจ้างทั่วไป ทุกคนที่สังกัดโรงพยาบาลแก่งคอย

หมวดที่ ๔...

หมวดที่ ๔

การพั้นสมาชิกภาพ

ข้อ ๕ ให้สมาชิกขอคุ่มพันสภาพจากการเป็นสมาชิกเมื่อ

๕.๑ ตาย

๕.๒ โอนยายไปสังกัดส่วนราชการอื่น

หมวดที่ ๕

การหน้าที่ของสมาชิก

ข้อ ๖ สมาชิกมีหน้าที่

การประพฤติปฏิบัติตนตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ เปิดเผยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรง เน้นถึงความสำคัญของความโปร่งใส ว่าเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

หมวดที่ ๖

คณะกรรมการ

ข้อ ๗ ชื่รม STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย ประกอบด้วย

๑. นายประเสริฐชัย	มั่งจิต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย	ประธานกรรมการคณะกรรมการ
๒. นายวันชัย	กิตติโชคติวนัน	ประธานองค์กรแพทย์
๓. นายธนานิทร์	สุขเสงี่ยม	หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน
๔. นางสมลักษณ์	ตรีกาลนนท์	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
๕. นางประเสริฐศรี	ม่วงมะเริง	หัวหน้างานบริการชุมชน
๖. นายสมชาย	ฉัตรมาลีรัตน์	หัวหน้างานชันสูตรโรค
๗. นางสาวชุดิตาภูญจน์	กมลโรจน์สิริ	หัวหน้าตึกผู้ป่วยในหญิง
๘. นางเกษมศรี	สีทนนุช	หัวหน้าลูกจ้าง
๙. นางอุบลรัตน์	สมวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
๑๐. นางสาวพรสวรรค์	นาสุทธิ	หัวหน้างานการเงิน
๑๑. นางสาววารุณี	ทองเหลืองสุข	หัวหน้างานธุรการ
๑๒. นางสาวจิตราคนึง	วิภาภรณ์พรรรณ	หัวหน้างานสุขภาพชุมชน
๑๓. นางสาวไฟทุรย์	ลือกิจนา	หัวหน้างานเวชปฏิบัติ

๑๔. นางพนิดา	ชาเสน	หัวหน้าศูนย์ประกันสุขภาพ	คณะทำงาน
๑๕. นายรวัชชัย	เข็มอุทา	หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑ คณะทำงาน	
๑๖. นางสาวกุลบดี	วีระพงษ์	หัวหน้างานกายภาพบำบัด	คณะทำงาน
๑๗. นางสาววรรณศิริ	ศรีชุมกฎ	หัวหน้างานแพทย์แผนไทย	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนันที	คันธนู	หัวหน้างานแพทย์แผนจีน	คณะทำงาน
๑๙. นางสาวประภัสสรา	สมิงแก้ว	หัวหน้างานอุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	คณะทำงาน
๒๐. นางดวงใจ	เสวตพันธ์	หัวหน้างานประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๒๑. นางสายพาน	ศรีคุ้ม	หัวหน้างานตึกผู้ป่วยในชาย	คณะทำงาน
๒๒. นางสาววนมน	รักษาพงษ์	หัวหน้างานเวชระเบียน	คณะทำงาน
๒๓. นางสิริพร	วาจีสัตย์	หัวหน้างานผู้ป่วยนอก	คณะทำงาน.
๒๔. นางวีรยา	ด่านเสนา	หัวหน้างานผ่าตัด	คณะทำงาน
๒๕. นางสาวสุรีย์	ศรีเอก	หัวหน้างานชัพพลาย	คณะทำงาน
๒๖. นางวรปราณี	สุขเสียงยม	หัวหน้างานภารกิจการ	คณะทำงาน
๒๗. นายกฤษรุจ	พิมพ์ไชย	หัวหน้างานรังสี	คณะทำงาน
๒๘. นางจินตนา	แก้วโชติ	หัวหน้างานจิตเวช	คณะทำงาน
๒๙. นางสาววันวิสา	พลอยยาม	หัวหน้างานพัสดุ	คณะทำงาน
๓๐. นางสาวสุนิสา	คำเขื่อนแก้ว	เจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๑. นางสาวชัญญศรรณ	มัญชุก gangwan	เจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๒. นายเทิวน	แสงรัตน์	เจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๓. นางสาวสุดาสินี	ศรีหมื่นໄวง	เจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๔. นางมะลิ	ดาณุณ	เจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๕. นางழุศรี	รักษา	หัวหน้างานคุณภาพ	คณะทำงาน
๓๖. นายเลิศชาย	สายสะอดاد	หัวหน้างานยุทธศาสตร์สาธารณะสุข	คณะทำงาน
๓๗. นางสาวอรุวรรณ	เจริญกุล	หัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุข	คณะทำงานและเลขานุการ

หมวดที่ ๗

การประชุมสมาชิก

ข้อ ๔ การจัดประชุมสมาชิกประจำปี

ข้อ ๕ ระเบียบนี้ให้ใช้เป็นกraft ประจำปี

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ชัย มั่งจิตรา)

ประธานกรรม STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

๕. ต้นเรื่อง

หากเห็นชอบโปรดลงนาม

๕.๑ คำสั่งจัดตั้งชุมชน Strong โรงพยาบาลแก่งคอย

๕.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชน Strong โรงพยาบาลแก่งคอย

๕.๓ ขออนุญาตเผยแพร่คำสั่งบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแก่งคอย

(นางสาววารุณี ทองเหลืองสุข)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย
- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางอุบลรัตน์ สมวงศ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- อนุญาต

(นายประเสริฐชัย มั่งจิตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย



ชุมชน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โรงพยาบาลแก่งคอยได้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีการทำหนด มาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาล แก่งคอยโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการ ตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นไม่ให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีการดำเนินงานที่โปร่งใสในหน่วยงาน

บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลแก่งคอย จึงได้รวมกลุ่มกันเพื่อกำหนดการปฏิบัติงานให้เกิด ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และปรับปรุงแนวทางในการนำไปปฏิบัติในหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสยิ่งขึ้น จึงได้รวมกลุ่มโดยใช้ชื่อว่า “ชุมชน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อต้องการให้บุคลากรมีความตระหนักในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของหน่วยงาน
๒. เพื่อต้องการให้เกิดการทำความดีและเป็นบุคคลต้นแบบของหน่วยงาน เพื่อการ พัฒนาการดำเนินงานป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และการบริหารงานที่โปร่งใส

ระยะและแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่ม

๑. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย มติของคณะกรรมการรัฐมนตรี นโยบายของ รัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
๔. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและ ระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาขึ้นให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
๕. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะลงทะเบียนหรือทดสอบทั้งหน้าที่ราชการมีได้
๖. ต้องรักษาความลับของทางราชการ

๗. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัตรราชการ
ระหว่างราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัตรราชการ

๘. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การส่งเคราะห์แก่ประชาชนผู้
ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

๙. ต้องวางแผนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัตรอื่นที่
เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมาตราทางการเมืองของ
ข้าราชการด้วย

๑๐. ต้องรักษาซื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนให้
เสื่อมเสีย

(นายประเสริฐชัย มั่งจิตร)

ผู้รับผิดชอบ



ประกาศโรงพยาบาลแก่งคอย
เรื่อง จัดตั้งชั้นrm STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

ด้วยโรงพยาบาลแก่งคอย ได้จัดตั้งชั้นrm STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมที่แสดงออกถึงความซั้ดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใด ๆ นั้น สามารถตรวจสอบและเช็คได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อยกระดับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลแก่งคอยเห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจึงได้จัดตั้งชั้นrm STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ชัย มั่งจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแก่งคอย
ที่ สป ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ
เรื่อง กิจกรรมชุมชน Strong โรงพยาบาลแก่งคอย

ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย

๑. ต้นเรื่อง

ตามที่ โรงพยาบาลแก่งคอยได้จัดตั้ง ชุมชน Strong โรงพยาบาลแก่งคอย เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส เสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบ และถ่วงดุลการบริหารงานได้

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อยกระดับความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลแก่งคอย เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส สมาชิกกลุ่มนี้มีความเห็นสมควรจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก เพื่อให้ทุกคนตระหนักรถึงคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต สร้างจิตสำนึก โดย

๑. เมยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารราชการตามระบบคุณธรรม

๒. เมยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน สร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต จึงเห็นควรนำกิจกรรมเมยแพร่รับเว็บไซต์โรงพยาบาลแก่งคอย

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นำกิจกรรมเมยแพร่รับเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแก่งคอย

(นางสาววารุณี ทองเหลืองสุข)
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปฏิบัติงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย
- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางอุบลรัตน์ สมวงศ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- อนุญาต

(นายประสิทธิ์ชัย มั่งจิตตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย

การบริหารราชการตามระบบคุณธรรม

โดย ดร.จรวยพร ธรรมนิจนาร์

ข้าราชการคือข้าของแผ่นดิน เป็นข้าราชการในพระบานสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ข้าราชการคือเสาหลักเสาหาดีของระบบบริหารราชการแผ่นดิน หากข้าราชการทำงานดี
ประพฤติดี ก็เท่ากับเป็นการสนองคุณของแผ่นดิน

หากข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารได้เข้าใจความเสี่ยงและมีภูมิคุ้มกันที่ดีโดยยึด
แนวทางตามพระราชจริยธรรม ศศพิษราชาธรรม และพระราชดำริของพระบาทสมเด็จ
พระเจ้าอยู่หัวซึ่งทรงเปี่ยมด้วยพระมหากรุณาธิคุณและพระเมตตาคุณจะช่วยให้ห่านประสน
ความสุขความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน

จึงขอนำมาเสนอเป็นข้อสังเกตเพื่อเป็นกำลังใจให้คนทำดี ได้โปรดทำดีต่อไป และเป็นข้อ
เตือนใจเพื่อป้องกันการกระทำผิดพลาดไม่ไว้จะตัวยเหตุได้ตามสำหรับผู้ฟังเสมอ

ก. ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “คุณธรรม” จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่าเกี่ยวข้องก่อน โดยเฉพาะคำ
ว่าคุณธรรมในภาษาไทย ที่ตรงกับความหมายภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ Virtue ที่หมายถึง ความดีงาม
และ Merit ที่หมายถึง ความเหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณสมบัติที่ดี เป็นต้น
อย่างไรก็ดียังมีคำว่าเกี่ยวข้องกับคุณธรรมอีกมากมาย ได้แก่

1. จริยธรรม (Ethics)

หมายถึง ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละ หรือประพฤติดีงาม
จริยธรรมมีการใช้งานใน 3 ลักษณะ

(1) ประมวล กัญหมาย ที่กลุ่มชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ ยอมรับเป็นแนวควบคุมความประพฤติ
เพื่อแยกแยะให้เห็นว่าอย่างไรควร หรือไม่กันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

(2) ปรัชญาสาขาวิชานั่งว่าด้วยความประพฤติและการครองชีวิต ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูก
อะไรผิด อะไรมีโทษ อะไรควร อะไม่ควร

(3) กฎหมายที่ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความ
เป็นผู้มีปัญญา และเหตุผลหรือปรีชาญานทำให้มนุษย์มีมโนธรรมและ รู้จักตระตรองแยกแยะความดี
- ความชั่ว, ถูก - ผิด, ควร - ไม่ควร เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุม กันเองในกลุ่ม หรือ
เป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม

2. จรรยาบรรณ(Code of Conduct or Professional Ethics)

หมายถึง ประมวลกัญเกณฑ์ความประพฤติ หรือประมวลมารยาทของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
ต้องเป็นเอกสารลักษณะทางวิชาชีพ ใช้ความรู้ มีองค์กรหรือสมาคมควบคุม
จรรยาบรรณมีการใช้งานใน 2 ลักษณะ

(1) ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและ
ส่งเสริมเกียรติคุณขึ้นเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

(2) หลักความประพฤติที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลใน
แต่ละกลุ่มวิชาชีพ

3. ศีลธรรม (Moral)

หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ขอบ ดีงาม และเว้นจากการทำความชั่ว โดยถือว่า ศีล หมายถึง เว้นชั่วหรือเว้นจากข้อห้าม ส่วนธรรม หมายถึงประพฤติดี หรือทำตามคำแนะนำสำหรับสอน ศีลธรรมจึงมีการใช้งานในลักษณะที่เน้นหังการกระทำดี และการหลีกเลี่ยงการกระทำชั่ว

4. คุณธรรม (Virtue)

หมายถึง แนวความคิดที่ดีเป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี

คุณธรรมมีการใช้งานใน 2 ลักษณะ

(1) สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ

(2) คุณธรรม คือจริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท หากประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้นั้น

5. คุณสมบัติ (Merit)

หมายถึง ความสามารถของคนมีคุณสมบัติ ความสามารถดี ความประพฤติดี ทำให้คนมีคุณภาพ ใช้เป็นคุณสมบัติ(QUALIFICATION) และ ใช้ในการเลือกคนให้ทำงาน

คุณธรรม (Merit) มักใช้ในความหมายของระบบคุณธรรมของการบริหารงานบุคคล

6. ธรรมาภิบาล (Good Governance)

หมายถึง การจัดการปกครอง การบริหารปกครอง การบริหารกิจการบ้านเมือง การควบคุมดูแลกิจการ การกำกับดูแลที่ดี อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Process) และระบบ (System) ซึ่งองค์กรหรือสังคมได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ (Operate)

ธรรมาภิบาล ครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- การมีส่วนร่วมของประชาชน(Participation)
- นิติธรรม (Rule of Law)
- ความโปร่งใส (Transparency)
- การตอบสนอง (Responsiveness)
- การแสวงหาฉันหมาย (Consensus oriented)
- ความยุติธรรม ความเสมอภาค ยุติธรรม เที่ยงธรรม (Equity)
- ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness & Efficiency)
- ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

7. ศรัทธาธรรม (Virtues of the King)

หมายถึง จริยวัตร 10 ประการที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรมประจำองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุข ให้เกิดแก่ประเทศชาติ

ศรัทธาธรรม 10 ประการมีดังนี้

- หนาน คือ การให้ การเสียสละ การให้น้ำใจ
- ศีล คือ ความประพฤติที่ดีงาม ทั้ง กาย วาจา ใจ ให้ปราศจากโหะ
- บริจาคม คือ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนรวม
- ความซื่อตรง คือ ความซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครอง ดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต
- ความอ่อนโยน คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน เคราะพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคาระต่อผู้

อาวุโส

- ความเพียร คือ ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน
- ความไม่โกรธ คือ ไม่มุ่งร้ายผู้อื่น แม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล
- ความไม่เบียดเบียน คือ การไม่ก่อหักขึ้หรือเบียดเบียนผู้อื่น
- ความอดทน คือ การรักษาอาการ กาย วาจา ใจให้เรียบร้อย การอดทนต่อสิ่งทั้งปวง
- ความยุติธรรม คือ ความหนักแน่น ถือความยุติธรรมเป็นหลัก

ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

คุณธรรม(Virtue) และจริยธรรม เป็นกลไกเพื่อการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการกำกับพุทธิกรรมของคนแต่ละคนในองค์กร ส่งเสริมให้ประพฤติดีขึบ (ทำดี มีประสิทธิภาพ)

ส่วนธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นกลไกเพื่อการควบคุม โครงสร้างของหน่วยงานระบบการบริหาร และกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกระบวนการกำกับการปฏิบัติงาน (Operation) ของคนทั้งหมดในองค์กร เป็นการลดการทุจริตประพฤติมิชอบ (ไม่ละเมิดกฎหมาย จริยธรรมจรรยาบรรณ)

ทั้งกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีเป้าหมายเดียวกัน คือ นำไปสู่การลดความสูญเสีย ขัดขวางให้ ป้องกันการทุจริต การประพฤติและดำเนินการที่มิชอบ เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล ความคุ้มค่า โปร่งใส ตอบสนอง สุจริต ชื่อตระง และเที่ยงธรรม

หลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ (MERIT SYSTEM)

1. หลักสมรรถนะ (Competency)
2. ความเสมอภาคทางโอกาส (Equality Of Opportunity)
3. ความมั่นคงในอาชีพ (Security Of Tenure)
4. ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

จากหลักการของระบบคุณธรรมข้างต้น พระราชบัญญัติระบุข้อบังคับฯ ราชบัญญัติ 42 ดังนี้
จึงได้กำหนดสาระสำคัญในการใช้ระบบคุณธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐไว้ในมาตรา 42 ดังนี้

มาตรา 42 การจัดระบบเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

- (1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประযุទ์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติและจะนำความคิดเห็นทางการเมือง หรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้
- (4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ
- (5) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

สังเคราะห์หัวใจวิตบุคคลหัวไป 6 ประการ

ในการทำงานหรือดำรงชีวิตของคนนั้น หากท่านเข้าใจสังเคราะห์ หรือความจริงที่เกิดขึ้นกับทุกคนว่าเป็นเรื่องปกติธรรมชาติ จะทำให้ท่านเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดี และส่งผลให้มีกำลังใจไม่ท้อถอยในการทำงาน โดยสังเคราะห์หัวใจวิตประกอบด้วย

1. มุนุษย์เติบโตมาจากภูมิหลังที่ต่างกัน ทำให้มุนุษย์ไม่เหมือนกัน ท่านจะคาดคะنเป็นบังคับให้ทุกคนคิดอย่างเดียวกัน ผุดทำนองเดียวกันหรือแสดงออกมาเป็นพิมพ์เดียวกันไม่ได้
2. ไม่มีใครที่ต้องสูดหรือเลวที่สุด แต่เพียงอย่างเดียว ทุกคนมีหัวใจและเลว ขึ้นกับว่าท่านรู้สึกเข้าตัวเพียงพอหรือไม่ ท่านให้อภัยหรือชี้ช่องผลกระทบทำบางอย่างเขาได้หรือเปล่า
3. มุนุษย์บังคับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีความตั้งใจที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ตั้งนั้นจะอย่างประเมินผู้อื่นต่อ อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ที่ผู้อื่นได้รับความไม่สงบ แต่จะต้องชี้แนะวิธีการทำงานที่ต้องการเพื่อให้เข้าคันพบการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
4. มุนุษย์จะทำได้หากได้รับโอกาส และจะทำได้ดีหากมีกำลังใจได้รับคำชื่นชมและคำชี้แนะ แต่จะนั่งรอโชคไม่ได้ ต้องสร้างโอกาส และต้องขอความช่วยเหลือจากลุงให้ผู้อื่นมองเห็นฝีมือและความสามารถของตน

5. คุณค่าของมนุษย์อยู่ที่การประเมินจากผู้อื่น เข้าจะถูกประเมินจากผู้อื่นตลอดเวลา เขาจะเป็นคนดีเมื่อมีเสียงชื่นชมมากกว่าเสียงสถาปัตย์ และสุดท้ายเมื่อเขาจากโลกไปเสียงที่ประเมินครั้งสุดท้ายจะเป็นการประเมินผลงานรวมตลอดชีวิตของบุคคลนั้น

6. มนุษย์ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดต้องมีหัวใจ ความดี ความเก่ง และโอกาส ความสำเร็จหรือล้มเหลวของมนุษย์ ล้วนเป็นฝีมือของเหล่ามนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น

สังคมร่วมชีวิตข้าราชการ 8 ประการ

ในขณะที่มนุษย์ทุกคนต้องมีความเข้าใจในสังคมร่วมชีวิต 6 ประการแล้ว การเป็นข้าราชการที่ดีย่อมต้องมีสิ่งนี้ในสังคมร่วมชีวิตข้าราชการ เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ข้าราชการห่วงในความก้าวหน้าในหน้าที่ (การครองงาน) : ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความดีความชอบ ได้ทำงานโครงการใหม่โครงการใหญ่โครงการยากที่เหมาะสม

2. ข้าราชการต้องการความยอมรับในสังคม (การครองคน) : ได้รับโบถ่องวัล เป็นที่ไว้วางใจของเจ้านาย เป็นที่รักของลูกน้อง มีเพื่อนตาย กิน

3. ข้าราชการต้องจัดการชีวิต (การครองตน) : ครอบครัวอบอุ่น ทุกคนมีงานทำ ลูกได้เข้าเรียน ไม่มีหนี้สิน สุขภาพดีและครอบครัวดี

4. ความหมาย (ภาษา-ยศ-สรรเสริญ) การจัดลำดับ และขนาดของความสุข/ทุกข์ความสำเร็จ/ความล้มเหลวของข้าราชการแต่ละคนไม่เหมือนกัน

5. ชีวิตราชการเผยแพร่ความเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาสู่บ้าง-ทุกบ้าง ทุกคนเรียนรู้และปรับตัวสู่กันลืนไปกับระบบราชการ

6. เจ้านาย เพื่อน ลูกน้อง ผู้ร่วมงานเปลี่ยนหน้าตลอดเวลา ข้าย上, โตขึ้น ลาออกจาก เกษียณไป เป็นเรื่องธรรมดา

7. อาชีพข้าราชการเน้นเกียรติ ศักดิ์ศรี มากกว่าเงิน

8. ผลงาน/ตำแหน่ง อุทิศให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และอาศัย จังหวะ คุณภาพงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล

สาเหตุที่คนกระทำผิด

การที่คนกระทำผิดมักเกิดจากสาเหตุที่เกิดภายในตัวบุคคล มาจากความไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ผลลัพธ์ ไม่รู้จัก ใจ เจ็บใจ ขาดความตั้งใจ ล่อใจ ตั้งใจ หรือกล่าวโดยสรุปมาจากจิตสำนึกของตนเอง

สาเหตุกระทำผิดจากภายนอก ซึ่งมาจากการบัญชุมุข ตัวอย่างเช่น ไม่ดี ช่วยไม่ดี งานล้นมือหรือไม่พอ มือ โอกาสเปิดช่อง อ้างความจำเป็นในการครองชีพ และ ผู้บังคับบัญชาปล่อยประณีต

การกระทำชั่ว เป็นกระบวนการของพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. มีผู้กระทำ ซึ่งอาจทำคนเดียว ทำเป็นกลุ่มเดียว หรือทำข้ามกลุ่มชั่วกัน

2. มีแรงจูงใจ ทำตามคำสั่ง ทำโดยพลการ ทำโดยไม่รู้เท่าหัว ทำเพื่อหัวอ้างจำเป็น บันดาลโหส

3. มีโอกาส จังหวะ เวลา สถานที่ เครื่องมือ

4. มีการลงมือ ทำโดยวางแผน ทำบุปผา ทำรอดเรือ ทำแบบหาสุน

5. มีผลลัพธ์เกิดตามมา ผิดกฎหมาย ยักยอกของหลวง ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน สังคมประจำ เสื่อมเสียซึ่งเสียงเกียรติศรีของตนและวงศ์ตระกูล

วินัย คือ ตัวควบคุมคุณธรรม มีให้กระทำผิด

1. การรักษาวินัยของข้าราชการ 3 วิธี คือ

1) การรักษาวินัยโดยตัวข้าราชการเอง: (1) เรียนรู้และเข้าใจวินัย ซึ่งต้องมีการอบรมเรียนรู้ และ (2) สำนึกรู้ในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย

2) การรักษาวินัยโดยผู้บังคับบัญชา: (1) เสริมสร้างและพัฒนา (2) ป้องกัน และ (3)

ดำเนินการแก้ผู้กระทำผิด

3) การรักษาวินัยโดยองค์กร : (1) กำหนดตนโดยบาย ออกระเบียบและกฎหมาย (2) ส่งเสริมและสนับสนุนและ (3) การกำชับติดตามตรวจสอบ

2. ปัจจัยส่งเสริมวินัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) สร้างขวัญ : รับขวัญ/ ปลอบขวัญ / ทำขวัญ / บำรุงขวัญ

2) สร้างกำลังใจ : ชี้แจงให้ได้ 2 อย่างคือ สร้างแรงดึงและสร้างแรงดัน
สร้างแรงดึงหรือเสริมหางบวก

(1) สนองความต้องการทางความมั่นคง/ความปลอดภัย/ความเป็นธรรม/ความก้าวหน้า/
เกียรติยศ/การยอมรับ

(2) สร้างศรัทธาในงาน/ที่ทำงาน/หัวหน้า/ผู้ร่วมงาน/
สร้างแรงดันหรือควบคุมไม่ให้เกิด

(1) สร้างเงื่อนไขให้จำเป็น: ผู้มีด้วยสัญญา/ด้วยเครื่องยังชีพ

(2) สร้างเงื่อนไขให้เกิดสว : ก้าวผลร้าย ก้าวผู้รับรอง

3) คำนิยม : มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม/ปณิธาน/อุดมคติ

4) คุณธรรม : ความเป็นธรรม/ความเสมอภาคในโอกาส/ไม่เลือกปฏิบัติ

3. เหตุบั้นหนองวินัย 6 สาเหตุ

1) ความไม่รู้ : ไม่รู้ในสิ่งที่ควรรู้/นึกว่าเป็นเรื่องธรรมชาติที่ใครก็ทำกัน

2) การเสียขวัญ : รู้สึกว่าไม่ได้รับความสนใจ ไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัย ไม่ได้รับความเป็นธรรม

3) การเสียกำลังใจ : ไม่ได้รับการยอมรับ ความจริงใจ ผลตอบแทน ความเป็นธรรม

4) ความจำเป็น : ถูกกล่าวหา ข่มขู่ บังคับ ขัดสน ตอบแทนบุญคุณ

5) กิเลส : ความอယาก/เหลือ /ประมาท/ว่าเหรอ /ความคืบขึ้นใจ

6) ophobia การพนัน เที่ยวในถิ่นหรือเวลาอีกด้วย มัวเม่าในการารมณ์ คบคนชั่วเป็นมิตร

4. เครื่องควบคุมวินัย ม 3 กลไก

1) ข้อกำหนด : บทวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้

2) ผู้ควบคุม : ผู้บังคับบัญชาและองค์กรบริหารงานบุคคลกลาง เช่น คณะกรรมการตุรี
คณะกรรมการกรรมาธิการก.พ., คณะกรรมการก.ค.ศ., คณะกรรมการก.ก.ต.ร.

3) มาตรการบังคับ : ลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง และร้ายแรง โดยมีหลักการคือ

- ความยุติธรรม ต้องมีการสอบสวน พิจารณาและให้สิทธิอุทธรณ์

- ความเป็นธรรม ต้องให้ได้ระดับมาตรฐานเสมอหน้า

- ความฉับพลัน ต้องให้รวดเร็วแก้ไขดีกับเหตุ

- นิติธรรม ต้องมีข้อกำหนดให้ทำหรือห้ามไม่ให้ทำ

- มโนธรรม ต้องคำนึงถึงความที่ควรจะเป็น

การป้องกันการกระทำชั่ว มีให้ต้องโทษทางวินัย

1. มีคุณธรรม (Virtue) แนวความคิดที่ดี เป็นตัวบ่งคบให้ประพฤติดี

2. ทำงานตามระบบคุณธรรม(Merit)

3. มีจริยธรรม (Ethics) เป็นแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน

4. มีธรรมาภิบาล(Good Governance) ประกอบด้วย นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การ
มีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

ข้อระวังในการทำงานกับฝ่ายการเมือง/ฝ่ายบริหารที่อาจนำไปสู่การกระทำผิด

1. การ “ล้วงลูก” ลักลั่งไปถึงการแต่งตั้งข้าราชการ ที่มีได้อยู่ในอำนาจของตน

2. การนำบริษัทพอกพ้องเข้ามารับผลประโยชน์ที่มีขอบเขตจากการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง

3. การขอให้ข้าราชการช่วยสร้างฐานเสียง ในลักษณะ “หัวคะแนน” โดยให้จัดโครงการลงพื้นที่ ในลักษณะเลือกปฏิบัติ ขาดความชอบธรรม

4. การขอให้อาคัยอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพวกร้องที่ทำผิดให้ฟันผิด ดังนี้

- ควรทำหนังสือเสนอ และบันทึกกลับให้ผู้บังคับบัญชาทราบข้อเสนอ และตนเองต้องซึ่งน้ำหนักผลที่ติดตามมาหากยังฝืนกระทำความผิด ระหว่างถูกข้อกับต้องถูกดำเนินคดี

- ให้บันทึกความเห็นและแจ้งไว้เป็นหลักฐาน หากเป็นการประชุม ให้บันทึกรายงานการประชุมให้ครอบคลุมสาระสำคัญของการเข้าถูกลพินิจ

- อ่ายไปทำผิดไป塑ดุดขาดตัวเอง อ่ายไปด้วยน้ำตื้น ด้วยความไม่รู้กฎหมาย แต่อ่ายเอกสารลงจนทุกอย่างไม่ยืดหยุ่น

- ยึดความถูกต้องมากกว่าถูกใจ ไม่จะใจซิกแซกเพื่อหลอกเลี้ยงหรือใช้ช่องโหว่องกฎหมาย เป็นทำผิดทั้งที่รู้ กรรมชาตินี้วิจิริง กรรมติดจรดส่งฝ่านอเมลได้ ไม่ต้องรอถึงชาติหน้า

ป้องกันการร้องทุกข์คับข้องใจก่อนนำไปสู่การกระทำผิดวินัย

- กระบวนการพนักงานสัมพันธ์ งานบริหารบุคคลต้องเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

- มีกระบวนการเจรจาไก่กล่ำเกี่ยวกับเรื่องในหน่วยงาน

- มีการสั่งงาน สอนงาน ควบคุม กำกับติดตามผลงานที่เป็นธรรม

- มีกระบวนการสมาชิกสัมพันธ์ : งานประเพณี งานสืบสาน งานแต่งงาน

- มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและทั่วถึง

- กระบวนการจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล

- มีแหล่งระบายนทุกข์ และทุกข์ได้รับการแก้ไขเยียวยา

ข. วิกฤติจริยธรรมในการบริหารภาครัฐ

คำถามเชิงท้าทายจริยธรรมในการบริหาร

(ที่มา: http://humannet.chandra.ac.th/pa/morals_politic/morals_critical.doc พลสันท์ ศรีสมทรพย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2549)

ในการบริหารราชการมีจุดที่ตัดสินใจจากสำหรับผู้บริหาร เพราะ 아무นิ่งเหมือนการตัดสินใจผิดพลาด ซึ่งเป็นคำถามเชิงท้าทายจริยธรรมในการบริหาร

1. จะเลือกให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือ เลือกประสีหิภพ

2. จะเลือกแบบแผนตามวัฒนธรรมดั้งเดิม หรือ ประสีหิภิผล

3. จะเลือกประชาชนโดยทั่วไป หรือ กสุ่มผลประโยชน์กสุ่มได้กสุ่มหนึ่ง

4. จะเลือกความมั่งคั่งของธุรกิจ หรือ การขจัดปัญหาสิ่งแวดล้อม

5. ไม่ปราบภัยหลักฐานว่าผิดกฎหมาย ผิดระเบียบ ผิดกฎหมาย ถือว่ารับได้

6. การสร้างคะแนนนิยมโดยใช้เงินเป็นเครื่องมือเป็นเครื่องเรื่องที่ยอมรับกันได้

จากข้อมูลของพลสันท์ ศรีสมทรพย์ ยังพบว่าประเด็นจริยธรรม เป็นเรื่อง “จิตสำนึก” ของผู้บริหาร เช่น รู้สึกผิด ไม่สบายใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำ เช่น

“วันนี้ฉลองเรื่องการพิจารณาโครงการใหม่ของสูกน้องที่ไม่ใช่พวกรเอาไว้ ให้สูกน้องผู้นั้นกังวล ใจไปสักกระยะ

งวดนี้ขอเลื่อนตำแหน่งให้สูกน้องคนสนิท ให้คนที่มีความสามารถรองไปก่อน

ทำงาน/โครงการให้กับธุรกิจที่เป็นเครื่องญาติ หรือตนเองมีผลประโยชน์ร่วม

รับพรรคพวกรต้นของเข้ามาทำงานห่วงให้เป็นฐานสนับสนุนตนเองในการครอบครองอำนาจ”

การแสดงออกถึง “จิตสำนึกรหีด” และ “การขาดจิตสำนึกรหีด” เชิงจริยธรรม

จิตสำนึกรหีด ได้แก่ ความผูกพันต่อการให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ไม่ทำผิดกฎหมาย นับถือและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงความยุติธรรมในสังคม ให้ความสำคัญต่อสิ่งของมนุษย์ ไม่ใช่สิ่งของมูลค่าทางเศรษฐกิจ ภูมิปัญญา ฯลฯ ผู้พนักงานต้องมีจิตสำนึกรหีด ในการทำงานที่ดี รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ทำ ให้ผลงานไป รักษาศรัทธาของมหาชน และสนับสนุนประโยชน์ส่วนรวม

ขาดจิตสำนึกรหีด ได้แก่ ไม่ผูกพันต่อการให้บริการ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หลีกเลี่ยงกฎหมาย ข้อบังคับ หลีกเลี่ยงกฎหมาย ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่สนใจความยุติธรรมในสังคมไม่สนใจเสียงของประชาชน ไม่ชื่อสัตย์ คดโกง ไม่ผูกพันต่อการจัดการที่ดี ไม่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ทำลงไป ไม่รักษาศรัทธาของมหาชน และสนใจแต่ประโยชน์ตนเองและพวกพ้อง

สรุปอาณาจักรกำหนดหลักปฏิบัติเชิงจริยธรรม 7 ข้อ สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ

- ความไม่เห็นแก่ตัว ไม่กระทำการเพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว และพวกรหีด
- ความเป็นส่วนหนึ่งของระบบของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานสาธารณะ ต้องไม่ไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรืออุปกรณ์ผลประโยชน์ อันอาจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นั้น
- มีจุดมุ่งหมายที่มีหลักการและคุณธรรม การดำเนินการต้องเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ และหลักคุณธรรม (Merit System)
- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ตนได้กระทำ ตัดสินใจได้ไปแล้วต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนได้กระทำ
- เปิดเผยการกระทำ ต้องเปิดเผยการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ตนได้ทำรวมถึง เหตุผลที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยรายละเอียดเมื่อสังคมร้องขอ
- ชื่อสัตย์ ต้องชี้แจงข้อเท็จจริงต่อกรณีที่เอกสารได้เขียนมาไม่ถูกต้องกับต้น รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ
- ความเป็นผู้นำ เจ้าหน้าที่รัฐพึงสนับสนุนหลักห้าม 6 ประการข้างต้น โดยใช้ภาวะผู้นำ และการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

หน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีองค์ประกอบดังนี้

- กำหนดภารกิจหลักของหน่วยงาน
- บรรจุหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชบัญญัติและเปียบบูรณาการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 และพระราชบัญญัติการบริหารราชการ กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- ค่านิยมสร้างสรรค์
- มีการป้องกันพฤติกรรมการกระทำผิดที่พบบ่อย หรือล่อแหลมต่อการกระทำผิด
- ครอบคลุมเนื้อหาทุกภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม

ปัญหาเชิงจริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ

จากการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปริญญาโทที่มีต่อการบริหารงานภาครัฐในปัญหาเชิงจริยธรรม พบทั่วไปที่น่าสนใจดังนี้

- เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประเทศาชีวันทางสาธารณะที่มีปัญหาเชิงจริยธรรมในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 4 กลุ่มตามลำดับ ดังรายละเอียดจากตารางที่ 6
 - คณะกรรมการตุรษ์
 - นักการเมืองในองค์กรบริหารส่วนตำบล
 - สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - นักการเมืองในระบบเทศบาล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยของปัญหาเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จากหัวหน้าของนักศึกษาปริญญาโท

ประเภทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	ค่าเฉลี่ย	จัดลำดับ	ระดับปัญหา
1. สมาชิกสมาคมผู้แทนราษฎร	2.77	3	***
2. คณะกรรมการตุรี	2.94	1	***
3. ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการการจังหวัด	2.41	5	**
4. หัวหน้าหน่วยงาน ระดับต้น	2.22	7	*
5. นักการเมืองในอปด.	2.88	2	***
6. นักการเมืองเทศบาล	2.71	4	***
7. ข้าราชการในกระทรวง กรม	2.20	8	*
8. พนักงานส่วนห้องถิน	2.41	6	**

2. ตัวปัญหาเชิงจริยธรรมในการบริหารระบบงานสายารณะ

สถาบันและองค์กรอิสระ ประเทเวชระบบงานสายารณะที่มีปัญหาเชิงจริยธรรมในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 1 เรื่อง คือ คณะกรรมการกำกับการเลือกตั้ง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยของปัญหาเชิงจริยธรรมของสถาบันและองค์กรอิสระ

ประเภทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	ค่าเฉลี่ย	จัดลำดับ	ระดับปัญหา
1. สื่อมวลชน	1.73	10	**
2. ศาล (ขั้นต้น, อุทธรณ์, ฎีกา)	1.77	19	*
3. ศาลรัฐธรรมนูญ	2.57	18	*
4. ศาลปกครอง	2.13	20	*
5. คณะกรรมการกำกับการเลือกตั้ง	2.90	5	***
6. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	2.32	15	**

3. กิจกรรมการบริหาร ประเทเวชระบบงานสายารณะที่มีปัญหาเชิงจริยธรรมในระดับมาก จำนวน 4 เรื่อง ตามลำดับ ดังตารางที่ 8 คือ

- (1) การกำหนดนโยบายในลักษณะที่เอื้อประโยชน์
- (2) การใช้ทรัพยากรสิ่งของทางราชการเพื่อตนเอง
- (3) การจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการ
- (4) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยของปัญหาเชิงจริยธรรมของกิจกรรมการบริหาร

กิจกรรมการบริหารที่มักมีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	จัดลำดับ	ระดับปัญหา
1. การจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการ	2.95	3	***
2. การรับคนเข้าทำงานในระบบราชการ	2.46	5	**
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ	2.73	4	***
4. การกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์	3.43	1	****
5. การใช้ทรัพยากรสิ่งของทางราชการเพื่อตนเอง	3.25	2	****
6. การยินยอมปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศไทย	2.38	6	**

~~~~~  
~~~~~  
**4. ประเดิมที่ถูกวิพากษ์ แยกตามประเภทบบริหารงานสำคัญๆ ที่มีปัญหาเชิง
จริยธรรมมาก**

- (1) การกำหนดนโยบายในสักษณะที่เอื้อประโยชน์.....
 - ทำงานให้ครอบครัวและพวกร่วมกัน
 - สร้างกติกาและข้อยกเว้นให้ครอบครัวและพวกรับประโยชน์
 - หาเสียงโดยไม่คำนึงประโยชน์ที่ซึ่งเป็น และปัญหาระยะยาว
- (2) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อตนเอง
 - หาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่
 - ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย
- (3) การจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการ
 - สมยอมกันล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย
 - กำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อครอบครัวและพวกรับประโยชน์
 - คิดคำน้ายหน้า เพื่อให้ได้สัญญาจ้าง
 - รู้เห็นในผลงานที่ตั้งไว้มาตฐานโดยไม่แก้ไข
- (4) คณะกรรมการรัฐมนตรี
 - ชื่อตำแหน่ง รวมบริจาคมเพื่อตำแหน่ง
 - ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตนและพวกรับประโยชน์
 - เลือกปฏิบัติ
- (5) คณะกรรมการกำกับการเลือกตั้ง
 - ไม่เป็นกลาง
 - มีข้อกล่าวหาว่ารับสินบนแลกประโยชน์ผู้รับเลือก
- (6) นักการเมืองในองค์กรบริหารส่วนตำบล
 - ทำงานให้ครอบครัวและพวกร่วมกัน
 - ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตนและพวกรับประโยชน์
- (7) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - ข้อ-ขาย เสียง
 - ไม่รวมประทecโดยรวม
- (8) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ
 - เล่นพรรค เล่นพวกรับประโยชน์
 - ไม่มีดักคุณธรรม
- (9) นักการเมืองในระบบเทศบาล
 - ทำงานให้ครอบครัวและพวกร่วมกัน
 - ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตนและพวกรับประโยชน์

~~~~~  
~~~~~  
5. มาตรการที่สามารถแก้ไขปัญหาจริยธรรมเชิงบูรณาการ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

- (1) เพิ่มบทบาทของหน่วยงานกลางในการตรวจสอบพฤติกรรมที่ผิดระเบียบ
- (2) การเพิ่มโทษผู้กระทำผิด และมุ่งใช้กฎหมาย ระเบียบ แก้ปัญหา
- (3) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพ โดยเน้นที่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
- (4) การเพิ่มการฝึกอบรมโดยเน้นที่การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
- (5) การปรับระบบการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเกณฑ์การคัดเลือกด้านคุณธรรม จริยธรรม

~~~~~  
~~~~~  
ค. การบริหารงานพัสดุภาครัฐ

(ที่มา : เพื่องฟ้า เทียนประภาสิทธิ์ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

ลักษณะจำเพาะของการบริหารงานพัสดุภาครัฐ

การบริหารงานพัสดุภาครัฐ เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน ยุ่งยาก มีความแตกต่างจากงานบริหารทั่วไปโดยสิ้นเชิง เพราะทุกครั้งที่การจัดหาพัสดุเสริจสิ้น ย่อมต้องมีผู้ได้ประโยชน์คือผู้ซึ่งการประมูล และมีผู้เสียประโยชน์คือ ผู้พลาจกการประมูล

การบริหารงานด้านพัสดุของหน่วยงานต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าสู่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ความเสี่ยงในด้านการจัดซื้อ

1. ความเสี่ยงเรื่องนโยบาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดซื้อให้เหมาะสม โดยมองถึงผลประโยชน์ขององค์กร

2. ความเสี่ยงเรื่องคุณภาพ ของตรงกับความต้องการของผู้ใช้หรือเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน คำนึงถึงคุณลักษณะและราคา

3. ความเสี่ยงเรื่องคุณลักษณะ (Specification) ยิ่งสินค้าที่มีคุณลักษณะยุ่งยากมากเท่าใด ความเสี่ยงของผู้ซื้อก็ยิ่งมีมากตามไปด้วย

4. ความเสี่ยงในการตรวจสอบของ หากคุณจะรอมการตรวจสอบของ ขาดความรู้ในขั้นรายละเอียดของมาตรฐานของสินค้าคุณภาพตาม Specification อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ และตัวคุณจะกรรมการได้

5. ความเสี่ยงเรื่องราคา การตัดสินใจสั่งซื้อสินค้าภายใต้แนวความคิด Best Buy Policy ที่สำคัญที่สุดโดยทั่วไปจะตัดสินใจกันที่เรื่องราคา แล้วตามมาด้วยคุณภาพ

ความเสี่ยงในการจัดซื้อในเรื่องราคา

- การจัดซื้อที่ได้สินค้าที่มีราคาแพงกว่าที่ควรจะเป็น
- การสั่งซื้อในกรณีพิเศษ
- การจัดซื้อสินค้าที่มีราคาถูกแต่ต้องคุณภาพ
- การจัดซื้อสินค้าที่มีราคาถูกแต่ผิด Specifications

การอนุมัติในกฎกระทรวง การจัดซื้อ จัดทำหรือจัดจ้าง

- เกิดจากการรับสินบน
- เกิดจากการชี้ว่าการประมูล
- เกิดจากการกินเบอร์เข็นต์ค่า คอมมิชชั่น

ความเสี่ยงในเรื่องบุคลากร

ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อสินค้า ต้องเป็นผู้ที่รอบรู้เกี่ยวกับระเบียบในด้านนี้พอสมควร ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ มีฉะนั้นจะนำมาซึ่งความเสียหายแก่ตนเอง และ ผู้บังคับบัญชา

หลักการบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง

1. ต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่ดี โดยต้องมี Audit Committee

2. การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล เริ่มจากการสรรหาหัวหน้าฝ่ายพัสดุรวมไปถึงบุคลากรทุกตำแหน่ง

- มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยพื้นฐาน
- มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ และมีมนุษย์ในระเบียบพัสดุ
- ต้องทำงานอยู่บ้านพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

3. สนับสนุนในการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ และสร้างความก้าวหน้า ในสายงานพัสดุ

4. ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรเป็นตัวแบบที่ดีในการไม่แสวงหาประโยชน์

ตัวอย่าง การกระทำที่มีระดับความเสี่ยงสูง

1. ไม่มีการควบคุมและแป้งแยกหน้าที่ที่สำคัญ

- ผู้ที่ทำหน้าที่พัสดุไม่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุโดยตรง และมอบหมายโดยไม่มีคำสั่งมอบหมายให้ชัดเจน
- ไม่มีการแป้งแยกหน้าที่ที่ชัดเจน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นบุคคลคนเดียวกัน
- มอบหมายให้ลูกจ้างซึ่งคราวๆ ขับปืนบังติงงานด้านพัสดุ โดยไม่ตรวจสอบและควบคุม

2.) การแต่งตั้งคณะกรรมการและการทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่างๆ ไม่เหมาะสม

- กรรมการบางคน มีการหักข้อนผลประโยชน์ส่วนตัว และภารกิจของรัฐ
- กรรมการบางคนขาดความรู้ ประสบการณ์ในพัสดุที่ตรวจสอบ
- กรรมการมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่พัสดุได้เพียงพอ
- กรรมการลูกแพรกแข็งโดยญี่ปุ่นบริหารระดับสูง ผู้มีอิทธิพล
- ไม่มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการในเรื่องต่าง ๆ ที่ควรรู้
- กรรมการไม่ทำหน้าที่ตามที่ระบุเบียบกำหนด
- การพิจารณาและความเห็น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักการของ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539
 - ควรจัดทำรายงานการประชุม และรับรองรายงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน
 - ควรบันทึกความเห็นที่เป็นสาระสำคัญ ซึ่งจะป้องกันกรรมการบางคนที่มีความเห็นที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
 - ไม่ทำการรายงานสรุปความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการ

3.) การกำหนดคุณลักษณะของพัสดุ และคุณสมบัติของผู้เสนอราคา

3.1 การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ

- ไม่มากไปน้อยต่อความต้องการใช้งานตามปกติ โดยไม่มีที่มา
- ไม่มีการสำรวจความต้องการ หรือสำรวจล่าช้า คิดไม่รอบคิดไม่ทัน และบางครั้งไม่รู้ว่าต้องการอะไร
 - พัสดุที่จัดหากับแผนปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กัน
 - ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุที่จัดหา เพื่อใช้งานปกติ เช่น ปริมาณ และคุณลักษณะเฉพาะ
 - ไม่เปิดกว้างให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นระบบ

3.2 การกำหนดคุณสมบัติของผู้เสนอราคา

- กำหนดคุณสมบัติของผู้เสนอราคาไม่เหมาะสม มากเกินไป น้อยเกินไป เกี่ยวกับผลงานและทุนจดทะเบียนฯ
 - การกำหนดคุณสมบัติของผู้เสนอราคาที่ผลิตในประเทศ ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ
 - ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้เสนอราคา และผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศเพื่อการอ้างอิง
 - มีการสมยอมกันของผู้เสนอราคา ด้วยวิธีการต่างๆ

4.) การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

- การคำนวณค่า Factor F ไม่ถูกต้อง
- นำค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม 7% ข้ามชน (บางรายการรวมอยู่ในค่าครุภัณฑ์)
- ราคารวัสดุต่อหน่วยที่นำมาคำนวณราคากลาง มีราคาสูงกว่าราคากลาง/พาณิชย์
- ตารางFactor F ที่ใช้คำนวณกับตาราง Factor F ที่ สดง.ใช้ตรวจสอบไม่ตรงกัน (และไม่ลัดทำให้เบี่ยนคุณตราสาร Factor F)

- ไม่มีการคำนวณตรวจสอบค่าคุณค่าที่มีการส่งมอบงาน
- ใช้วัสดุไม่ถูกต้องตรงตามคุณลักษณะเฉพาะที่ได้ยื่นขออนุมัติจากผู้ว่าจัง

5.) การบริหารสัญญา

- อนุมัติให้ข้ายาเวลา/ต่อสัญญาโดยไม่มีเหตุผลสมควรตามความเป็นจริง สิ่งให้หยุดงานโดยไม่มีเหตุผล เช่น ขยายเวลาให้มากกว่าที่ทำงานจริง
- ไม่ขยายระยะเวลาตามสัญญาให้ผู้รับจ้าง เมื่อมีการร้องขอหักทั้งที่ทางราชการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ย่อหน่วยนั้น ล่าช้า
- ผู้ควบคุมงาน/คณะกรรมการตรวจสอบการจ้างใช้เวลาในการตรวจสอบรับงานมากเกินความจำเป็น
 - ผู้ควบคุมงานไม่อยู่บริเวณงาน และไม่จัดทำรายงานตามความเป็นจริง
 - ผู้ควบคุมงาน/คณะกรรมการตรวจสอบการจ้างตรวจสอบรับงานโดยที่งานยังไม่เสร็จจริงตามข้อกำหนดในงวดงาน
- มีการเปลี่ยนแปลงรายการแต่ไม่ได้แก้ไขสัญญา หรือจัดทำบันทึกแนบท้ายสัญญา
- ภารก่อสร้างล่าช้ากว่าสัญญา ไม่มีการแจ้งการปรับรับและเร่งรัดการก่อสร้าง
- บริษัทงานใน BO2 (บัญชีบริษัทงาน) ไม่ถูกต้องตามแบบรูปประยุกต์ ทำให้เกิดปัญหาในการตรวจสอบ
 - สาระสำคัญในสัญญางานบระเด็นไม่เป็นไปตามเงื่อนไขใน TOR และใบเสนอราคา
 - อนุมัติให้ข้ายา/ต่ออายุสัญญา โดยไม่มีเหตุผล สมควรถูกต้องตามความเป็นจริง
 - ไม่จัดทำทะเบียนควบคุม ครุภัณฑ์/งานก่อสร้างที่อยู่ในระหว่างการประกันฯ

การบริหารความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

- 1. หลักกฎหมาย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ/พระราชกฤษฎีกาและเป็น/ข้อบังคับ/มติ ค.ร.ม./หลักเกณฑ์/วิธีการ/แนวปฏิบัติคู่มือปฏิบัติงาน**
 - กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้มีอำนาจหน้าที่ฯ
 - มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน เข้าใจตรงกัน
 - มีความถูกต้องครบถ้วนทั้งรูปแบบและเนื้อหา (แบบฟอร์มต่างๆ)
 - มีความครอบคลุมต่อการกิจที่จะต้องนำมาสู่การปฏิบัติงาน
 - การใช้ดุลยพินิจ ต้องขอบด้วยหลักกฎหมาย ข้อเท็จจริง และเป็นธรรม
- 2. หลักความรับผิดชอบ สาระสำคัญเกี่ยวกับผู้มีอำนาจหน้าที่ หรือผู้หนึ่งผู้ใดที่กระทำการ**
 - กระทำการโดยใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
 - กระทำโดยเจตนาทุจริต หรือโดยประสาจากอำนาจ นอกเหนืออำนาจหน้าที่
 - มีพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยแก่ผู้เข้าเสนอราคากล่าวว่าได้มีการขัดขวางการแข่งขันราคาย่างเป็นธรรม
 - ให้ถือว่าผู้หนึ่งกระทำการผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือตามกฎหมายเฉพาะของส่วนราชการนั้น
 - นอกจากนี้ยังต้องรับผิดในทางแพ่ง ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
 - โฆษณาประดับทางบกพร่อง ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางการเงินการคดล้ม

3. หลักความโปร่งใส่ตรวจสอบได้

- การเผยแพร่ประกาศสอบราคา ประมวลราคา และวิธีอิเล็กทรอนิกส์
- ความถูกต้องตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
- วิธีการต้องเปิดเผย โปร่งใส ไม่ปกปิด ประกาศสอบราคา/ประมวลราคาถูกต้อง ทั้งเนื้อหาและรูปแบบตาม พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539
- ตรวจสอบได้ทุกภาคส่วน เอกชน ประชาชน ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐได้

4. หลักความคุ้มค่า

- สมเหตุ สมผล ห้างราคาและคุณภาพ
- มีประโยชน์จากการใช้สอย หรือการดำเนินงาน
- มีความประทัยด้วยมาตรฐาน ได้ผลตามเป้าหมาย
- มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่เอื้อประโยชน์ใดๆ มาก ทุกขั้นตอน กระบวนการ ทุกขั้นตอน
- เป็นไปตามกฎหมาย ระบุข้อบังคับ

5. หลักการมีส่วนร่วม

- สอบถามความต้องการจากผู้ใช้งาน ทั้งจำนวนคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็น
- สอบถามความคิดเห็นสายการณ์
- เป็นไปตามหลักการและเงื่อนไขของกฎหมาย ระบุข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- สังเคราะห์ วิเคราะห์ ความคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น
- เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย

6. หลักคุณธรรม/จริยธรรม

- ความรับผิดชอบ พร้อมรับผิดชอบต่อความเสียหาย
- ส่งเสริมให้มีกิจกรรม โครงการ เพื่อการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างจริงจัง
- มาตรการประทัยด้วย : พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น
- มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล อย่างจริงจัง
- ควรจัดให้มีข้อกำหนดด้านจริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ ขึ้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- หากมีการละเมิด ละเว้น ข้อกำหนดด้านจริยธรรม ก็ควรมีมาตรการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารงานพัสดุให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

- มีการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติงาน (กิจกรรม, คน, เงิน, และเวลา) โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน
 - วัตถุประสงค์ของการจัดทำพัสดุสอดคล้องกับการดำเนินงาน
 - จัดระบบการควบคุมภายในให้ครบถ้วน สอดคล้องกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ประเมินความเสี่ยง และบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ หนึ่ง การตรวจสอบ ควบคุมในกระบวนการบริหารจัดการที่มีความเสี่ยง เช่น จุดควบคุมที่จะเป็นภัย กำหนดได้
 - จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ สำหรับ เจ้าหน้าที่ และผู้ควบคุมกำกับ เพื่อการป้องกันความผิดพลาด เสียหาย
 - ดำเนินงานวัตถุประสงค์การใช้ ราคายุติธรรม ประโยชน์ระยะยาว

ง. การป้องกันและปราบปรามคอร์ปชั่น

สาเหตุที่การคอร์ปชั่นแพร่หลายในสังคมไทย

1. คนไทยใจซื่อ รักพากพ่อง สุบหน้าปะจมูก บุญคุณต้องตอบแทนจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ มองว่าไม่ใช่เรื่องผิด
2. ระบบอุปถัมภ์และการเล่นพวก ทำให้การทุจริตทำได้แบบเนียนไร้ที่ติมากกว่าเดิม
3. เป็นการโถงแบบบูรณาการ และการครอบงำระบบ จนกลายเป็นเรื่องปกติ เป็นแบบอย่างให้คนรุ่นหลังเอาแบบอย่าง

4. ระบบการคอร์ปชั่นเชิงนโยบาย/หัวข้อน ผลประโยชน์ /ต่อข้อด้อยขาดผลพัฒนาไปเป็นรูปแบบ Holding Company ได้อ่าย่างแยกย่อย

5. มีการบูรณาการรูปแบบคอร์ปชั่นใหม่ แบบโงกเงินโดยสังคมไม่มีสีสัก เพราะไม่ได้โงกเงินงบประมาณแผ่นดิน แต่โงกแบบไม่จำกัดสิ่งที่ต้องทำ

6. การ "ทำ" หรือ "ไม่ทำ" อะไร ของผู้มีอำนาจล้วนส่งผลกระทบทั้งในทางลึก และทางกว้าง จนเกิดอิทธิพลฝั่งลึก ลงราก ขยายแก่การรื้อถอน สืบท่อเป็นวัฒนธรรม ประเพณี มีเงิน มีพวก มีอำนาจ จนกลายเป็นเรื่องปกติ

งานวิจัยการแก้ปัญหาคอร์ปชั่นในระบบราชการในช่วงแรกปี 2536

(ที่มา: รศ.ดร. พงษ์เพ็จิตร คณฑ์เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2536)

จากงานวิจัยการแก้ปัญหาคอร์ปชั่นในระบบราชการในปี 2532-2534 มีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ รวม 4 ประเด็นดังนี้

1. ธรรมภินิบาล มักถูกมองไปที่คอร์ปชั่น โดยมีสมมุติฐานสำคัญ คือ : จะดับของอัตราชการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่มีความสัมพันธ์กับระดับของยัตราชาม เสียงต่อการทูลวิจิตคอร์ปชั่น

มีข้อสรุปที่สำคัญเกี่ยวกับสาเหตุของคอร์ปชั่นในระบบราชการไทย

1) สาเหตุของการฉ้อราษฎร์บังหลวงของข้าราชการด้วยความไม่รู้ หรือด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งคงต้องอยู่ค่อนข้างมาก

2) สาเหตุของการคอร์ปชั่นของข้าราชการอยู่ที่ตัวระบบราชการ หากว่าอยู่ที่ตัวข้าราชการ ในฐานะปัจเจกบุคคล ดังนั้นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพของตัวระบบราชการ

3) คอร์ปชั่นมีไข่เอกสารลักษณ์ของประเทศไทย ทุกประเทศมีปัญหาการคอร์ปชั่น เพื่อจะ ข้าราชการ คือ มนุษย์ที่มีกิเลสคล้ายกัน แต่หลายประเทศพยายามแก้ปัญหาด้วยกระบวนการหลาย ขั้นตอนที่ต้องเนื่อง สร้างวัฒนธรรมของความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และ การแยกระหว่าง 'ส่วนตัว' กับ 'สาธารณะ' รวมทั้งการสร้างระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และลดลงจุใจให้ทำการคอร์ปชั่น ความแตกต่างในประเทศไทย คือ ยังไม่มีรัฐบาลใดมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาการคอร์ปชั่นอย่างแท้จริง

2. รูปแบบการคอร์ปชั่นหลัก แบ่งได้เป็น 4 ประเภท

1) ระบบส่งส่วย (Syndicate corruption)

วิธีการ: ข้าราชการชั้นผู้น้อยเก็บส่วย หรือภาษีไม่เป็นทางการแล้วรวมที่กองกลาง หลังจากนั้นแจกจ่ายรายได้ส่วนใหญ่ไปยังข้าราชการทั้งระดับสูงและล่างในกรม กอง

2) กินตามน้ำการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement kickbacks)

วิธีการ: สินบนการจัดซื้อจัดจ้าง

3) การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้การผูกขาดกิจการบางประเภทที่ต้องได้สัมปทานจากรัฐบาล และเพื่อคงสภาพการผูกขาดนั้นไว้

วิธีการ: โดยการจ่ายสินบนเป็นการจ่ายประจำให้ข้าราชการหลายระดับ ในบางคราวนี้จ่าย ห้องกรม

4) การคอร์ปชั่นการประมูลโครงการ

วิธีการ: หลายวิธีการ แต่จะจัดแจ้งที่สุดคือ การซื้อกันระหว่างกลุ่ม ผู้เสนอประมูล เพื่อควบคุมการประมูลแล้วมีข้อตกลงเวียนกันเป็นผู้ชนะประมูลเป็นคราว ๆ ไป

3. มาตรการการป้องกันคอร์ปชั่นในระบบราชการ

1) ปรับปรุงระบบที่มีการให้บริการประชาชนให้เรียบง่าย ลดโอกาสที่ข้าราชการจะใช้อำนาจเพื่อการคอร์ปชั่น

2) จับตาดูเพื่อประเมินพฤติกรรมคอร์ปชั่นอย่างเป็นระบบ ในหน่วยงานที่มีการร้องเรียน เรื่องการคอร์ปชั่นหนาแน่น หรือมีเหตุการณ์เกิดขึ้น อาจใช้ห้องระบบจัดตั้งกล้องถ่ายวิดีโอ และการใช้

สายสืบภายใน โดยไม่บอกให้ข้าราชการทราบ ส่วนหัวหน้าสำนักงานต้องมุต้าไวเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ แสวงหาทางกระทรวงกลุ่มคนที่อาจรวมหัวกันตั้ง “แก๊ง” ดังกล่าว

3) ลดโอกาสการคอร์ปชั่น โดยการสับเปลี่ยนบุคคล หรือการยกย้ายหน่วยงานที่ทำปอยครั้ง เพื่อป้องกันการรวมกลุ่มจัดตั้ง “แก๊ง” หรือ Syndicate ใน การคอร์ปชั่น

4) จับตาดูพฤติกรรมของข้าราชการระดับหัวหน้างาน ซึ่งจากประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการระดับหัวหน้ามีแนวโน้มจะคอร์ปชั่นสูง แล้วจึงหาวิธีการอันเดียว กัน จับตาดู พฤติกรรมของข้าราชการระดับรองลงมา

5) ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลการเงินทุกระดับต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นพิเศษ และต้องแจ้ง มูลค่าทรัพย์สินของตนเองและครอบครัวแก่ทางการพร้อมหลักฐานทุกปี เพื่อป้องกันไม่ให้รั่วไหล ผิดปกติ

6) ทุกหน่วยงานที่มีปัญหาการคอร์ปชั่นต้องมีหน่วยงานวิจัยสู่ทางการการคอร์ปชั่นในสำนักงาน รวมทั้งศึกษาลักษณะประเทาทุนบุคคลที่มีแนวโน้มจะทำการคอร์ปชั่นจากการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว

7) ทำการทำ Integrity test หรือการทดสอบเรื่องความซื่อตรงของข้าราชการในหน่วยงานเป็น ครั้งเป็นคราว

8) จัดตั้งศูนย์ทำการสำรวจหัศคนคติของสาธารณะ เพื่อประเมินผลการทำงานและการ คอร์ปชั่นของข้าราชการในสำนักงาน

4. ข้อเสนอแนะการจัดทำแผนการปราบคอร์ปชั่น

(1) แผนระยะสั้นถึงปานกลาง : ระบบส่วยและระบบสินบน เพื่อการผูกขาดกิจการ บางอย่าง หรือเพื่อหลอกเลี่ยงภาษี

วิธีการ: ยุทธศาสตร์เฉียบพลัน มีการวางแผนอย่างรัดกุมล่วงหน้า

- เปิดโปงพฤติกรรมแล้วให้ผู้กระทำความผิดระดับสูงจำนวนหนึ่งรายหรือเกี้ยวนอกจาก ราชการ

รากฐาน - นิรโทษกรรมข้าราชการระดับล่าง และผู้ให้สินบน
- ประกาศให้ร้ายแรงสำหรับผู้กระทำความผิดอีก (รวมทั้งผู้ให้สินบน) ในอนาคต
- สิ่งที่ต้องทำก่อน : สร้างระบบสวนเป็นการลับ เพื่อหาแหล่งที่มาของเงิน กระบวนการ รับเงิน การฝากเงิน (ธนาคารทั้งในและนอกประเทศ) บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องเป็นหัวโจกสิ่งที่ต้องทำ ระยะยาว

- การปฏิรูประบบการคัดเลือก และการฝึกอบรม

(2) แผนปราบปรามกินตามน้ำการจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมการประมูลโครงการ

วิธีการ: สร้างระบบข้อมูลการประมูลและกฎหมายที่ให้ไปร่วมได้ที่สุด ที่ประเทศไทยมีก็ Gö สำนักงานตรวจสอบแผ่นดิน เป็นผู้จัดการเรื่องนี้และนำข้อมูลเรื่องการประมูลโครงการรัฐ (Federal government) ให้กับผู้ที่ต้องการเข้าร่วมได้ และจะแสดงรายชื่อบริษัทที่ชนะหรือแพ้การ ประมูลรวม ห้ามเหตุผล

- มีระบบตรวจสอบและต่อต้าน (Check and Balances) ในกระบวนการกำหนดนโยบาย

- ใช้กฎหมายป้องกันและมีบทลงโทษผู้ที่กระทำการประมูล อย่างจริงจัง

(3) แผนระยะปานกลางและระยะยาว

(1) ให้มีพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการพิเศษ เพื่อสืบสวนสอบสวนกรณี อื้อฉาวสำคัญที่สาธารณะให้ความสนใจมาก เป็นกรณีสำคัญที่มีผลสั่นคลอนเสถียรภาพของรัฐบาล หรือกระทบประสีติภาพการทำงานของระบบราชการอย่างมาก (ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งกรรมสืบสวน คณะกรรมการพิเศษ ทำหน้าที่ในลักษณะนี้)

คณะกรรมการพิเศษนี้ (คล้าย Royal Commission ของ ออสเตรเลีย) มีอำนาจหน้าที่หลัก คือ

(ก) สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อสืบสวนสอบสวนและทางข้อเท็จจริง

(ข) เสนอแนะการดำเนินคดีตามกฎหมาย

(ค) เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือกฎหมายเบี้ยน หรือหลักปฏิบัติ (Codes of Conduct) เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก

(๑) เปิดเผยผลการสืบสวนสอบสวนให้สาธารณะนได้รับทราบ

(2) ปรับปรุงการทำงานของป.ป.ชให้มีการเจาะเน้นเฉพาะเรื่องการ

- คดีรัฐชั้นสำคัญมากขึ้น เช่น เรื่องสูปแบบการคดีรัฐชั้น 4 ประเภท โดยจัดทำเป็นแผน 5
ปี เน้นเจาะเป็นเรื่อง

- รณรงค์ให้ข้าราชการและสายการณ์ชั้น ตื่นตัวร่วมต่อต้านการคดีรัฐชั้น ให้การศึกษา
อบรมเรื่องปัญหาการคดีรัฐชั้นเพื่อสร้างหัศจรรย์และวัฒนธรรมใหม่ อาจขอความร่วมมือจากบริษัท
โฆษณา สื่อทีวี หนังสือพิมพ์

- การรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่เข้ามาในระบบและร่วมกับระบบแรงจูงใจ
ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง

(3) งานต่อต้านการคดีรัฐชั้น มีไข่เป็นเครื่องของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เท่านั้น หน่วยงานอื่นต้องเข้ามีบทบาทด้วย เช่น ขยายขอบข่ายงานของ
สำนักงานคณะกรรมการตรวจสอบเงินแผ่นดินเพื่อช่วยอุดช่องโหว่ของระบบการควบคุม และระบบ
บริหารราชการในปัจจุบัน

- ให้ยกเลิกกฎหมายที่จำกัดการทำางานของสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินให้อำนาจมากขึ้น
และให้ความอิสระ

- เก็บครัวให้ขยายขอบข่ายงานของคณะกรรมการตรวจสอบเงินแผ่นดินให้ครอบคลุมการ
ประมูลโครงการและการจัดซื้อจัดจ้าง

(4) ปรับปรุงและลดกฎหมายที่ภายในรัฐบาลของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง แล้วเปิดเผย
กฎหมายที่อยู่ในรัฐบาล ถ้าเป็นไปได้ให้ลงอินเตอร์เน็ตให้ผู้คนเข้าถึงได้ (เม็กซิโกทำไว้แล้ว เรียกว่า
Internal Deregulation)

(5) มีขบวนการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานราชการที่มีโอกาสมีปัญหาการคดีรัฐชั้น
ร้ายแรงได้อย่างต่อเนื่อง

(6) พิจารณายกเลิกระบบผูกขาดโดยรัฐบาล และเสนอให้มีพระราชบัญญัติต่อต้านการ
ผูกขาด (Anti-Monopoly Laws)

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

คำนำ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๙๕ กำหนดให้ มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละ ประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรง แห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยที่ผู้ดูแลเห็นว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วน ที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนี้ การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วง ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโภยแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการ

อนึ่ง มาตรา ๒๘๐ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๙๕ และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๙๕

ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวย ความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๕ ประการ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกรักสุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโภชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโภชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโภชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และสุกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัชญาติ และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากรัชชีพขององค์กร
- เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา ๒๓๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ประกอบค่านิยมหลักสำคัญร่วมกับค่าธรรมเนียมและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการรัฐมนตรี จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการครรภ์ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วัน公布 เก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ฉบับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ราชการพลเรือน

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความรวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน “ของขวัญ” หมายความว่า ของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายเกี่ยวกับการซัก堪ระหว่างประโภชน์ส่วนบุคคลและประโภชน์ส่วนรวม

หมวด ๒

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยึดหยัດกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) **ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี้ยงประมวลจริยธรรมนี้** ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำได้ของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อบลัดกระท่วง หรือผู้บังคับบัญชาคนอื่นชั้นเดียวกันไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม

(๓) ต้องรายงานการดำเนินการตามที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำเนินการนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้าน การกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในร่องน้ำ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกรักและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๖) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๗) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวถ่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น โดยมิชอบ

(๘) ใช้คุณพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเห็นชอบ ของแต่ละกรณี

(๙) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๑๐) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๑๑) ไม่สร้างภาระด้วยวิจารณ์ในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง ราชการด้วยวิจารณ์ในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑๒) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พระครูพาก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้คุณพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติ ต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์หรือชั่ว

(๑๓) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกใดๆ ก็ตาม ที่ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำเนินการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลื่อนแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในการณ์มีความเคลื่อนแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำการดังกล่าวไว้ก่อนแล้วเจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) 在การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยย่างน้อยต้องวางแผน ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำเนินการใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่เกี่ยวกับภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่นักคณฑ์ทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่นักคณฑ์ เพราะมีคุณ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือนักคณฑ์อื่นจะได้ประโยชน์อันมีค่า ได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องทราบและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยย่างน้อยต้องวางแผน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือติก法则รัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักษะว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือติก法则รัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฏหมาย กฎหมาย หรือข้อบังคับ ต้องทักษะท่วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขานุการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อบุคคลทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องร่วงแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยข้อตอนของถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปักปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามีการละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการตรวจสอบกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๗) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจสอบการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฏ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฏ หรือข้อบังคับ ดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัชญาศักย์ที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลูกค้า โดยไม่หลอกลวง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัชญาศักย์ที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องอื่นใดนิด เขื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษ ให้แก่ผู้ใดที่น้อง พระกพวง เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและท้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเอง โดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนินช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางแผน ดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในการปฏิทิฐิที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางแผน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้บประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐาน วิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องมีความมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางแผน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(๒) งงานักกัดต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชบุพเจต พระราชนิรันดร์ และพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระบรมราชชนนี

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอยู่ในสังคมด้วยความดี ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาอนุมัติ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือราชการโดยรวม

หมวด ๓

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ ๑๓ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม

(๒) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(๓) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมาไม่ให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๔) เพย์พร์และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

(๕) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(๖) ติดตาม ตลอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีการดำเนินการใด ก.พ. อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

(๗) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๘) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๙) ตีความ และวินิจฉัยข้อคดีปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

(๑๐) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๑๑) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

(๑๒) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความชื่อสัตย์เป็นประจำโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.

(๒) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ตามวิธีการดำเนินการที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควร

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้า ส่วนราชการร่วมกันเสนอ

ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของ ส่วนราชการนั้น

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วน ราชการ

(๒) ตodicส่องคุ้ดให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้โดยเร็ว

(๓) พิจารณาอนุมัติจัดทำปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายใน หกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๔) ส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบ ในวงกว้างหลายส่วนราชการ และบังคับคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๕) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ของส่วนราชการ

(๖) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๗) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการ ต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

(๔) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(๕) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ข้อ ๑๖ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประธานาธิการ ประธานาธิบดี หรือตำแหน่งประธานาธิการอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประธานาธิบดี ประธานาธิการ ขึ้นไป ลูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ใดกล่าวหาหนึ่นไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกข้ายก เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสานข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหาหนึ่น จะกระทำการใดได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้ว

(๓) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๔) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

(๕) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ. หรือคณะกรรมการจริยธรรม คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาด ไว้แล้ว

(๖) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

(๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. มอบหมาย

ข้อ ๑๗ ให้ขัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีขาราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับด้านขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องขาราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองขาราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

ให้นำความในข้อ ๑๖ (๒) มาใช้กับขาราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

ส่วนที่ ๒

ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบขาราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำหัวหน้าบุนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรม ข้าราชการ โดยย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง ครอบครัวเพื่อ通知ของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒๑ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากุழัมงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมໄດ້ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจสั่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย

ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวาระหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำໄດ້

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน ไม่ต้องรับผิดชอบทางวินัย

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่จำเป็นต้องดำเนินการเรื่องใดโดยค่วน หากปล่อยให้เนินช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำตามสมควรตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่เป็นปัญหามาก่อน หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอาจให้คำแนะนำโดยยึดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้างความสำนึกร่วมเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผลดุลเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการที่สร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ.ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดชอบทางวินัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการทุกแห่งภายใต้สถาบัน นับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๒๔ เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ ให้ ก.พ. จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมให้เหมาะสม

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ. รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการ หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างกว้างขวาง และต้องดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ครบหนึ่งปีของการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โรงพยาบาลแก่งคอย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๒

สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลแก่งคอย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลแก่งคอย

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลแก่งคอย

วัน / เดือน / ปี :

หัวข้อ : หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานไปร่วมใส่

รายละเอียดข้อมูล : แต่งตั้งชุมชน STRONG โรงพยาบาลแก่งคอย

ตามเอกสารแนบ

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

(นางสาววารุณี ทองเหลืองสุข)

(นายประเสริฐชัย มั่งจิตร)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคอย

วันที่.....-๗-ม.ค. ๒๕๖๓

วันที่.....-๗-ม.ค. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

L.M.

(นายเลิศชาย สายสะอาด)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่.....-๗-ม.ค. ๒๕๖๓