

## กรอบแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

### สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมดังกล่าว องค์กรหรือผู้บริหารอาจกำหนดแนวทางพื้นฐานในการป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนคู่สมรสจะต้องตระหนักเสมอว่า ตนเองมีความตั้งใจเข้ามาทำงานเพื่อรัฐและประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ไม่ว่าจะมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง ระหว่างดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากพ้นตำแหน่ง ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐรายดังกล่าวจะต้องเปิดเผยข้อมูลของตนเองเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอยู่ในปัจจุบันหรืออาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต เช่น ตนเองมีญาติหรือพี่น้องที่มีกิจการ ซึ่งสามารถที่จะเข้ามาทำธุรกรรมกับองค์กรได้ หรือตนเองได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการใดบ้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงความ-จริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูลและเสมือนเป็นพันธสัญญาว่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ ไม่ถือประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และทำตามหลักการหรือระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้ หากปฏิบัติได้ เช่นนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รายดังกล่าวสมควรที่จะได้รับการชื่นชมและยกย่อง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในการปฏิบัติตาม ส่วนเจ้าหน้าที่คนใดที่กระทำการทุจริต (พบเห็นหลักฐานอย่างชัดเจน) องค์กรก็ควรลงโทษอย่างจริงจังเพื่อเป็นการ-ป้องกันหรือสร้างความเกรงกลัวไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่คนอื่นปฏิบัติตาม ในขณะเดียวกัน องค์กรก็ควรกำหนดนโยบายหรือประกาศเจตจำนงของการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์กรมีนโยบายหรือทิศทางในการต่อต้านการทุจริตอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ควรปฏิบัติตนโดยเข้าไปพัวพันกับการ-กระทำทุจริต นอกจากนี้ องค์กรควรเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในแบบที่องค์กรคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ เพื่อที่จะกำหนดทิศทางหรือแนวทางที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

๒. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ หากพบว่า มีความผิดปกติเกิดขึ้น เช่น มีภาวะเครียดหรือแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว การใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือยเกินกว่ามาตรฐานของรายได้ การปกปิดข้อมูลหรือเอกสารบางอย่าง ฯลฯ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้หาทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้ทันที ก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้นอย่างรุนแรงจนไม่สามารถแก้ไขได้

๓. กำหนดมาตรฐานทางจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Code of Ethics) ให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งได้ทราบว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ ซึ่งรวมถึงกรณีของผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารจะต้องประเมินความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรสามารถดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรม

๔. จัดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เข้าข่ายการทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายคุ้มครองผู้ที่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว (Whistleblower Policy) เพื่อไม่ให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลกระทบจากการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้นด้วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน และที่สำคัญที่สุด คือ เมื่อพบกรณีของการทุจริตที่เกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อนแล้ว การพิจารณาแนวทางหรือวิธีการจัดการกับกรณีดังกล่าว รวมถึงบทลงโทษ ควรเป็นธรรมหรือยุติธรรมกับทุก ๆ ฝ่าย

๕. นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้ทราบโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลกระทบในแง่มุมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน ควบคุม หรือจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิผล



นางอารี วิเชียร  
สาธารณสุขอำเภอวัฒนานคร