



รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
โรงพยาบาลรามัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



คำนำ

คู่มือการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลรามัน จังหวัดยะลา ได้รวบรวมแนวคิดและหลักการที่สำคัญ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนได้รับและรับผิดชอบอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งจะออกมาในลักษณะต่างๆ เช่นในลักษณะของตัวเงิน หรือทรัพย์สิน ตลอดจนในรูปแบบอื่นๆ

ซึ่งคู่มือการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเล่มนี้ จะนำแนวคิดและหลักการที่สำคัญเพื่อมาเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ศึกษาและนำไปปรับใช้และได้ตระหนักถึงปัญหาจากการมีผลประโยชน์ทับซ้อนและการประพฤติมิชอบทั้งปวง เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นกับตัวผู้ปฏิบัติเอง ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรของตนด้วย

นางสาวนิยา สื่อนิ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามัน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๖
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	
๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)	๗
๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘	๙
๓. แผนจัดการความเสี่ยงป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๖
ส่วนที่ ๓ จรรยาข้าราชการ	๑๘

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาหรือเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประทุมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘ ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเภทของความเสี่ยงแบ่งออกเป็น๔ด้านดังนี้

๑. **ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S)** หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสมรวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์โครงสร้างองค์กรภาวะการแข่งขันทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. **ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O)** เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. **ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F)** เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงินเช่นการบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กรเช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการเป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูลการวิเคราะห์การวางแผนการควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจนความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยงอาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัยคือ

๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหารความซื่อสัตย์จริยธรรมคุณภาพของบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึงและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานเป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือสภาพการแข่งขันสถานะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมืองเป็นต้น

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการพนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาและมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากราชการโดยมิชอบส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้ นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘ ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นและปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรมควมมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

พร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนด มาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตและแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมายให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมถูกกฎหมายโปร่งใสและตรวจสอบได้
๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ประชาชน

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหายต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสียหาย และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (บุคลากร)

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
๒	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส × ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕-๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙-๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔-๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑-๓ คะแนน

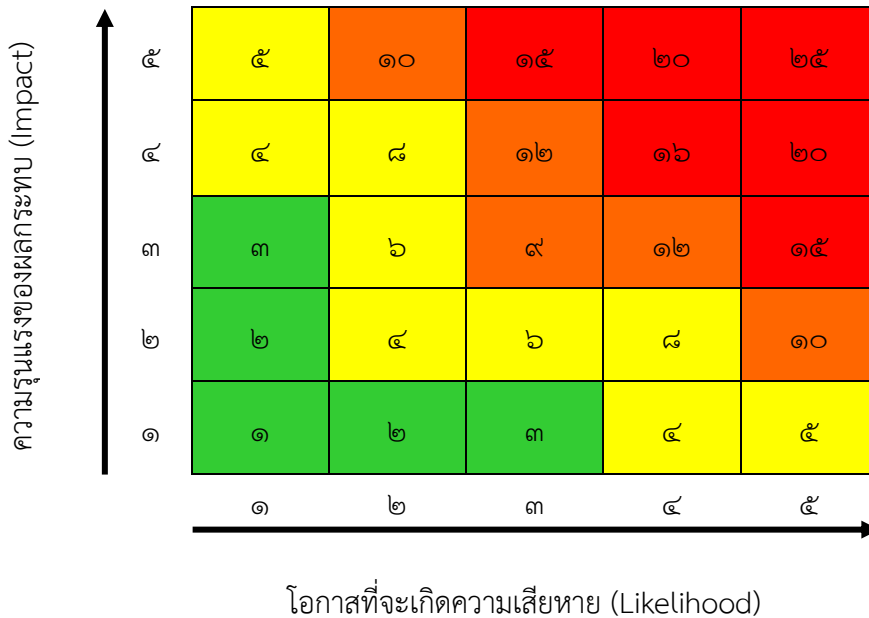
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ
(Likelihood x Impact)

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับสามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง ■
เสี่ยงสูง (High)	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม ■
ปานกลาง (Medium)	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง ■
ต่ำ (Low)	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว ■

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



๒. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest) โรงพยาบาลรามัน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนโรงพยาบาลรามัน

เมื่อพิจารณาโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และ ความรุนแรงของผลกระทบ(Impact) โดยดูจากข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่ข้าราชการพลเรือนโดนร้องเรียน กล่าวโทษ และพบเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยมากที่สุดในรอบ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-พ.ศ.๒๕๖๒) ได้แก่ ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้ ๑. การใช้รถราชการ ร้อยละ ๕.๒๖ ๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน ร้อยละ ๙.๔๗ ๓. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ร้อยละ ๓๓.๑๖ และ ๔. การจัดหาวัสดุ ร้อยละ ๕๒.๑๑

อย่างไรก็ตามในส่วนโรงพยาบาลรามัน ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมาไม่พบเหตุร้องเรียนตาม ประเด็นดังกล่าวข้างต้นทั้ง ๔ ประเด็น อย่างไรก็ตามหน่วยงานก็จำเป็นต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงเหล่านั้น เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือข้อสั่งการให้บุคลากรทุกคนได้ถือปฏิบัติ โดยคาดหวังมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ ดังตารางแสดง ต่อไปนี้

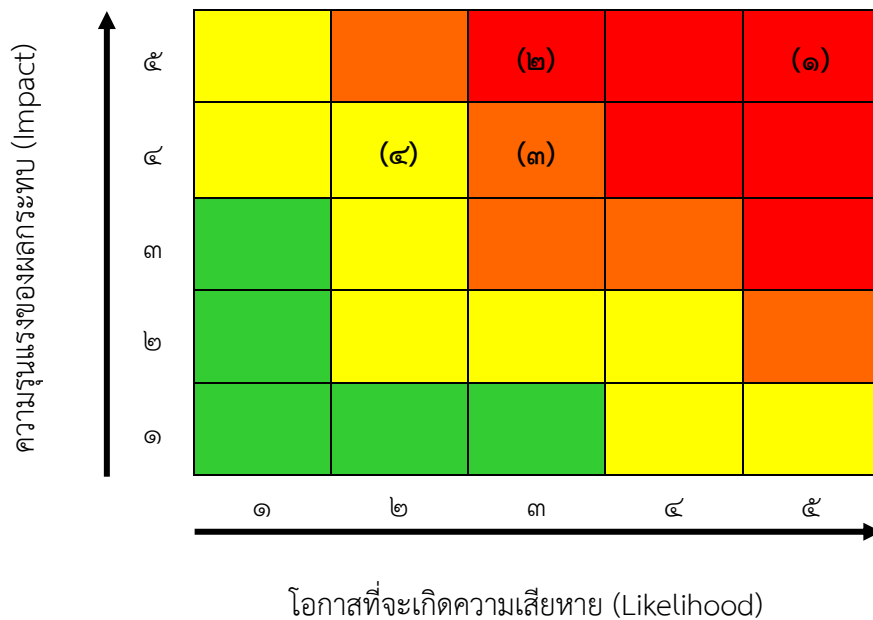
มาตรการ	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	สถิติการกระทำผิดวินัย ความรับผิดชอบ ละเมิดและทางอาญา	การควบคุม กำกับ ตรวจสอบให้เป็นไปตามประกาศมาตรการ
1. มาตรการการใช้รถราชการ - ตรวจสอบเช็คความพร้อมใช้งานทุกวันและและบำรุงรักษาตามระยะ - ใช้ในการบริการผู้ป่วยและในราชการสำคัญหรือกรณีสวัสดิการของ รพ. เช่น งานบุญ งานแต่งของ จนท. ฯลฯ	- พxr. - ผู้ป่วย/เจ้าหน้าที่ รพ.	-พxr.ทำหน้าที่ตรวจสอบเช็ครถหลังใช้งานทุกครั้ง -ผู้ขอใช้รถทำการคีย์ข้อมูลขอใช้รถราชการในโปรแกรม	- -	-พxr.บันทึกการตรวจเช็คสภาพรถในสมุดบันทึกทุกครั้ง -บันทึกการขอใช้รถราชการจะต้องขอล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วันและจะใช้รถได้ก็ต่อเมื่อ ผู้บริหารอนุมัติแล้วเท่านั้น -ใช้ในกิจของราชการ/กิจสวัสดิการของ รพ.เท่านั้นไม่ใช่กิจส่วนตัว -งานยานยนต์ทำบันทึกทะเบียนคุมการใช้รถราชการและการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง -กรณีรับส่ง จนท.ระหว่าง โรงพยาบาลกับสำนักงานสาธารณสุข จยะลาหลังส่ง จนท.เสร็จแล้ว รอจะให้จอดเก็บไว้ที่สำนักงานสาธารณสุข จยะลาเท่านั้น
- เก็บรักษารถราชการในบริเวณของส่วนราชการเท่านั้น	- พxr.	-หลังจากใช้รถทุกครั้งให้ถอดกุญแจและถือครองรถ แล้วนำกุญแจมาเก็บที่งานยานยนต์ทันที		

มาตรการ	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	สถิติการกระทำผิด วินัย ความรับผิดชอบ ละเมิดและทางอาญา	การควบคุม กำกับ ตรวจสอบให้ เป็นไปตามประกาศมาตรการ
<p>2. มาตรการการเบิก ค่าตอบแทน - ให้งานหน่วยงานทำการ กำกับตรวจสอบ และ รับรองการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเงื่อนไขตาม ระเบียบ</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของแต่ละคน และแจ้งผลรายวัน</p> <p>- การปฏิบัติงานนอก เวลาราชการจะต้อง ได้รับการอนุมัติจาก ผู้บริหารก่อนเท่านั้น</p>	<p>-เจ้าหน้าที่รพ.รามัน</p> <p>-เจ้าหน้าที่รพ.รามัน</p> <p>-เจ้าหน้าที่รพ.รามัน</p>	<p>-ผู้เบิกจะต้องเซ็น รับรองความถูกต้อง ต้องและให้หัวหน้า งานของผู้เบิกเซ็น รับรองวันทำการที่มา ปฏิบัติงานอีกครั้ง หนึ่ง เพื่อความโปร่งใส</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบการมา ทำงานจากการสแกน ลายนิ้วมือทั้งเช้าและ เย็น และรายงานผล ทุกวัน</p> <p>-ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ จะต้องทำเอกสารขอ อนุมัติให้ผู้บริหารลง นามอนุญาตก่อนทุก ครั้ง</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-งานการเงินตรวจสอบวันทำการ ให้ครบตามระเบียบ</p> <p>-งานการเงินตรวจสอบยอดเงิน และลายเซ็นรับรองของผู้เบิกและ หัวหน้าผู้เบิก</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่จะรายงานการ ปฏิบัติงานประจำวัน และรวบรวม สรุปวันทำการให้กับงานการเงิน</p> <p>-งานการเงินจะทำการตรวจสอบ เอกสารทุกฉบับอย่างละเอียด หากไม่ถูกต้องจะไม่อนุญาตให้เบิก</p>
<p>3. มาตรการการจัด โครงการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน ประชุมและ สัมมนา</p> <p>- เน้นความประหยัดโดย ใช้สถานที่จัดกิจกรรม ภายในโรงพยาบาลเป็น หลัก</p> <p>- จัดทำโครงการโดยเน้น ให้มีเป้าหมายที่ สอดคล้องกับการ</p>	<p>-เจ้าหน้าที่ รพ.และ เครือข่ายภายนอก</p> <p>-ผู้เสนอโครงการ</p> <p>-ผู้เสนอโครงการ</p>	<p>- จัดฝึกอบรม/ให้ ความรู้/workshop</p> <p>- ประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้โดยมีองค์กร เครือข่ายภายนอก มาร่วมด้วย</p> <p>- ฝ่ายบริหาร ตรวจสอบงบประมาณ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>- จัดทำแผนงานโครงการเสนอ ผู้บริหารพิจารณาความเหมาะสม ก่อนดำเนินการ</p> <p>- งานยุทธศาสตร์จะทำหน้าที่ ตรวจเช็คยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการทุก โครงการเพื่อดูถึงความสอดคล้อง</p> <p>- การเงินตรวจสอบเอกสารอย่าง ละเอียด /เบิกตามหลักฐานที่ ถูกต้องและเท่าที่จ่ายจริงเท่านั้น</p>

มาตรการ	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	สถิติการกระทำผิด วินัย ความรับผิดทาง ละเมิดและทางอาญา	การควบคุม กำกับ ตรวจสอบให้ เป็นไปตามประกาศมาตรการ
<p>แก้ปัญหาและการพัฒนา งานของหน่วยงานอย่าง ชัดเจน</p> <p>- กำหนดงบประมาณให้ เหมาะสมตามจริงและ ตามความจำเป็น เน้น รักษาผลประโยชน์ของ ราชการเป็นหลัก</p>		<p>ก่อนขออนุมัติ โครงการ</p>		
<p>4. มาตรการการจัดหา พัสดุ</p> <p>- มีการประชาสัมพันธ์ ประกาศการจัดซื้อ-จัด จ้างทางเว็บไซต์ของ หน่วยงาน</p> <p>- มีการตรวจรับ ตรวจสอบและส่งมอบ ให้เป็นไปตามจำนวน หรือปริมาณและ คุณภาพ ตาม วัตถุประสงค์</p> <p>- มีกระบวนการป้องกัน ตรวจสอบและ ดำเนินการ การมี ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการเอื้อประโยชน์ ของเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดหา พัสดุ</p>	<p>- บุคคลทั่วไปที่ สนใจ/ผู้รับเหมา</p> <p>- เจ้าหน้าที่พัสดุ</p> <p>- หน่วยงาน/ เจ้าหน้าที่พัสดุ</p>	<p>- ลงประกาศจัดซื้อ- จัดจ้างทางเว็บไซต์ หน่วยงาน</p> <p>- คณะกรรมการตรวจ รับพัสดุทำการ ตรวจสอบ ตรวจรับ พัสดุ</p> <p>-เจ้าหน้าที่พัสดุและ คณะกรรมการตรวจรับ พัสดุลงนามรับรองแสดง ความบริสุทธิ์ใจในแบบ แสดงความบริสุทธิ์ใจใน การจัดซื้อจัดจ้างทุกวิธี ของหน่วยงาน</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>- หัวหน้าพัสดุกำกับ ติดตามทุก โครงการ</p> <p>- หัวหน้าพัสดุและคณะกรรมการ ตรวจรับทำการตรวจสอบและ ติดตาม</p> <p>- มีแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจใน การจัดซื้อจัดจ้างทุกวิธีของ หน่วยงานให้เจ้าหน้าที่พัสดุ และ คณะกรรมการตรวจรับลงนามทุก ครั้ง</p>

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน	สถิติการกระทำผิดวินัย ความรับผิดทางละเมิดและ ทางอาญา	ความเสี่ยงที่จะเกิด
การใช้รถราชการ	ไม่พบ	ระดับ ๒
การเบิกจ่ายค่าตอบแทน	ไม่พบ	ระดับ ๓
การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดู งาน ประชุม และสัมมนา	ไม่พบ	ระดับ ๓
การจัดหาพัสดุ	ไม่พบ	ระดับ ๓

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)



ระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	ปัจจัยความเสี่ยง
■ เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่าย โอนความเสี่ยง	- กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่เป็นไปตามระเบียบ - การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับ ผลประโยชน์
■ เสี่ยงสูง (High)	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ใน ระดับที่ยอมรับได้	- การเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ
■ ปานกลาง (Medium)	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุม ความเสี่ยง	- การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง ในการจัดซื้อจัดจ้าง
■ (Low)	-	-

จกตารางการวิเคราะห์ จะเห็นว่า การดำเนินการตามมาตรการทั้ง ๔ มาตรการของ โรงพยาบาลรามัน ไม่พบการกระทำผิดทางละเมิดและ อาญา แต่ก็มีโอกาสและความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งหน่วยงานก็ได้มีการกำหนดออกมาเป็นประกาศ เรื่องมาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไข การกระทำผิดวินัย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และไม่ให้เกิดปัญหา เรื่องการกระทำการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน

๓. แผนจัดการความเสี่ยงป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ปัจจัยที่ จะเกิดความเสี่ยง	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ
	โอกาส	ผล กระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
					ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	๕	๕	๒๕	๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และบุคลากร ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทาง การจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีพิเศษ อย่างเคร่งครัด ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการจัดซื้อจัดจ้างจัดทำรายงานสรุปการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาสและเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการรับทราบทุกครั้ง ๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง รับผิดชอบต่อความไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ๔. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเคร่งครัด										งานพัสดุ
๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ / การให้และการรับของขวัญสินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า	๓	๕	๑๕	๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการบุคลากรให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทุจริตอย่างเคร่งครัด ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการบุคลากร ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เรื่องการรับของขวัญสินน้ำใจ อย่างเคร่งครัด ๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และบุคลากรปฏิบัติตามคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา										กลุ่มบริหารงาน

ปัจจัยที่ จะเกิดความเสียหาย	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
					ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๓. การเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๓	๔	๑๒	๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และ บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่าย การเงินและการคลัง อย่างเคร่งครัด ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลข้าราชการ และ บุคลากรให้ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ การปฏิบัติเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การละเว้น การปฏิบัติหน้าที่และการประพฤติมิชอบ อย่างเคร่งครัด										กลุ่มบริหารงานการเงิน และบัญชี
๔. การเอื้อประโยชน์ต่อพวก พ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๔	๘	๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และ บุคลากร ปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความ โปร่งใสการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลการประกาศ หลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่และการ ประพฤติมิชอบ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติ ๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และ บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบให้ครอบคลุม และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อ ร่วมสร้างแนวทางและมาตรการในดำเนินการ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการรังเกียจ การทุจริตทุกรูปแบบ										กลุ่มบริหารงานการเงิน และบัญชี

บทที่ ๔ จรรยาข้าราชการ

จรรยาข้าราชการ

“การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน”

การรักษาจรรยาข้าราชการ

ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป แบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
 - มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนเหมาะสม
 - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
 - พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม
๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
 - มีความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
 - ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว
 - เป็นผู้ตรงต่อเวลา เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
 - ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
๓. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
 - มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
 - ยอมรับฟังความคิดเห็น
 - ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ
 - สุขภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
 - ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม
 - ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม
 - ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
 - ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่ โดยเสนอหาจากผู้มาติดต่อราชการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษา จรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็น ข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียง ธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้อง ตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการและจริยธรรม

- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้น การแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

- ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

(๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์ อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

- ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

- ไม่ให้คำแนะนำใด ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการอันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย

- รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและ ถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

- ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

- ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

- เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทาง ปฏิบัติไว้

- ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

- ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

(๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็น ธรรม และปราศจากอคติ

- ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความเป็นกลาง และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ

- ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง หรือบุคคลภายนอก

- ไม่กระทำการใดอันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดข้อพิพาท

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

- ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง

- ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

บรรณานุกรม

http://www.personnel.moi.go.th/act/type๔_Clu๕.htm

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/article๒๕๕๒-ethics.pdf>

