

รายงานสรุปผลโครงการพัฒนาความรู้บุคลากรในการป้องกันการกระทำผิดวินัย
และพัฒนาทางด้านจริยธรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร โรงพยาบาลขอนแก่น

- รุ่นที่ ๑ ในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลขอนแก่น
- รุ่นที่ ๒ ในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลขอนแก่น

๑. วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขอนแก่นมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม
๓. เพื่อสร้างสื่อบทสนทนาวัฒนธรรมสุจริตและแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
๔. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๒. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขอนแก่น

๓. วิธีการดำเนินงาน

๑. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงพยาบาลขอนแก่น ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน
๒. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขอนแก่น

๔. เนื้อหาโดยสรุป

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่นได้ดำเนินการเปิดการอบรม
- วิทยากรได้บรรยายตามวาระ ดังนี้

วาระที่ ๑ การเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

วินัยเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างด้านจิตใจเป็นหลัก เพื่อให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย ในขณะที่วินัยก็เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาทางบวกของความเป็นข้าราชการ ในส่วนที่เป็นนามธรรมของ วินัยนั้นจึงเป็นความรู้สึกที่ฝังงมที่อยู่ในจิตสำนึกที่ถูกต้อง และอยู่ในหัวใจของคนที่มีวินัย ซึ่งละเอียดอ่อนและ มีความคงทนมากกว่ารูปธรรม สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและ ป้องกันการกระทำผิดวินัย คือ การสร้างจิตสำนึก เพื่อให้รับรู้ว่าผู้กระทำผิดวินัยต้องถูกลงโทษ ส่วนผู้ปฏิบัติตามวินัยจะได้รับการยกย่อง นอกจากนี้ ในปัจจุบันการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ก็ยังถือเป็นความผิดวินัยเช่นกัน

คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ดังนี้

๑. ดำเนินรอยตามพระยุคลบาท หลักราชการพระราชานิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

- ๑) มีความสามารถ
- ๒) มีความเพียร
- ๓) มีไหวพริบ
- ๔) มีความรู้เท่าถึงการ
- ๕) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
- ๖) มีความซื่อตรงต่อคนทั่วไป
- ๗) รู้จักนินยคน

เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร “คนเรากล้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศ มีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข.” (๔ ธ.ค. ๒๕๔๑) ชีวิต – หน้าที่การงานเกิด “สมดุล” บุคคล – ครอบครัว – องค์กร – ชุมชน และประเทศชาติมีความเข้มแข็งพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายในได้เป็นอย่างดี หลักประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีที่ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สุจริต เทียงตรง เสียสละ อุดหนุน ฝึกตนมีระเบียบ เพียบพร้อมความรู้ คู่กุศโลบาย ขยายสัมพันธภาพประสาน รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้ สำเร็จทันการปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและ ความถูกต้องเป็นธรรม

๒. วินัยข้าราชการและการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการ

วินัย คือ ข้อปฏิบัติหรือแบบแผน ความประพฤติ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกมา โดย ลักษณะ ดังนี้

- ความคุมตนเอง
- ครองตนด้วยความพอใจ
- ปฏิบัติตามการนำที่ดี
- มีความเป็นระเบียบ ตามกฎและข้อบังคับ
- ประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาข้าราชการและประมวลจริยธรรม รักเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีแห่งตนมีจิตสาธารณะ

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่มาของประมวลจริยธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐาน ทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดประมวลจริยธรรมขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด ราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งผู้ ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ต้อง ดำเนินการให้เป็นไป ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๑๐ ข้อ ตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพล เรือนนี้กำหนด ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ รวม ๑๐ ข้อ สรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน
๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัด และ ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวม

๔. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติ ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดในการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑. กรณีกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น
 - ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้พ้องหน่วยงานของรัฐได้โดยตรงจะฟ้องเจ้าหน้าที่ไม่ได้
 - ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดเป็นการเฉพาะเอง
๒. กรณีกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ
 - ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่หน่วยงานของรัฐ ต่อเมื่อได้กระทำไปโดยตั้งใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำโดยตั้งใจ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่อธรรมดา เจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้แก่หน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดินในเวลาราชการ แล้วรังวัดตามเจ้าของพื้นที่บอกแล้ว เกินพื้นที่ข้างเคียงแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกค่าเสียหาย จะต้องเรียกค่าเสียหายต่อกรมที่ดินไม่ใช่ตัวเจ้าหน้าที่
 - ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดเป็นการเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานของรัฐเต็มจำนวนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปที่ทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไป รังวัดที่ดิน แล้วจงใจรังวัดเกินพื้นที่ข้างเคียงโดยได้ค่าที่ดินบนจากเจ้าของที่ดินแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องเรียกค่าเสียหายต่อตัวเจ้าหน้าที่

วาระที่ ๒ ผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interests) อันส่งผลให้เกิดปัญหาที่เขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลางหรือไม่ลำเอียง ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้นว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมายของ สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้ง เจตนาหรือไม่เจตนา หรือ บางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนไม่เห็นว่าจะจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรม เหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ขัดกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามา เกี่ยวข้อง

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
๒. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย
๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง
๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
๙. การปิดบังความผิด

แนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- (๑) หลักนิติธรรม
- (๒) หลักคุณธรรม
- (๓) หลักความโปร่งใส
- (๔) หลักการมีส่วนร่วม
- (๕) หลักความรับผิดชอบ
- (๖) หลักความคุ้มค่า

วาระที่ ๓ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือ พวก พ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่าย ผลประโยชน์ทับซ้อน

สำหรับความเสี่ยงอันจะมีโอกาสและผลกระทบที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทับซ้อน คือ

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ
๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า
๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้ราชการ ถึงแม้จะไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการใช้ราชการไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด แต่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายแห่งมีการตรวจสอบพบว่าได้จัดรถยนต์ส่วนบุคคลไว้ให้กับผู้บริหารของหน่วยงานใช้ในราชการเป็นประจำ แยกรถยนต์ส่วนบุคคลในสังกัดจะเข้าไปในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดการนำรถยนต์ส่วนบุคคลไปใช้ในกิจการส่วนตัวได้ ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ การกำหนดมาตรการในการขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของหน่วยงานให้ครอบคลุม การกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกของข้าราชการ และ บุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน บุคลากรทุก ระดับต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์สุจริตขององค์กร รวมถึงเพิ่มมาตรการให้ผู้ตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการใช้ราชการให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง

วาระที่ ๔ มาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน

ได้แจ้งเกี่ยวกับมาตรการและระบบ ในการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลขอนแก่น และเป็นแนวทางในการป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ โรงพยาบาลขอนแก่น จึงกำหนดมาตรการป้องกันการรับสินบน ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๒. บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่น การรับสินบนทุกรูปแบบ
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้
๔. ไม่เรียกรับหรือรับสินบน เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เพื่อการใดๆ อันมิชอบต่อหน้าที่และ กฎหมาย
๕. ไม่ละเลย หรือเพิกเฉย หากพบการกระทำผิดเข้าข่ายความผิดเกี่ยวกับการรับสินบน โดยแจ้ง ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ให้ใช้จ่ายเงิน/ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเคร่งครัด คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของทางราชการเป็นหลัก
๘. วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ
๙. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อมิให้มีการรับสินบนในหน่วยงาน หากพบว่ามี การรับสินบน ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที ซึ่งโรงพยาบาลภักพะยูนได้จัดทำประกาศและคู่มือการป้องกันการรับสินบนเพื่อเผยแพร่แก่ บุคลากรและ บุคคลทั่วไปผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ส่วนบุคลากรภายในหน่วยงานจะมีการแจ้งเวียนหน่วยงานเป็น คู่มือฝ่ายละ ๑ เล่ม

วาระที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียง ต้านทุจริต”

ได้แจ้งว่าโรงพยาบาลได้จัดตั้งชมรม STRONG โรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อด้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริตและแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักปลัดกระทรวง สาธารณสุขที่เน้นให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึก ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” โดยใช้พันธะสัญญา

ร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ ทุจริต จิตพอเพียง” และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ร่วมกันอย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

- S (Sufficiency) ความพอเพียง
- T (Transparency) ความโปร่งใส
- R (Realise) ความตื่นรู้
- O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า
- N (Knowledge) ความรู้
- G (Generosity) ความเอื้ออาทร

โดยชมรม STRONG โรงพยาบาลขอนแก่นได้กำหนดกิจกรรมไว้ ๒ กิจกรรม คือ

๑. การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนมาตรการป้องกันทุจริต จิตพอเพียงต้านทุจริต
๒. กิจกรรมแสดงเจตจำนงในการบริหารงานของผู้บริหาร/หัวหน้างาน

วาระที่ ๖ ตอบข้อซักถามในประเด็นปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับหัวข้อการบรรยาย

๕. ผลการจัดอบรม

๑. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขอนแก่นมีความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนมากยิ่งขึ้น
๒. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

๖. ปัญหาและอุปสรรค

๑. เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมไม่ครบร้อยละเก้าสิบ ทำให้ไม่มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

๗. แนวทางแก้ไข

๑. ให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมอบรมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้เข้าอบรมในกลุ่มงานนั้น ๆ อีกครั้ง