คู่มือ
การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี 2560

งานบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

โทรศัพท์/โทรสาร 0 4406 9718

เว็ปไซด์ :

www.pratadbu.go.th

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชน และองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ใน การให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ
ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน
และมีความเข้าใจในสภาพและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นดีกว่าหน่วยงาน ราชการส่วนกลาง
ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน และประเทศชาติ
ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ
หรือได้ใช้อำนาจใน
ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
รวมทั้งปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นอันเป็น ปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน
ทั้งในเชิงขนาด และความสลับซับซ้อนของปัญหาทุจริต ซึ่งทางคณะ
รักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ
โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ
กำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ
โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนในการ ตรวจสอบ เฝ้าระวัง
เพื่อสกัดกั้นเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

คณะกรรมการจัดทำคู่มือพัฒนาและส่งเสริม

สารบัญ

เรื่อง หน้า
๑. ความเป็นมา ๑
๒. ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ๒
๓. หลักธรรมาภิบาล ๒
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓
๕. ประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ๔
๖. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ๕
๗. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ๕
๘. ประกาศเจตนารมณ์องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุเป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น ๖
๙. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน ๗

๑๐.บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ
- หลัก ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๘-๑๓
๑๑.บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๑๔-๑๘
๑๒.บทที่ ๓ การให้
-การรับของขวัญและผลประโยชน์
- แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ
๑๙-๒๓
๑๓.บทสรุป
๒๔
๑๔.กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๒๕

ภาคผนวก
๒๖

ความเป็นมา

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชั่นประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วน บุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจใน กระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความ เป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม
จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผล ประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป
โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของ ผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ
ตลอดจนโอกาสในอนาคต ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น
การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจาก ผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใด ๆ
หรือแลกเปลี่ยนกับการละ เว้น การยกเว้น
หรือการจัดการประมูลทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง ฯลฯ เป็น ต้น

อย่างไรก็ตาม
ท่ามกลางผู้จงใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก
จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา

ผลประโยชน์ทับซ้อน
หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI)
เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น
และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ได้ตระหนักถึงความสำคัญการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการ ปฏิบัติราชการ
จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)เพื่อ สร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย
๘. มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ
๑๐.รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑.มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่าง ๆ
๑๒.คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

หลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และ บรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้นไม่ใช่ แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์ เป็นพันๆปี
ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์
และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็น ธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและ เป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่
ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่

ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ
การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการ
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการ ตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของ
ภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่น

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ
การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆของสังคม
โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่ การ แจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
และขจัดการผูกขาดทั้งโดย ภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน
ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร
พนักงานและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง
โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ
มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงาน ที่ตนรับผิดชอบอยู่
และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด
ดังนั้นในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า
ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือ ประชาชนโดย

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

"เศรษฐกิจพอเพียง"
เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี
ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อ
ภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น
และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์
และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินโดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น เช่น
การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น
จะต้องเป็นไปอย่างมี เหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้าน ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัย ทั้งความรู้และ คุณธรรมเป็นพื้นฐาน

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความ รอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณา ให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้น ปฏิบัติ เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติ ปัญญาในการ ดำเนินชีวิต

ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังเช่น

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ พ.ศ. 2558

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ ซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ พ.ศ. 2558

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับ ซ้อน
๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ พ.ศ. 2558
ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้
๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับ ซ้อน
๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ในฐานะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยมี หน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการดำเนินการด้านการเงิน การคลังงบประมาณการพัสดุการจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนวางมาตรฐานการดำเนินงาน

จัดการบริการสาธารณะการศึกษาของท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร
รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้
มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้อง
ถิ่นฉะนั้นเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิ
ทธิภาพ ประสิทธิผลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมจึง
สมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้
างให้มีความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของ
ข้าราชการอันจะทำให้ได้รับการ ยอมรับเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒
ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชกา
ร

๑.๓
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ
เป็น สำคัญ ๑.๔
รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองและมุ่งมั่นแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

๒.๑ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนอย่างเท่า
เทียมกันด้วยความเต็มใจ

๒.๒
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและครบถ้ว
น

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลของงานเพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม ๓.๒
ขยันอุทิศตนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีมีน้ำใจเพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการข้อเท็จจริงเหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑
วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่ามีเหตุผลและไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนารู้จักพึ่งตนเองและลดละเลิกอบายมุข

ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

๖.๒ กล้าหาญและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓
ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

ข้อ ๗ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือ ปฏิบัติเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ รับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง

๗. พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๘. พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๙. พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ประกาศเจตนารมณ์องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่าง ใกล้ชิด
ซึ่งในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของ ประชาชนเป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอรัปชั่นซึ่งเป็นปัญหาที่
ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพี่น้องประชาชนทั้งทางอ้อมและทางตรง
ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือ ประชาชนอย่างแท้จริง
องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

จึงมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอรัปชั่น โดยให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่ยักยอก เบียดบังเวลา และทรัพย์สินราชการ
๒. ไม่เรียก ไม่รับ ไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์มิชอบ
๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค
๕. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๖. เปิดเผยต่อสาธารณะเมื่อพบเหตุคอร์รัปชั่น
๗. ร่วมปกป้อง คุ้มครอง ผู้ต่อต้านคอร์รัปชั่น
๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

ในคู่มือเล่มนี้
จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะทางการประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็นเป็น ๓ บท ได้แก่

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. บทที่ ๓ การให้ – รับของขวัญและประโยชน์อื่นใด

ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้ เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของ ตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น

๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงิน จากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น

๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่าย ใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยนต์หรือคอมพิวเตอร์ราชการ ทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวดัก หน้าไว้ก่อน เป็นต้น

๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชี แต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของ ธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI)
เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศ

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดัง
ปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารพ.ศ. 2558 ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐาน จริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบลประทัดบุ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๓

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการ
ประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้ - รับของขวัญและผลประโยชน์ การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน
หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

-
ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญ อันดับต้น

- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาค ภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

-
ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและ
ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติ มิชอบในที่สุด

-
ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้ง

ที่
ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

-
หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่น ทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

- ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม
เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐ
และเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

-
หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

-
หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง มิฉะนั้นคนก็จะ พยายามปกปิด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีนี้เรียกว่ามี
การใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

-
การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก

- ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
- สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล

-
ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)

“ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ ว่าในทางบวกหรือลบ
“ผลประโยชน์ส่วนตน”
ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่
แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาติคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตนมี ๒ ประเภทคือที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary)
และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น
แต่ยังเกี่ยวกับการ เพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว
เช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน
รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน
เช่นสัมปทานส่วนลดของขวัญหรือของที่แสดงน้ำใจไมตรี อื่นๆ

-
ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ
เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชังและมี ข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้
•หน้าที่สาธารณะ (public duty)

หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญ
อันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest)
คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและ
ระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม
ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจก บุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน
การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
สามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
-
หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
-
หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
-
ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)

องค์กรสากลคือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน
และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้
ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ - ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual)
มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ สาธารณะเกิดขึ้น -
ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent)
เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่
จริงๆอาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ
ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่า การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง

ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม
เท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆรับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้(potential)

ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับ
ผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดซ้อนกัน (competing interests) มี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น
เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
และเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย
ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้ง สองออกจากกันได้
อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย
ปกติ หน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจน
แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน หน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย
หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆทำไม่ได้
คนส่วนใหญ่ไม่
ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท
และการทำบทบาท
หน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์
แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีก หน่วยงานหนึ่งได้
ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควร
ถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยเพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำ
หน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้ หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ :

การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่
ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมาย
และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกผิด ไปตามเนื้อผ้า
ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคล อย่างเป็นกลาง
ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพจุดยืนทางการเมืองเผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูลฯลฯ
ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่ เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

- สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด :

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการ
แสวงหาเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส
นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆเช่นจด
ทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วน ตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการ ใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วน ได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง :
การแก้ปัญหาหรือจัดการ ผลประโยชน์ทับซ้อน จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและ เจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร :
ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้อง อาศัยวิธีการดังนี้

1. ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน
3. ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด
4. ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับ ซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้
5. มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม
6. กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
7. กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก - วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กรอบการทำงาน
เป็นวิธีการกว้างๆไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการ ปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓)
ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

- รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงานมีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนาฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอสหภาพ การค้าพรรคการเมืองฯลฯ) การทำงานเสริมความเป็นอริ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

-
ตัวอย่างของจุดเสี่ยงเช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างการตรวจตราเพื่อ ควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทางานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบราชการ การปรับการลงโทษการให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินข้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

-
การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความตระหนักของผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนั้นกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบ เป็นไปได้)

-
เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆที่ใช้เพื่อการจัดการ
- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ
ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา
อาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่ม
ตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน
เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะ
ช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน
ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับ ซ้อน
- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ
สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนผลประโยชน์
ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย
รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน
ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและ
จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อ
การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การ แลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน
การแปรรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และ
กิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น
- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร
รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มี
ประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม
การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยใน
การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ
จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ใน ตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ
สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่
เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข
ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ ผู้บริหารให้ความสนใจ
- ผู้บริหารต้อง
(๑) พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอ
ที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่
(๒) ชั่งน้ำหนักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล
และประโยชน์สาธารณะ
และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ
(๓)พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของ
ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ
ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด
ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน
- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ
องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของ ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน
ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อ ผลประโยชน์
และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา
หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อ
สื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย
- นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก
อาจใช้วิธีต่างๆ เช่นให้มีส่วนร่วมในการ
ระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา
ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับ ซ้อน
ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่
สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับ ซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้
องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

-
ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ
โดยสอบถามข้อมูล จากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง
และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง
อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือนอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ
การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การ
ทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและ
การให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/ อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ผู้เปิดเผยผลประโยชน์:
ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่
กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดย
แทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต

หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับ วิพากษ์วิจารณ์ทางลบ
ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core)
ของการปกป้องคุ้มครอง พยาน (whistlblowing)
ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน
การ เปิดเผยที่เหมาะสม คือ
เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ
การรายงานการกระทำผิด
ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่
องทางภายในและกระบวนการ บริหารภายในใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ
- ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก : การศึกษาวิจัยพบว่า
แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ
การคดโกงและการกระทำผิด
แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่
ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity)
ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับ
ความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

- ผู้เปิดเผยผลประโยชน์:
ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่
กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดย
แทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต
หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับ วิพากษ์วิจารณ์ทางลบ
ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน หลัก (core)
ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistlblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ
เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็น ปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ
การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือก ที่ดีที่สุด
โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

- ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก : การศึกษาวิจัยพบว่า
แม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ
การคดโกงและการกระทำผิด
แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่
ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity)
ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับ
ความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ
การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม
ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมใน มาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct)
แต่ในทางตรงกันข้ามความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนและ
สังคมที่ให้ความสำคัญว่า
บุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้ บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ
ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้อง
แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะ เป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส
มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่
รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

- ผู้เปิดเผยผลประโยชน์:
ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่
กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดย
แทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต
หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับ วิพากษ์วิจารณ์ทางลบ

ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core)
ของการปกป้องคุ้มครอง พยาน (whistlblowing)
ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน
การ เปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการท
าผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิด
ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่
องทางภายในและกระบวนการ บริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

- ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก : การศึกษาวิจัยพบว่า
แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ
การคดโกงและการกระทำผิด
แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่

ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity)
ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับ
ความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

- การส่งสาสน์ขององค์กร :
องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมแ
ละคดโกงว่า
เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด
ต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่า จะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร
เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิด การกระทำผิด

- กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย :
รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมาย
มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบาย ขององค์กร
ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรร
มที่ยอมรับให้ปฏิบัติ และไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ
รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วย
การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม
ต้องมีกลไกการรายงานและการ ตรวจสอบที่เป็นอิสระ
การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่างๆ
นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการ อย่างไร
และองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

- องค์กรควรจะทำอย่างไร : วิธีที่ดีที่สุด
หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิดจัดช่องทางอำนวย
ความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด
รวมทั้งคนอื่นๆที่จะได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ
จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหาร ซึ่งเป็นช่องทางปกติ

โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า
ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง
คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือ
เปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติ หรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม

ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน

- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย

หรืออันตรายต่อ สิ่งแวดล้อม
ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น
ในกรณีการข่มขู่คุกคาม หรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงาน
องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและ
ประกาศใช้อย่างชัดเจน ประโยชน์ของกระบวนการ คือ
บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำ อย่างไร
เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง
กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการ
กระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น
ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที(อย่างเป็นสัญชาติญาณ) ว่า
เมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด
ควรต้องรายงานทันทีต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย
และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร
การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ
และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบ
และสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่มคือ

๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.
๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

องค์กรของรัฐ หรือ ผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้สูญเปล่า
๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือ กระทบต่อสิ่งแวดล้อม
การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น
การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน
การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาลการ
เปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อ หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
- เปิดเผยต่อใคร

- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

- การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกงหรือการ ให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ปปช. ปปท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

- การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่าง เชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำ ต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและ ผู้บังคับบัญชา

- เบื้องหลังความสำเร็จ ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิ ชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์ สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และผลักดันการ เปิดเผยอย่างแข็งแกร่ง การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้อง พิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความ เชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- ดัชนีวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก
  - มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
  - มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
  - ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
  - การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
  - มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะสนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่นๆ และหัวหน้าสายงาน

- บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID)

ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร
และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย
ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรง ต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงาน
บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่
หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน
ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ
ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผยหรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผย ให้ความ
เชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน
หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมด
รั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว
เพื่อลดปฏิกิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้ บทบาทอื่น ๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ
-

ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่า ได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย
และเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำ
ลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด
การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูล อย่างระมัดระวัง
ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง
ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียและตรงไปตรงมาไม่ว่าจะยาก เพียงไร
ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ
เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็น เอกสารที่สมบูรณ์
หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้การ กระทำใดๆ ของตนเข้าไปก้าวก่าย มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ
หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำ ให้รับรู้ได้ว่า
มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

- การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน
จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ
เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวก ต่อการเปิดเผยข้อมูล
โดยอธิบายว่า ทำไม ต้องเปิดเผย และ อะไร
จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัด ให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา
การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ
หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร
รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียน การรายงาน
การเปิดเผย
และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

- เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best- practice target)

-
หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลมีนโยบายและ กระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป
และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่
เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support)
เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาดให้คำปรึกษาการ
เปิดเผยพฤติกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
ควรเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมชาติ และขนาดขององค์กร

- นโยบาย โครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
ต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

-
มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่าง เหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป
เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓ การให้

- การรับของขวัญและผลประโยชน์ การให้
- การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับ ของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และ
ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

- เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หาก
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำ หน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทาลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องชอบธรรม
ที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

- อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของบริการหรือ อื่นๆที่มีมูลค่า)
ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน
รายได้และผลประโยชน์ จากการจ้างงานในราชการปกติ
ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าตีราคาเป็นเงิน
หรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้ ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิงการ
ต้อนรับให้ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้เช่นตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบัตรกำนัลบัตรลดราคา สินค้าหรือบริการและเงินเป็นต้น
ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits)หมายถึงสิ่ง
ใดๆหรือบริการใดๆที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้อาทิเช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติด้วยความชอบส่วน
ตนการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

เราจะจัดการอย่างไร การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ ของขวัญและหรือผลประโยชน์คือ

๑) เราควรรับหรือไม่

๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่

๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. เราควรรับหรือไม่ ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับ ในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถ เปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ล็อตเตอรี่ หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน การถูกเสนอสิ่งใดๆนอกเหนือจากเงินนั้นสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตน หรือไม่
-

ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษเช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการ รับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตน ที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการ ประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียง เล็กน้อยก็ไม่ควรรับ
เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน หรือพันธะกับผู้ให้
และอาจก่อให้เกิดความเสื่อม ศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และ การทุจริตคอร์รัปชั่น ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดย ส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัด มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใดๆจะต้องกระทำ ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์

ของสังคมไทยโดยรวม” ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ
ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบผลประโยชน์
ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น
ทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชา สังคมมีต่อภาครัฐ
และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญ
สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม
ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่าง
เป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส
ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ ถูกต้อง เที่ยงธรรม
ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

๒. เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้: พิจารณาตามกฎหมายกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น
ประกาศคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น
การห้ามรับของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้

-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาต หรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ
หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม
การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆต้องมีการ
ลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ
ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการ ความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ
และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กร และ
ระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่าตัว ท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่า
หน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆและมิได้ กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์
ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับ
ของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ
หลักการการกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่
ควรจะต้องให้องค์กร เก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ
ให้เทียบกับค่าตามราคาตลาดโดยต้องมีค่าน้อยกว่า๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้
ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓ (ภาคผนวก๑) แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่า จะมีค่าราคาเท่าใด
ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้อง รายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้
ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงาน หน่วยงานและลงทะเบียนไว้
ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐บาท และเจ้าหน้าที่ มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆรับ ทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่
ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น
ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิม
ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ
ถ้าในปีงบประมาณใดๆคุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกันกลุ่ม เดียวกันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ
ถ้าในปีงบประมาณใดๆได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ(ประชาชนองค์กร เอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการ ให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับเงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้(ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร ล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธ ไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ)

๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท
จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการ
พิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎนี้มีโทษอย่างไร
การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น
และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน
จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน
นอกจากนั้นหากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล
ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า
ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆรับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่ง
มีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ
หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

การรับของขวัญและผลประโยชน์: กุญแจแห่งความเสี่ยง
การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆเป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่าง
มีอคติมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการท
าลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐ และต่อข้าราชการ
กุญแจแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญคือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์
โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่า ความเป็นจริง
การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น
บุคคลอาจจูงใจตนเองหรือจูงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือ
ผลประโยชน์นั้นๆมีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน
การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและ
หลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น
การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ
อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความ
คาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ
ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือ อยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ
หรือผู้รับงาน - รับจ้าง - รับเหมาฯลฯ
ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพล
ของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตร
ฐานที่กำหนด ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา
และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการ
รับจ้างต่างๆไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ
นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการท
างานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ
“การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความ
รับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็น การรับสินบนการแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง
มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและ

ผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา
บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็น
ความผิดแต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้ “ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว
แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการ
ทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง” “คนอื่นๆก็ทำเช่นนี้
ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้” “ดูซิ ฉันอุทิศเวลานอกเวลาราชการทำงาน ดังนั้น
มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์ พิเศษบ้าง”
“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน
และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคน แรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”
“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้
และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะ ให้คำแนะนำก็ตาม”
“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ
ดังนั้นฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”
ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการ
ถูก ดำเนินการทางวินัย หากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มิชอบ

สถานการณ์ตัวอย่าง หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ท
าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement)
ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท
จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดย
โรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน
เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงาน
หน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา
ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่า
จะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน
โดยให้เหตุผลว่าการ
ปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
ดังนั้นเป็น
ความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้
เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ใน
ที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม

โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ เจตนารมณ์ :
อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

กฎระเบียบ : มีกฎระเบียบหรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือ
ผลประโยชน์

ความเปิดเผย : มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง
อัตลักษณ์ : ผู้ให้มีอัตลักษณ์เพื่ออะไร
เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

บทสรุป ความเชื่อถือไว้วางใจ
และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี
เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด
ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวัง
ไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ
นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่า
นโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้
ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไร
ก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอ
การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่
ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้ง องค์กรของท่านเอง

เอกสารอ่านประกอบ

คู่มือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔,
คณะอนุกรรมการจัดทำดัชนีวัดความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐ,
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ,กรุงเทพฯ,๒๕๕๕.

ณัฐวัฒน์ อริย์ธัชโภคิน,
สรุปรายงานผลการประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖.

ณัฐนันทน์ อัศวเลิศศักดิ์ และคณะ,
“การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการ
ดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, ส
านักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ ,๒๕๕๓.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ,
“องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย”, สำนักงาน

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพน, ๒๕๓๙.

.....