

คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน
ผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
อำเภอชานิน จังหวัดบุรีรัมย์

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๖๖๖ ๕๐๔-๙
เว็บไซต์ : www.koksanuan.go.th

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นให้แก่ คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสภาพและรับรู้ถึงสภาพดุลของปัญหาที่ เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นติกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ใน การปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้ง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ทั้งในเชิงขนาด และความสัมภัยซ่อน ของปัญหาทุจริต ซึ่งทางคณะกรรมการสังคมและศาสนาแห่งชาติ หรือ กศช. ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๘ เรื่อง มาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไข ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยยุ่งเบนการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุก ส่วนในการตรวจสอบ เมื่อระวัง เพื่อสกัดกันเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน ได้ทราบถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่หรือลักษณะการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่ง หน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานต่อไป

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน

สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. คำนิยามหลัก ๑๒ ประการ	๓
๓. หลักธรรมาภิบาล	๖
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๙
๕. ประมวลจริยธรรมองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน	๑๔
๖. ข้อบังคับองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน	๑๔
ว่าด้วยจรรยาบรรณการของที่การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน	
๗. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานเจ้า	๑๔
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน	
๘. ประกาศเจตนาرمณ์องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน เป็นหน่วยงานในการต่อต้าน	๑๖
การทุจริตคอร์รัปชัน	
๙. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๖
๑๐. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๘
นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ	
- หลัก ๕ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	
- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	
๑๑. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๙
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	
๑๒. บทที่ ๓ การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์	๒๐
- แนวทางการณาในทางปฏิบัติ	
๑๓. บทสรุป	๒๔
ภาคผนวก	

บทนำ

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน คือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดท่องกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการให้ตัดพิจารณาในกระบวนการคัดเลือกใช่องค์กรที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่อผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับสังคม ด้วยอ่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใด ๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการลงเรียน การยกเว้น หรือการจัดการประนีลูกทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ท่านกล่าวผู้จัดไจกรทำความผิดยังพบผู้กระทำการความผิดโดยไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรืออุคโลงโดยทางอาญา

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่สูงแรงขึ้น ฉะนั้นบังสหต้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนใหญ่ได้ตระหนักรถึงความสำคัญการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะรัฐมนตรีความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนा พรมหาภัตทริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ ออดทน
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย
๖. มีศีลธรรม รักษาความสักย์
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย
๘. มีระเบียบ วินัย เคราะห์กฎหมาย สู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ด้วย รู้ดี รู้ทำ
๑๐. รู้จักตัวตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจ焰力
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

หลักธรรมาภิบาล

"หลักธรรมาภิบาล" หรืออาจเรียกได้ว่า "การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรนรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ" ซึ่งมาจากคำว่า "Good Governance" ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นับในเชิง แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะท้อนความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์ เป็นพันปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประسانประโยชน์ และคล้องค่ายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การคราภูมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ไม่หลอกลวงกันอย่างเสื่อมเสียและเป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการมุ่งตรงที่เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้คนปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมต่อไปปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่าง透明และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลดปล่อยจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชุมชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่ การแจ้งความเห็น การให้ส่วนส่วนรับรอง การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออิเล็กทรอนิกส์ และชั้ตการผูกขาดห้ามโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต้องดึงใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างที่ดี โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวก ให้อ่านความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความกพร่องในหน้าที่การงาน ที่เกิดขึ้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องทราบว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ตั้งตนในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วย

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสซึ่งแนะนำ ทางการดำเนินชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อ ภัยหลังได้ทรงเน้นข้าวน้ำทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถตั้งร่องรอยได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลก และการก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอเพียงไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกิน ให้ไม่เบียดเบียนทุกอย่าง และผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนค่านิยมจึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อีกเช่นกัน

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งไทยและโลก

ผ่อนໄຊ

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัย ทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

ผ่อนໄຊความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านี้มาพิจารณา ให้เข้มข้น กัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

ผ่อนໄຊคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติ ปัญญาในการ ดำเนินชีวิต

ประมวลจริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังเช่น

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นก่องทางทางการเมือง อ่านวิเคราะห์ความสัมภัยและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๕ ประการ ดังนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนตัวเอง ให้มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ที่จะช้อน
- (๔) การยึดหยัตทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย แล้วไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากร่วมขององค์กร

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภากาแฟท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นก่องทางทางการเมือง อ่านวิเคราะห์ความสัมภัยและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๕ ประการ ดังนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนตัวเอง ให้มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ที่จะช้อน
- (๔) การยึดหยัตทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย แล้วไม่เลือกปฏิบัติ

- ๖) การให้ข้อมูลช่วยสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เป็นเบื้องหน้าเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากร่วมขององค์การ

๓. ประเมินจริยธรรมของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวนทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นก่องทางการเมือง คำนึงความสัมภានและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๕) การยึดหยัตทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ฉับไว แต่ยังคงมีความระมัดระวัง
- ๗) การให้ข้อมูลช่วยสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เป็นเบื้องหน้าเท็จจริง
- ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากร่วมขององค์กร
- ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดีเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชน ให้เป็นอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยและสุภาพสุจริตตลอดเวลา

ข้อบังคับองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน ว่าด้วยจรรยาบรรณการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน ในฐานะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการดำเนินการด้านการเงิน การคลังงบประมาณการพัสดุการจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนวางแผนมาตรฐานการดำเนินงานจัดการบริการสาธารณูปโภคและการศึกษาของท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมเจงสุนควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาบรรณการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติดีของข้าราชการครุกจังและพนักงานจังให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมยึดถือไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการอันจะทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและครองราชจากประชาชนทั่วไปดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ
- ๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ
- ๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองและมุ่งมั่นแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

- ๒.๓ ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นใจ
- ๒.๔ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและครบถ้วน
- ๒.๕ การมุ่งผลลัพธ์ข้อมูล
- ๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานเพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๒.๗ ขยันอุทิศตนและอยู่ยังบ้านในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- ๒.๘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีมั่นใจเพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน
- ๒.๙ พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม**
- ๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการซื้อเท็จจริงเหตุผลเพื่อความยุติธรรม
- ๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่
- ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง**
- ๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๕.๒ ให้จ่ายอย่างคุ้มค่ามีเหตุผลและไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง
- ๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนาคริสต์ที่พึงพอใจและลดละเลิกอิทธิพลของบุปผา
- ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**
- ๖.๑ มีความมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน
- ๖.๒ ก้าวหาดูญและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พื่อนร้าราชการ
- ข้อ ๗ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้**
- ๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในข้อบทของกฎหมาย
- ๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบค่าผลของการตรวจสอบ

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลโดยส่วนใหญ่ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลเขียนจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหลักการและแนวทางของปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยหัวใจให้เป็นหลักคือ ปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงได้รับยกย่องให้เป็นมั่นคงในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอธิบายศbildung ให้ด้วยภาษาท้องถิ่น โดยบีบีปะโยชน์ของประเทศไทยเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลลัพธ์ข้อมูลของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทนแรงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงมีจรรยาบรรณดีอ่อนนุ่ม
๗. พึงมีจรรยาบรรณท่องผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๔. พิจารณาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ประกาศเจตนามต่องที่การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน เป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวนได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวน ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอร์ปชั่นซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพื้นที่น้องบ้านทั้งทางอ้อมและทางตรง ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกสนวนจึงมีมาตรการณ์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอร์ปชั่น โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนอีกปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่ยักยอก เนื้บบังเวลา และทรัพย์สินราชการ
๒. ไม่เรียก ไม่รับ ไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์มิชอบ
๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนหรือพากเพ้อ
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค
๕. กล้าขึ้นหน้าที่ในสิ่งที่ถูกต้อง
๖. เปิดเผยค่าสาธารณูปโภคและค่าบริการให้ชัดเจน
๗. ร่วมปกป้อง คุ้มครอง ผู้ด้อยด้านคอร์ปชั่น
๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

ในคู่มือฉบับนี้ จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะทางการประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็นเป็น ๓ บท ได้แก่

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

ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” อ้อยคำเหล่านี้ล้วนรูปแบบหนึ่งของการแสดงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของศักดิ์สิทธิ์ หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปด้านเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หากผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อคนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้จ้างรับเหมาจากรัฐ หรือฝ่ากฎหมายเข้าทำงาน เป็นต้น
๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เนื้อเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอฟฟี่เป็นของกานลจากร้านค้า เป็นต้น

๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในด้านหน้าที่ ส่งผลที่เป็นศูนย์แก่ฝ่าย ให้ฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยนต์ หรือคอมพิวเตอร์ราชการ ทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดตอนน จึงรับไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวทั้ก หน้าไว้ก่อน เป็นต้น

๖. รับงานนอก ได้แก่ การเบิกบิรษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่คนอาจทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชี แคร์รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำทำงานเดิม โดยใช้ ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของ ธนาคารประเทศไทยไปใช้ยื่นคำ哀เอกสารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของ สาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นราากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุก คนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

บทที่ ๑

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังส่งผลกระทบต่อการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ดัง ประกาศในปัจจุบันเรียบรูมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๔ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภากาชาดท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๔ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนตำบลเดียวกันได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๔

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสำคัญพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็นสามหัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

- ขุนชันคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น

- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นมาตรฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องให้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่จะลดเสียงประโลมและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้พิดในตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

- หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะเป็นห่วงความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

- ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่ให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนกันมากขึ้น

- หน่วยงานควรทราบก่อนว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการธรรมาภิบาลและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

- หน่วยงานต้องเข้าใจความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องพิเศษในตัวมันเอง มิฉะนั้นคนที่จะพยายามปกปิด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งเดียวกันที่มีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีเรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม่นแต่การด้อยรายได้บังหลวง
- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากน้อยแก่หน่วยงานเนื่องจาก
 - ลักษณะธุรกิจประพฤติไม่ชอบ
 - สามารถแก้ไขข้อกฎหมายได้ยาก
 - แสดงความยืดหยุ่นในหลักธรรมาภิบาล
 - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

▶ นิยามคัพท์และแนวคิดสำคัญ

- ผลประโยชน์ส่วนตน (*private interest*) – “ผลประโยชน์” ได้สิ่งใดๆ ก็มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเข่นเพื่อนญาติ叔ชู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตนมีประเพณีที่เกี่ยวกับเงิน (*pecuniary*) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (*non-pecuniary*)

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือป้องกันการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่นที่คืนหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปด้านเงิน เช่นสัมปทานส่วนลดของหัว_observation ที่แสดงน้ำใจในทรัพย์สินฯ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนววัฒนธรรมก่อภัยในรูปความล้าอึดง/อคติ/เลือกที่รักมักที่รังแคและซื้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเพณี

- หน้าที่สาธารณะ (*public duty*) – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (*public interest*) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของทุกคนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่กิจกรรมดังนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องเจ้ากัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นก่อการในการทำงานที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำการที่ก่อกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- บังคับกันข้อควรห้ามได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปทางตำแหน่งงานใหม่

•**ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** องค์กรสากลคือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงอาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเกณฑ์อย่างภาคประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงถึงเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นไว้วางใจได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

•**หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty)** หรือผลประโยชน์เบ็ดซ้อนกัน (competing interests) มี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระหว่างประเทศอย่างเดียว ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ท่องานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกในการป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาให้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กัน เพราะดูเหมือนไม่ใช่ผลประโยชน์ส่วนตนมากเท่าใด

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั่นทำให้ได้รับมูลค่าในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือถ้านำเข้ามุ่งหมายใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความล้าเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรเรียกว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและก่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับสามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

► หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

•**ปักป้องผลประโยชน์สาธารณะ :** การท้าทายให้ผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในการอบรมกฎหมาย และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้อง ในตามเงื่อนไข ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติถ้าเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพฯลฯ ยืนทางการเมืองเพื่อพันธุวงศ์ตระกูลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

•**สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด :** การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการตรวจสอบและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่นจดทะเบียนผลประโยชน์โดยถ่ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและสู่มีส่วนได้เสีย

• ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทั่วไป จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการท้องถิ่นซึ่งมุ่งเน้นเข้าจากทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารที่ต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ ต้องระบุผลประโยชน์ทั่วไปที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทั่วไปมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารที่ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

• สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทั่วไปเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและยกเว้นที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการส่วน裂กเบ็ดเตล็ด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั่วไปในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั่วไปที่เจ้าหน้าที่เปิดเผย เพื่อป้องกันไม่ให้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทั่วไป

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมให้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระดูความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทั่วไป

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่อิริยาบถเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้อง

ท่าตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

▶ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทั่วไป

• กระบวนการที่ทำงาน เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั่วไป

- ๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทั่วไปแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- ๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่ในนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั่วไปให้ทั่วถึงในองค์กร

- ๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง
- ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทั่วไป

- ๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

- ๑) การระบุผลประโยชน์ทั่วไป
 - ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน มีจุดไหนบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทั่วไปและผลประโยชน์ทั่วไปที่จะเกิดขึ้นได้บ้างมีประเภทไหนบ้าง
 - เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทั่วไปที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทั่วไปที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เนื่องจากทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกันในอย่าง

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวขุนชนาดพันธุ์ศาสนาล) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เช่นเชื่อสหภาพการค้าระหว่างประเทศเมืองชาติ) การทำงานเสริมความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยงในการปฏิเสธสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างการตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุบัติคุณภาพกว่าอุปทาน การกระจายงานบริษัท การปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลืออยู่เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท ฯลฯ ที่มีความถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณาในมิติและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์ประกอบของการหนีนในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนคือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนั้นภาระกານที่เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนว่าความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบเขียนไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ค้างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ
- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขารู้ความสามารถของตนและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนด้านผู้บริหารเองก็ต้องรู้ว่าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากที่สุด การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การปรับเปลี่ยนผลประโยชน์ทับซ้อนและกระจายอำนาจความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ ผู้นำและผู้บริหาร

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอ้าใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอ้าใจให้จะช่วยในการตรวจสอบจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่

เปิดเผยผลประโยชน์ที่บันช้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะค่าบังเงินสูงที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง (๑)พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอ ที่จะเข้าใจหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ที่บันช้อน หรือไม่ (๒)หันหน้าที่บันช้อนขององค์กร ประ夷าณ์ส่วนบุคคล และประ夷าณ์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ที่บันช้อน และ (๓)พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ที่บันช้อน

a) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เมื่อจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ที่บันช้อนได้ดีเท่าใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็ควรร้ายไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจิโนหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเดียวของผลประโยชน์ที่บันช้อนก่อน และพัฒนาวิธีบังกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ แล้วต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบในรายการจัดการผลประโยชน์ที่บันช้อนและผลที่ตามมากมาไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายขององค์กรภาครัฐซึ่งอาจมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีต่อสื่อสารกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดชอบที่ผู้ทำธุรกิจมีกับทุกส่วนและผู้ที่ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่นให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเดียวและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อว่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ที่บันช้อน รวมทบทวนและปรับปรุงกลไกการตรวจสอบและแก้ไขผลประโยชน์ที่บันช้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้รับใบอนุญาต ลดความต้องการความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ที่บันช้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนไปร่วมและตรวจสอบได้

b) การบังคับใช้และหนบทวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ที่บันช้อนต้องได้รับการบททวนประจำสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการที่change รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือจากผู้ใช้งานจากการเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การตรวจสอบและการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความนุ่มนวลในการจัดการผลประโยชน์ที่บันช้อนอีกด้วย การบททวนควรครอบคลุมจุดเดียวและมาตรฐานของการตรวจสอบและการบททวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อป้องกันการทุจริตและ การให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อมูลสัญญาการประพฤติมิชอบและการบริหารที่โปร่ง/ ออกตัวของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีข้อบกพร่องเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำการโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะโดยหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำการที่มีข้อบกพร่องเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องเช่นเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอชญากรรมกลับ วิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและมั่นคงสูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบที่แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำการที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำการในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อข้อหาภายในและกระบวนการการบริหารภายในใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไม่การเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำการผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำการผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขาดแคลงกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับ ความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

บทที่ ๒

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

- ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพดติกรรมที่มีขอบเขตที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำให้มีใช้เพื่อผลประโยชน์สาธารณะโดยหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมีขอบเขตโง่ หุจฉิ หรือพดติกรรมอชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน

หลัก (core) ของการปักป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อซ่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

- ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุนมีซ่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือหัวหน้าที่ซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้ามความจริงก็คือที่เป็นสัญญาที่มีต่อส่วนรวมและสังคมที่ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะพิสูจน์ตัวหรือพยายามเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปักป้องด้วยทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปักป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

- ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพดติกรรมที่มีขอบเขตที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำให้มีใช้เพื่อผลประโยชน์สาธารณะโดยหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมีขอบเขตโง่ หุจฉิ หรือพดติกรรมอชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปักป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อซ่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

- ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีซ่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือหัวหน้าที่ซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

- การส่งสารสัมภาษณ์องค์กร :

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่า เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ห้องมีค่าแนวโน้มแก่เจ้าหน้าที่ว่า จะบริหารช่องทางข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเข้ามายังกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำการผิด

- กฎหมาย ระเบียน และนโยบาย :

หากฐานของการเปิดเผยการกระทำการผิดมาจากการอบรมกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมทั้งนี้ในนโยบายขององค์กร ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพุติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติ และไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำการที่เป็นไปตามมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำการผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม ต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำการผิดภายในกฎหมายด่างๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเดิมที่

- องค์กรควรจะทำอย่างไร :

บริษัทที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำการผิดซึ่งทางอ่านรายความละเอียด สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำการผิด รวมทั้งคนอื่นๆ ที่จะได้รับผลกระทบ

วัดถูประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำการผิดและการคุ้มครองพยานดือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำการผิด

- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหาร ซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลดังนี้ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- การบริหารที่เป็นอดีต หรือ (ล้มเหลว)

- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เดินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม ที่ให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน

- การกระทำการที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจดหมายต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในการมีการชุมนุม หรือการดูหมิ่นเหยียดหยาบกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อำย়าจัดเจน

ประโยชน์ของการบันการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกด่อนสนองต่อการเปิดเผยการกระทำการผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นสัญชาตญาณ) ว่า เมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงานกันที่ศูนย์หัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำการผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบ และสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำการผิดใน “กลุ่มคือ”

- ๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย บปช.
- ๒) การบริการที่ไม่คิดผลโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
- ๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือวินิจฉัยโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐ หรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้เกิดประมาดรุกร้ายสูญเสีย
- ๔) การกระทำการของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือกระทบก่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจำเป็นได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถament ความเป็นธรรมของรัฐบาลการ เปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- โครงสร้างที่จะเป็นผู้จัดทำ
- เปิดเผยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ
- การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่มีด้วย

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อมูลสิ่งใดก็ตามกับการคดโกงหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยึดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้ในสถานที่ หรือรายงานต่องค์กรอิสระ เช่น บปช. บปท. ผู้ตรวจสอบการแผ่นดิน

- การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ทราบในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาบาล และควบมีการอบรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

- เนื้องหัวเรื่องความสำคัญ

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความดูดีขององค์กร องค์กรที่มีพัฒนาระบบจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ซัดเจน จะทำให้เกิดบรรยายกาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยาบาลและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และผลักดันการเปิดเผยอย่างเชิงแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะไม่กระทบกับความลับ นิการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมกันที่จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- ด้านนี้วัดความสำคัญ ที่จารน้ำใจจาก
- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน

- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางด้านอาชญากรรมแก่ผู้เข้าชมและผลประโยชน์

สาระนี้

- มีเครื่องข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพูดคุย สนับสนุนกับผู้เข้าชมอื่นๆ และหัวหน้าสายงาน

บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ซึ่งให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เข้าชม ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรง ต่อผลที่จะเกิดต่อที่มีงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงาน

สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ

ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เข้าชมเพลิดเพลินไปในทางลบ แต่ต้องมีความตระหนักรู้ที่จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมด ร้ายกาจออกไม่เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเห่าห่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ อีก

- ลดความเครียดของผู้เข้าชมและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เข้าชม
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ผู้นำอ่อนไหวที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรืออุปการณ์ของผู้อำนวยการเพื่อให้แนใจว่า ได้รับการสนับสนุนและป้องกันพิษภัยที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ลูกน้องในให้ท่ามกลางและทันท่วงที่ต่อต้านการตรวจสอบ แต่ต้องมีความตระหนักรู้ที่จะต้องเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องมีความตระหนักรู้ต่อการตรวจสอบ ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกุลธรรม ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียและทรงไปทราบมาในว่าจะยกเพียงไร

ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เข้าชมมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้าชมจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานตัวว่าอาจจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องระบุไว้ในให้การกระทำให้ดี ของตนเข้าไปก้าวถัดไป มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือทำให้รับรู้ได้ว่า มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

การพัฒนาการตรวจสอบและทักษะการสนับสนุน

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักรในความสำคัญและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัดต่อการเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่า ทำไม่ต้องเปิดเผย และ อะไร จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัด

ให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บtier รวมทั้งท้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับซื้อร้องเรียน การรายงาน การปิดมache และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาบาล

- เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best-practice target)

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้บุคคลโดยไม่เปิดเผยข้อมูลมีนอย่างและกระบวนการเพื่อลดภัยภัยที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดภาระงานและการรับรู้ที่ผิดพลาดให้คำปรึกษาการเปิดเผยทุกตัวกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้บุคคลโดย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ความเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมชาติและขนาดขององค์กร

- นโยบาย โครงสร้างและการบานการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ต้องได้รับทราบโดยทั่วถัน
- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บุคคล ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์นี้ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรราข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศคณะกรรมการบังคับและบานบรวมการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจดหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๐

- เอกสารมณฑล

เนื่องจากความเชื่อดืออิวิว้างใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำการท่าน้ำที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำ หน้าที่ดือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อดืออิวิว้างใจของประชาชนกระบวนการทบทืความถูกต้องของธรรมะ ท่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระบวนการปกติในระบบประชาธิปไตย

- อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของบริการหรือ อื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ จากการจ้างงานใน ragazzo การปกติ

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าได้ราคานี้เป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าได้ราคานี้ได้

▶ ของขวัญที่สามารถตีค่าราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิงการ ต้อนรับไปที่ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้าบาร์ของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบาร์ สำนักงาน ลับบาร์ ลับราคาน้ำดื่ม หรือบริการและเงินเบี้ยด้น

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ติดเป็นราคานี้ไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึงสิ่ง ใหญ่หรือบริการใดๆ ที่ไม่สามารถติดเป็นราคานี้ซึ่งขายได้อาที่ใช่การให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติตัวความชอบส่วน ตนการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาไว้จะให้หรือการสัญญาไว้จะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

- เรากำจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ ค่าตาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ดัง

- ๑) เราควรรับหรือไม่

- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่

- ๓) เราสามารถตีบิ้งให้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๔. เราควรรับหรือไม่

หัวหน้ากลุ่มการทางจังหวัดมีความเชื่อว่าเราจะไม่ควรรับ แหล่งท่องเที่ยวที่เราไม่สามารถตอบรับได้หรือเป็นการรับ ในโอกาสที่เหมาะสมตามขั้นบรรณเนื่องประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กับผู้นำประเทศที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไร ก็ ความมีท่าทางไม่เป็นการเหมาะสมสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสักหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น สีอ้อห่อรี หัน พื้นอ้อบชา เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน

▶ การถูกเสนอสิ่งใดๆ ก็ตามออกหนีออกจากเงินนั้นสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำในเชิงลับดอนให้ เช่น ให้แทนคำขอคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติดูหรือไม่

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต

▶ ถ้าท่านทำงานอยู่ในกอุ่นเตียง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบภาพด่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตด่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติภาระนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของท่านส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของท่านส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ของท่านส่วนตนที่ได้รับกล้ายเป็นมืออิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณะว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเท่าไหร่
เชิงกันอย่างไรก็ตามควรรับ เพราะก่อให้เกิดความไว้วางใจผู้อื่น
หรือหันจะกับผู้อื่น แล้วอาจก่อให้เกิดความเสื่อม
ศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของท่านส่วนตนและส่วนรวม เป็นด้วยกระดับให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกอุ่นปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัด มากกว่านำมวยงานอื่นๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจให้ด้วยความดี ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ ในควรใช้ของขวัญและหรือผลประโยชน์น้ำและหัวใจของคนของตนเอง ให้กับองค์กรของตนหรือคนเอง เนื่องจากองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสับสนและความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมและการดำเนินการ สมាជิกรห้องหมนดในสังคมดังนั้น ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบบประชาธิรัฐ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยกระบวนการและผลของการให้บริการ ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อยังธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

๒. เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ตัดสินใจกันหลักการที่ไปในนี้

๑) รวบรวมรายชื่อของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมายกฎ ระบุเป็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญและหรือประโยชน์จากคุ้สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาไว้จะให้-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาต หรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เครื่องครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๖) บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกุศลที่เกี่ยวกับการให้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กร และระดับบุคคล ออาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยศใบอนุญาตฯลฯ ควรให้แนใจที่สุดว่าตัวหัวหน้าและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกดึงข้อสงสัย แม้ว่า

หน่วยงานของหัวหน้ามิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆและมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ห้ามควรทิ้งความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

หลักการการกำหนดความของขวัญและผลประโยชน์อื่นๆโดยควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตอกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตามราคากลางโดยต้องมีค่าน้อยกว่า ๑,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นๆโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๗(ภาคผนวก๑)

แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

- ▶ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าไร

- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคากลาง มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้

- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆเมื่อเทียบกับราคากลางมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

- ▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆรับทรัพย์สินตั้งกล่าวหรือไม่

- ▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือความความหมายเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการเข้า衍หน่วยงานในขณะดำเนินการที่ไม่สามารถนำของขวัญไปในโอกาสส่วนตัวได้

- ▶ ถ้าในปัจจุบันได้คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คุณเดียกันกลุ่มเดียวกันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆครั้ง เมื่อร่วมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

- ▶ ถ้าในปัจจุบันได้ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่มีรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

- ▶ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ(ประชาชนองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอปีครึ่งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบัตเป็นก่อให้เกิดคอคอดในการ

ให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์นี้เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ

▶ เงินสคหหรือสั่งให้ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ด้วยย่าง เช่น หุ้น พันธบัตร สือตเตอร์) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

๓. เรายังเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

(๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

(๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาทัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นอาจจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

(๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ปะโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎหมายไทยอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาชญากรลงโทษไทยตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไถ่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนั้นหากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน อ้อฉล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นฯรับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงมีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโภตสาภรณ์ด้วย

• การรับของขวัญและผลประโยชน์: กฎหมายแห่งความเสีย

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้ส่วนราชการรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมือดีมีอ้อฉลเพลดด่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือหรือทรัพยากรของประชาชนต่อภาครัฐ และต่อข้าราชการ

กุญแจแห่งความเสีย ๒ ประการที่สำคัญคือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมาย โดยต่ำราคากองของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การต่ำราคาน้ำหนักความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจรู้สึกใจสนใจจังหวัดหรือจังหวัดอื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นมีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

▶ การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออย่างปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมาฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอ้อฉล ของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลักษณะคุณค่าการบริการ

นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเชยซินกับ “การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอ้อฉล” จากการปฏิบัติหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดให้ว่าเป็น การรับสินบน

▶ การตรวจสอบเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสังสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ดื้อได้ว่าเป็นความผิดแต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าชี้แจงตนเองต่อไป

“ยังรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทดึงไม่กล้าจะปฏิเสธไม่ได้ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายลัมพันธุภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับคนเอง”

“คนอื่นๆ ก็ทำเช่นนี้ ทำไม่ดันจะทำบ้างไม่ได้”

“อุ๊ช อันอุ๊ห์คิเวสานอกเวลาราชการทำงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์ไปครับบ้าง”

“ เพราะอันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงขึ้น แต่เป็นเรื่องธรรมดายังมีคนเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้เปิดก่ออบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่หัวอย่างพรีไฟท์คลองใช้ และอันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำไว้ก็ตาม”

“ดันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้นอันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมายใดๆ”

ท่านต้องจะลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปักป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำการท่านเป็นการกระทำที่มีข้อบกพร่อง

สองนก欢喜ตัวบุญ

ท่านอาจารย์วัฒน์ เป็นส่วนหนึ่งที่รับผิดชอบบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เจ้าร้านสั่งนำเข้ากันทั่วพยการบุคคล เช่นหน้าที่ผู้นั้นให้รับราชการ พ.ศ.๒๐๐๐ นาที จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนา ที่มีบุคคลกิจเป็น personnel planner จึงริจิการโดยร่วมงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหมายเหตุเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่หน่วยงานซื้อมาจากภายนอกการเข้าร่วมกิจกรรม การสั่งนำเข้า

ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบว่ามีความหมายที่อาจตอบแฝงมาจากการให้ แต่คัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงคะแนนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการประพฤติทั้งของเจ้าร่วมสัมมนาเป็นพราดาให้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะคัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลขึ้นนี้

เมื่อจากการของอาจารย์วัฒน์และบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละราชอิสริยาภรณ์ก่อนหน่วยงานเพื่อป้องกันข้อหาความไม่เหมาะสม

ไม่เด็ดสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนากรณ์ : อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

กฎหมาย : มีกฎหมายหรือนโยบายอย่างไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

ความเปิดเผย : มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าไหร่

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอริ理智

อัตติกษณ์ : ผู้ที่มีอัตติกษณ์เพื่ออะไร
เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อถือไว้วางใจ และจิตยปรัชญาเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหาร่างวัลลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่าในนโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่จะเลิกในโอกาสพิเศษและสม แต่ยังไงก็ตามควรมีขอบเขตในการรับ蹭 การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสียงดีจากการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้ง องค์กรของท่านเอง

เอกสารอ้างปรบกอน

คู่มือตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔, คณะกรรมการจัดทำตัวชี้วัดความโปร่งใส
หน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๑๕๕๔,

ณัฐวัฒน์ อริยธัชโภคิน, สรุประยงานผลการประเมินตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔,
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖,

ณัฐนันทน์ อัศวะเลิศศักดิ์ และคณะ, “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการ
ดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ,
๑๙๕๕๗,

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ, “องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในงานราชการไทย”, สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพฯ, ๒๕๓๐,