



គູ້ມື້ອການພັ້ນນາແລະສົ່ງເສີມກາປົງຕິງນາ
ເພື່ອປັ້ງກັນຜົນປະໂຍໍ້ນີ້ທັບໜ້ອນ

ຂອງເທົ່ານະຄາລົມຄວາມປິບປຸງ
ອຳເກາວປິບປຸງ ຈັງຫວັດມາສາຮາຄານ

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นให้แก่ คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสภาพและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นดีกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตัวแห่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้ง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ทั้งในเชิงขนาด และความลับซับซ้อน ของปัญหาทุจริต ซึ่งทางคณารักษากำลังแสดงให้เห็น ให้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไข ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุก ส่วนในการตรวจสอบ เพื่อระวัง เพื่อสกัดกันเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้

เทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม ได้ทราบนักอิสานความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่หรือลักษณะการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตัวแห่งหน้าที่เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ของเทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

เทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม

สารบัญ

	หน้า
๑. เกริ่นนำ	๑
๒. ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ	๑
๓. หลักธรรมมาภิบาล	๒
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒
๕. ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลลพบุรีปีปัฐม	๓
๖. ข้อบังคับเทศบาลตำบลลพบุรีปีปัฐม	๔
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลงเมือง	
๗. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลลพบุรีปีปัฐม	๕
๘. ประกาศเจตนากรมณ์เทศบาลตำบลลพบุรีปีปัฐม เป็นหน่วยงานในการต่อต้าน การทุจริตคอร์ปชั่น	๖
๙. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	๗
๑๐.บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๘
นิยามทัพท์และแนวคิดสำคัญ	
- หลัก ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	
- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	
๑๑.บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๕
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	
๑๒.บทที่ ๓ การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์	๒๐
- แนวปฏิจารณาในทางปฏิบัติ	
๑๓.บทสรุป	๒๕
๑๔.กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๒๖

เกริ่นนำ

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการลạmเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการลạmทั้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคต ที่จะตระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ด้วยอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใด ๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการลงทุน การยกเว้น หรือการจัดการประมูลทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ท่านกล่างผู้จัดให้กระทำการมีตัวบ่งชี้พิสูจน์ว่ากระทำการมีตัวบ่งชี้ไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องตัวกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาเรื่องการทุจริตหรือถูกกลงโทษทางอาญา

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

เทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม ได้ตระหนักถึงความสำคัญการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะกรรมการสังคมแห่งชาติ (ศสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนा พราหมณากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดහุ
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาอัตลักษณ์ประเพณีไทย
๖. มีศิลธรรม รักษาความสัตย์
๗. เจ้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิบัติ
๘. มีระเบียบ วินัย เคราะห์กฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ด้วย รู้คิด รู้ทำ
๑๐. รู้จักตัวตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ในยุคโลกดิจิทัล
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

หลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมธรรม และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้นไม่ใช่ แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์ ที่เป็นพันปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประسانประโยชน์ และคลีคอลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและหันมาสังคมให้มีความยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรวจสอบความชอบ กฎ ระเบียบทั่วไป บังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและตือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องด้านจริง โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือสมาชิกของสังคมตือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความเมตตาเบียบบินนัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลช่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลช่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลช่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่ การแจ้งความเห็น การได้ส่วนได้เสีย การประชาพิจารณ์ การแสดงความติหรืออื่นๆ และชัดการผูกขาดทั้งโดยภาคธุรกิจหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ มากขึ้น

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต้องดูแลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลอกลวง ไม่ฉ้อโกง ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ไม่มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การทำงาน ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องทราบว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วย

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสขึ้นแนบแนวทางการดำเนินชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเนื้อหาหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอบด้าน และสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลก ไม่ใช่แค่การก้าวเดิน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอต่อที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกิน โดยไม่เบียดเบียนคนเอง และสิ่งอื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอดีของน้ำ จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงต้านทาน ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งไกด์และไกด์

เงื่อนไข

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอดีของ ต้องอาศัย ห้องความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบคอบ ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณา ให้เข้มข้น กัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติ ปัญญาในการ ดำเนินชีวิต

ประมวลจริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกขี้น จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองห้องถังฝ่ายบริหาร เทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม พ.ศ. ๒๕๖๖ (หน่องแสง เดิม)

ข้อ ๔ ข้าราชการการเมืองห้องถังถัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ล้วนรวม เป็นกaltungทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึด ให้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ ซ้อน
- (๔) การยินยอมดำเนินสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบาย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเชิงขององค์การ

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองห้องถังฝ่ายสภากห้องถัง เทศบาลตำบลลาวปีปุ่ม พ.ศ. ๒๕๖๖ (หน่องแสง เดิม)

ข้อ ๔ ข้าราชการการเมืองห้องถังถัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ล้วนรวม เป็นกaltungทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่น ให้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

- ๓) การยึดถือประโภชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโภชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโภชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณขององค์กร

๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลคลาปปุ่ม พ.ศ. ๒๕๕๑ (หนังแสง เดิม)

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองแสง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย แล้วรักษาประโภชน์ส่วนรวม เป็นกaltungทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๔) การยึดถือประโภชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโภชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโภชน์ทับซ้อน
- ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณขององค์กร
- ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในห้องถินประพุติดนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชน ให้นำอยู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อบังคับเทศบาลตำบลคลาปปุ่ม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลตำบลคลาปปุ่ม

เทศบาลตำบลคลาปปุ่ม เป็นหน่วยงานในระดับห้องถินที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของห้องถิน มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาห้องถิน การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน ทั่วไป โครงสร้างพื้นฐานของชุมชน วางแผนมาตรฐานการดำเนินงาน จัดการบริการสาธารณูปโภค การศึกษาของห้องถิน การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนห้องถินและการปฏิบัติงานของสำนักองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชนทุกรุ่นต้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทาง และหลักปฏิบัติให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นอุดมการณ์ในการทำงานโดยกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติและข้อควรระวังดังต่อไปนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๑ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง
- ๑.๒ มีความอดทนยั่งหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วย ความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ปฏิบัติดอยู่ในระเบียบวินัยตรงต่อเวลาตามที่สำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาการทำางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้กับตนเองและ/หรือพวกท้องหมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ ต้องเป็นผู้ได้รู้ในวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ มีวิสัยทัคณ์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสื่อมเสียเชื้อเสียง

๒.๒ รักษา เสริมสร้างความสามัคคิรระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมกันให้ความช่วยเหลือกันอยู่ลึกลงกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๓ หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกไปเผยแพร่หรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่และ ภาคลักษณ์โดยรวมขององค์กร

๒.๔ ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายหรือ สิ้นเปลือง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา-ผู้ร่วมงาน

๓.๑ ร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกันคิดศึกษาแก้ปัญหาเพื่อร่วมงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ

๓.๒ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อยู่เสมอ

๓.๓ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณาไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

๓.๔ รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกที่ควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

๓.๕ ปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และไม่ทำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๔. จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม

๔.๑ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

๔.๒ รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระเที่ยงธรรมและความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

๔.๓ ไม่แสดงอาการใช้อำนาจหรือถูกหน่วยงานอื่น ในลักษณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเหนือกว่า

๔.๔ ให้เกียรติข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยใช้อ้อยคำที่สุภาพเรียบร้อย ชี้แจง อธิบายให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นซึ่งต้องประสานงานด้วยให้เข้าใจเหตุผล

๔.๕ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากการข้าราชการของหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการให้บริการจนเกินขอบเขต

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม

อนุสูตรจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ให้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำเนินให้ดังมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอธิบายไม่晦涩 โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ประกาศเจตนารณรงค์เทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม เป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งใน การดำเนินงานของเทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม ได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

เทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม ได้เต็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอร์รัปชันซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพื้นที่น้องประเทศทั้งทางอ้อมและทางตรง ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชน อย่างแท้จริง เทศบาลตำบลคล้าปีปุ่ม จึงมีเจตนารณรงค์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติดังนี้

๑. ไม่ยักยอก เนื้อตบังเวลา และทรัพย์สินราชการ

๒. ไม่เรียก ไม่รับ ไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์มิชอบ

๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง

๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค

๕. ก้าวขึ้นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖. เปิดเผยต่อสาธารณะเมื่อพบเหตุคอร์รัปชัน

๗. ร่วมปกป้อง คุ้มครอง ผู้ต่อต้านคอร์รัปชัน

๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

ในคู่มือเล่มนี้ จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะทางการประยุกต์ใช้เพื่อ การป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็นเป็น ๓ บท ได้แก่

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

๓. บทที่ ๓ การให้ - รับของชั้นและประโยชน์อื่นใด

“ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” อ้อยค่าเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวทั้งเป็นกระบวนการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอานาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้ผลประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของรัฐ หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปด้วยเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการดังนี้

๑. ハウผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อานาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อานาจหน้าที่เบ็ดเตล็ดของได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝ่ากฎห้ามเข้าทำงาน เป็นต้น

๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าหน้าที่งานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอลงฟ์เป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น

๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยก หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรับไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวตักภายนอก เป็นต้น

๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชีแล้วงานส่วนตัวจะไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของราชการประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นฐานรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

บทที่ ๑

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นป้อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและบังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ดังปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๔ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภากองถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๔ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลถิ่นลาวปีปัทุม พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๓

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็นดังที่ว่าด้วยคือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

• ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญยิ่งดับด้น

• ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นมาตรฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

• ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

• หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มีฉะนั้นจะบันทึกความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

• ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

• หน่วยงานควรทราบว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

• หน่วยงานต้องจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง มิฉะนั้นคนที่จะพยายามปกปิด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งพิเศษที่ต้องมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีเรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การอ้างฐานกฎหมายแก้หน่วยงานเนื่องจาก
- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก
- ลดภาระทุจริตประพฤติมิชอบ
- สามารถแก้ไขกล่าวหาเรื่องความล้าเอียงได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

▶ นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

• **ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)** – “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ได้ในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาตคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนตามเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตนมีสองประเภทคือที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มฐานะประโยชน์หรือป้องกันการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่นที่ดินทุนดำเนินการในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่นสัมปทานส่วนลดของห้องพักหรือของที่แสดงน้ำใจไม่ตรึงฐา

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคม ภูมิธรรมอื่นๆ เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดนักอุดมรุปร่วมความล้าเอียง/อคติ/เดือดที่รักนักที่ซังและมีรักสัมภเวช์แม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

• **หน้าที่สาธารณะ (public duty)** – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญตับดันแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

• **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือประโยชน์ของทุกคนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ได้

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำงานที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- บังคับข้อควรห้าว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

- ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งของที่เป็นหัวหน้างานใหม่

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

ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประณีตอย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียในเรื่องของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติดูอย่างมีจริยธรรม ด้านนั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นฯรับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

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

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแบบบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำางานบางอย่างที่คนอื่นๆ ทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ที่อยู่ห่างไกลหน้าที่กันเพราๆ แต่เมื่อปะทะกันแล้วก็อาจเกิดผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความล้าเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรระวังเจ้าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับมาตรการดูแลเจ้าหน้าที่ทับซ้อนได้

▶ หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

•**ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ :** การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องด้วยความโปร่งใสและให้คำแนะนำภายในการอบรมกฎหมาย และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้อง ไม่ความเห็นผิด ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติล้าเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพฯ ด้วยการเมืองเพื่อพื้นธุรกิจศรัทธาฯ หัวหน้าที่ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

• สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์โดยย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความลับพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

• ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการที่องค์กรมีความรับผิดชอบ ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

• สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและภาระด้านการใช้กฎหมายที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการслушและแลกเปลี่ยน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าใจในการตัดสินใจและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผย เพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวแก่เจ้าหน้าที่ที่ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลืมไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องดำเนินกระบวนการเบี่ยงและมาตรฐาน

▶ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

• ครอบครัวการทำงาน เป็นวิธีการว่างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการเป็นรูปแบบการจัดการความบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

(๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

(๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมสมรรถนะกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

(๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่ในนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

(๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

- รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

๑) การระบุผลประโยชน์ทั้งช้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทั้งช้อนและผลประโยชน์ทั้งช้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้ผลประโยชน์ทั้งช้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนาฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีอสหภาพภาคีพารค์การเมืองฯลฯ) การทำงานเสริมความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจ้างการตรวจตราเพื่อความคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบประมาณ การปรับเปลี่ยนกฎหมายให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจซื้อขายฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทั้งช้อนนี้ต้องพิจารณาโดยรวมและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนนี้คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนั้นกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทั้งช้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบที่ไม่ได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทั้งช้อนและบันทึกกลยุทธ์ดำเนินที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นจากการประเมินเหตุ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทั้งช้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทั้งช้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเดี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนโยบายของผู้มีอำนาจหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเดี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแบ่งปันบุคลากรกับภาคเอกชน การปรับรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจสำหรับการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลุ่มธุรกิจการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยในกระบวนการหาจุดเดี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

(๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นตัวอย่างด้านความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงถึงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก่ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่สูญเสียการให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง (๑)พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอ ที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (๒)ชิงนำหน้าบุคคลขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีสุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๓)พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ ภาคลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เมื่อจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเทียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็ Lewinsky ไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาครัฐ ก็ องค์กรต้องระบุจุดเดี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายนอก หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยรัฐธรรมนูญเพื่อออกกฎหมายกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่นให้มีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาและร่วมกับพัฒนากรโลกไปป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมบททวนและปรับปรุงกลไกการตรวจสอบและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้รับนโยบายที่ดีและล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนไปร่วงใส่และตรวจสอบได้

(๖) การบังคับใช้และบททวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการบททวนประสิทธิภาพสมำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม ภาครัฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมืออนุญาติให้เรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การตรวจสอบการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การบททวนควรครอบคลุมจุดเดี่ยงและมาตรฐานการและผลการบททวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและ

การให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/ความดีของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยืดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่อาจจะโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของนายงานฯ แต่จากการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำการที่มิชอบของเจ้าหน้าที่ โดยงานที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอخالفธรรมกลับ วิชาการวิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปักป้องคุ้มครองอาชญา (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การติดต่อที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำการที่มิชอบที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำการที่มิชอบในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการการติดต่อภายนอกไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ คดโกงและการกระทำการที่มิชอบ แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำการที่มิชอบเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ดังนี้
1. ขาดความสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความต้องการที่ต้องเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

บทที่ ๒

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำการโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะที่จะยกย่องชุมชนเชียเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอชญากรรมกลับวิภาคชีวิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน

หลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาบาล (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาไว้พบว่า แม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการหลักด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขาดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้ามความจริงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้อง แม้ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะดำเนินเรื่องที่ฐานรากฯ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำการโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะที่จะยกย่องชุมชนเชียเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอชญากรรมกลับวิภาคชีวิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาบาล (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาไว้พบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการหลักด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่

บัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

• การส่งสารณ์ขององค์กร :

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่า เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่า จะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

• กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย :

มาตรฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากการอบรมกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบาย ขององค์กร ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพุติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติ และไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการล้มเหลวของรัฐ ต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายในตัวเอง นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแนใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเด่นที่

• องค์กรควรจะทำอย่างไร :

วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิดจัดซื้อทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งคนอื่นๆ ที่จะได้รับผลกระทบ

วัดถูประสงค์ของการปักป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปักป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหาร ซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่น ผู้ดูแลคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอดีต หรือ (ล้มเหลว)
- การล่วง เลข เทิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อ

ที่มาศัลย์

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในการผู้การชี้คุกคาม หรือการคุกคามเนื้อคหะกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประการใช้อ้างข้ออ้างชัดเจน

ประโยชน์ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปักป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นสัญชาตญาณ) ว่า

เมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงานทันทีต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และสู่บุหรี่หาระดับสูง หรือคณะกรรมการจิรธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบและสืบเท็จที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๕ กลุ่มคือ

- (๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.
- (๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
- (๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบุหรี่หารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐ หรือ

ธุรกิจจากภัยเป็นผลให้บุคคลเสียหาย

(๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือ
ภูมิภาคต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจำไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน
การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดความไม่สงบของรัฐบาลการ เปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อ^๑
ลักเมืองการถูกกล่าวหาทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- ให้บ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
- เปิดเผยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

• การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยึดหยุ่น

มาตรฐานทางจิรธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกงหรือการ
ใช้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยึดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่
ดูแลเด็กของ หรือคณะกรรมการจิรธรรม ที่สามารถนำไปพับประหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่องค์กรอิสระ
เช่น ปปช. ปปท. ผู้ตรวจสอบการแผ่นดิน

• การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่าง
เข้มงวดและข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำ
และสู่บุหรี่หารให้ตระหนักรในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และความมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและ
ผู้บังคับบัญชา

• เป็นแหล่งความสำคัญ

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร
องค์กรที่มีพฤติกรรมจิรธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบังคับประพฤติประพฤติมิ
ชอบที่ขัดเจน จะทำให้เกิดบรรยายกาศจิรธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์

สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และผลักดันการเปลี่ยนอย่างแข็งแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องระบุชัดให้ได้ว่าจะให้การคุ้มครองอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- ด้านวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก
 - มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
 - มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
 - ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

• การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์

• มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่นๆ ระหว่างหน้าสายงาน

• บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ถือว่าการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรง ก็ต้องที่จะเกิดต่อที่มีงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงาน

สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในกระบวนการตรวจสอบภายในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ

ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลัวเป็นเหี้ยมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาระบบที่เชื่อมันให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผย ให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือหัวหน้าบันทึกออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี
- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ถูกต้องไม่ให้ทำผิดและดื่นด้วยต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูล อย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียและตรงไปตรงมาไม่ว่าจะจาก ภัยใด

ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่าง มีความลับ เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็น ภัยสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานด้วยว่าจากต้องสรุประยุทธ์เป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องรับไม่ให้การ กระทำการใดๆ ของตนเข้าไปก้าวสำคัญ มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำ ให้เชื่อได้ว่า มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

- การพัฒนาการตรวจสอบและทักษะการสนับสนุน

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ทราบมากในความสำคัญและผลักดันให้เกิดหัศนคติทางบวก ต่อการเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่า ทำไม ต้องเปิดเผย และ อะไร จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัด ให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการ ได้รับคำแนะนำเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียน การรายงาน การเปิดเผย และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

- เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best-practice target)

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลมีนโยบายและ กระบวนการเพื่อทดสอบเกณฑ์ที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่ โปร่งใสหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อทดสอบการรายงานและการรับรู้ที่มีผลลัพธ์ให้คำปรึกษาการ ประเมินภารกิจกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมาภิ ษะขององค์กร

- นโยบาย โครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ต้องได้รับทราบโดยทั่วไป

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่าง เหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

• เจตนา湿润

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำการหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำ หน้าที่อิสระ เป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนกระทบต่อความดูดีต้องชอบธรรม ท่องค์กรภาครัฐยังคงต้องในการบริหารราชการรวมทั้งกระบวนการปกติในระบบของประชาธิปไตย

• อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นได้ หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของบริการหรือ อื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ จากการจ้างงานในราชการปกติ

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นได้ สามารถตีค่าตัวราคาน้ำเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าตัวราคาน้ำเงิน

▶ ของขวัญที่สามารถติดตราคาได้ . (Tangible gifts) หมายรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิงการ ต้อนรับให้ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญเครื่องใช้ ส่วนตัวบัตรกำนัลบัตรลดราคา สินค้าหรือบริการและเงินเป็นต้น

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นได้ที่คิดเป็นราคาน้ำเงินได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึงสิ่ง ใดๆ หรือบริการใดๆ ที่ไม่สามารถติดตราคาที่จะซื้อขายได้อาทิเช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติตัวยความชอบส่วน ตนการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์อื่นได้ในทางปฏิบัติ

• เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ได้ มี ๓ คำถ้า ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ ของขวัญและหรือผลประโยชน์คือ

(๑) เราควรรับหรือไม่

(๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่

(๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. เรายังรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามชนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

(๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น สือตเตอร์ หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน

▶ การถูกเสนอสิ่งใดๆ จนอกเหนือจากเงินนั้นสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำไมเข้าจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติดู
หรือไม่

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต

▶ ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสียง อ่อนไหว หรืออยู่ในชัยที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มนี้

(๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับกล้ายเป็นมือทอพลังต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณะว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเที่ยง
เสียก็อย่างไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความวู่วิ่งสึกเสียหาย
หรือพันธะกับผู้ให้ และอาจก่อให้เกิดความเสื่อม
ศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจได้จากต้องการทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความขอกลับผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนเอง เนื่องจากองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสัมภัยในความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมัตตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

๒. เรายังรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย ระบุเป็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ประภาคคณกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาต หรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของผู้ให้ในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากราชด้วยองค์กร และระดับบุคคล อาทิ เช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยศใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แนใจที่สุดว่าตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่า

หน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ และมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ท่านควรตั้งความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

หลักการการกำหนดตัวของขวัญและผลประโยชน์นี้ได้ควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรยกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตอบแทนราคากลางโดยต้องมีค่าน้อยกว่า๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามประภาคคณกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๗(ภาคผนวก๑)

แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

▶ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระทุ่งรูปเครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าไร

▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคากลาง มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้

▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคากลางมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการเยี่ยมหน่วยงานในขณะดำเนินงานในโอกาสสเก็จณาภิรัษการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้มีเมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ

▶ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คุณเดียว กันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

▶ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาท ต้องรายงานของขวัญหรือ ผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

▶ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ(ประชาชนองค์กร เอกชน) ที่ได้อย่างสมควรเมื่อบอยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดคดีในการ ให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและ หรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ

▶ เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร สล็อตเตอร์) ต้องปฏิเสธ ไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

(๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าน้ำไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

(๒) หากมีราคาทางการคลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่

(๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการ พิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎหมายไทยอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมอาชญากรรมไทยดังเดือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงได้ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนี้หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน อ้อฉล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่ง มีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโภตทางอาญาด้วย

▪ การรับของขวัญและผลประโยชน์: กุญแจแห่งความเสีย

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมีคดีมิ อิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการท้าทายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐ และต่อข้าราชการ

กุญแจแห่งความเสีย ๒ ประการที่สำคัญคือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมาย โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่า ความเป็นจริง การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจูงใจตนเองหรืออื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือ ผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและ หลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยนของข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

▶ การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากรับบุคคลต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมาฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับภาระพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ

นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยเชื่อกัน “การรับรองวัสดุ” จากการปฏิบัติหน้าที่และลงทะเบียนการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็น การรับสินบน

▶ การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็นความผิดแต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายล้มพื้นฐานของเราที่ว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับคนเอง”

“คนอื่นๆ ก็ทำเช่นนี้ ทำไม่ดันจะทำบ้างไม่ได้”

“อู๊ช ฉันอุทิศเวลาณอกเวลาการทำงานของผู้รับสินบนนั้น มันเป็นการบุติธรรมที่เราจะได้รับวัสดุผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงชื่นฉัน และเป็นเรื่องธรรมด้าที่ฉันมักเป็นคนแรกเสนอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างพรีให้ทดลองใช้ และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎหมายเบียบได้ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้นฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมายใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถป้องกันจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำการของท่านเป็นการกระทำที่มิชอบ

สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งบังคับทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจากโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เชิญขอร่างวัสดุนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรายการที่ตนเองจะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

ผู้บังคับบัญชาตรัตน์ก็ถึงความหมายที่อาจตอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของร่างวัสดุนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขานในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพียงการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับร่างวัสดุนั้น

เนื่องจากราคาของร่างวัสดุและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกห้ามรับเงินเดือนและไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานได้อีก

ไม่เดลส์สำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนาณณ์ : อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

กฎระเบียบ : มีกฎระเบียบทร่อนนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

ความเปิดเผย : มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง

อัตลักษณ์ : ผู้ให้มีอัตลักษณ์เพื่ออะไร

เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อถือไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากคติท่านถูกคาดหวังในให้แสวงหาร่างวัฒนธรรมหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ นอกจากนี้จากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่า นโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไร ก็ตามควรเมื่อยอนเขตในการรับ蹭蹭 การฝ่าฝืนของเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ ความเสียงด้วยการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้ง องค์กรของท่านเอง

เอกสารอ่านประกอบ

คุณมือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔, คณะกรรมการจัดทำดัชนีวัดความโปร่งใส
หน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๔.

นัญชัย วรรธน์ อธิบดีกรมสุขาภิบาล, สรุประยงานผลการประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕,
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖.

นัญนันทน์ อัคคារีศักดิ์ และคณะ, “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการ
ดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ
, ๒๕๕๓.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ, “องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย”, สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพฯ, ๒๕๓๘.