**คู่มือ**

**การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงาน**

 **เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน**



**เทศบาลตำบลโชคชัย**

**อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา**

**คำนำ**

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชน

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ

ที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและมีความเข้าใจในสภาพและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นดีกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลางในการปฏิบัติงานและดำเนินการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายรวมทั้งปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมา เป็นเวลานานทั้งในเชิงขนาดและความสลับซับซ้อนของปัญหาทุจริต

เทศบาลตำบลโชคชัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือได้ใช้อำนาจ

ในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือ การพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโชคชัยเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

 งานนิติการ

เทศบาลตำบลโชคชัย

**สารบัญ**

**เรื่อง**

๑. ความเป็นมา

๒. ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

๓. หลักธรรมาภิบาล

๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลโชคชัย

๖. ข้อบังคับเทศบาลตำบลโชคชัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลโชคชัย

๗. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ

เทศบาลตำบลโชคชัย

๘. ประกาศเจตนารมณ์เทศบาลตำบลโชคชัยเป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น

๙. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

๑๐. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

- หลัก๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑๑. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

๑๒. บทที่ ๓ การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์

-แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ

๑๓. บทสรุป

๑๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

-๑-

**ความเป็นมา**

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชั่นประเภทหนึ่งเพราะเป็นการแสวงหา

ประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐจนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะขาดความเป็นอิสระความเป็นกลางและความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กรหน่วยงานสถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงินคุณภาพให้บริการความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่นๆตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใดๆหรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้นการยกเว้นหรือการจัดการประมูลทรัพย์สินของรัฐ เพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและพวกพ้องฯลฯ เป็นต้นอย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้จงใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest :COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน ที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลัก ธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เทศบาลตำบลโชคชัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญ การมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการจึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

**ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ**

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทยตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็งโดยต้องสร้างคนในชาติให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติศาสนาพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์เสียสละอดทน

๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ผู้ปกครองครูบาอาจารย์

๔. ใฝ่หาความรู้หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย

๖. มีศีลธรรมรักษาความสัตย์

๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย

๘. มีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

๙. มีสติรู้ตัวรู้คิดรู้ทำ

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่าง ๆ

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

-๒-

**หลักธรรมาภิบาล**

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมรัฐ

และบรรษัทภิบาลฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง*การปกครองที่เป็นธรรม*นั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมแต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆปีซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

**องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล**

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สาคัญ ๖ ประการดังนี้

1. **หลักนิติธรรม** คือการตรากฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆให้ทันสมัย

และเป็นธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

1. **หลักคุณธรรม** คือการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้าง

ค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริต

ความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัยเป็นต้น

1. **หลักความโปร่งใส** คือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

อย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน

ขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่น

1. **หลักความมีส่วนร่วม** คือการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้

และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามา

มีส่วนร่วมได้แก่การแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชนซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

1. **หลักความรับผิดชอบ** ผู้บริหารพนักงานและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่

อย่างดียิ่งโดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

1. **หลักความคุ้มค่า** ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดดังนั้นในการบริหาร

จัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่าซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดย

**หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

“**เศรษฐกิจพอเพียง**” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะ

แนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า๒๕ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

-๓-

**ความพอประมาณ** หมายถึงความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินโดยไม่เบียดเบียน

ตนเองและผู้อื่นเช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

**ความมีเหตุผล** หมายถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไป

อย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ

**การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว** หมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง

ด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

**เงื่อนไข**

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้อยู่ในระดับพอเพียงต้องอาศัยทั้งความรู้

และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

**เงื่อนไขความรู้**ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

**เงื่อนไขคุณธรรม**ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรมมีความ

ซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทนมีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

**ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโชคชัย จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักดังเช่น**

**๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารเทศบาลตำบลโชคชัย**

**พ.ศ. ๒๕๕๓** ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการดังนี้

๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

**๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่นเทศบาล**

**ตำบลโชคชัย พ.ศ. ๒๕๕๓** ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก๙ประการดังนี้

๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

-๔-

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

**๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลโชคชัย พ.ศ. ๒๕๕๓**

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโชคชัยทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน

ตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑o ประการดังนี้

๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑o) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ข้อบังคับเทศบาลตำบลโชคชัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลโชคชัย**

เทศบาลตำบลโชคชัยในฐานะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยมีหน้าที่ในการ

จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการดำเนินการด้านการเงินการคลังงบประมาณการพัสดุการจัดเก็บรายได้การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนวางมาตรฐานการดำเนินงานจัดการบริการสาธารณะการศึกษาของท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉะนั้นเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความโปร่งใสและเป็นธรรมจึงสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลโชคชัย

เทศบาลตำบลโชคชัย จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลโชคชัย เพื่อเป็น

กรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการอันจะทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

 -๕-

**ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ**

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

เป็นสำคัญ

๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองและมุ่งมั่นแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

**ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คาปรึกษา**

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

ด้วยความเต็มใจ

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและครบถ้วน

**ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์

ต่อส่วนรวม

๓.๒ ขยันอุทิศตนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีมีน้ำใจเพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม**

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการข้อเท็จจริงเหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

**ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง**

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่ามีเหตุผลและไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนารู้จักพึ่งตนเองและลดละเลิกอบายมุข

**ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อ**ง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

๖.๒ กล้าหาญและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

**ข้อ ๗ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้**

๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

**มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลโชคชัย**

อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติดังนี้

-๖-

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละ

และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์

ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง

๗. พึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๘. พึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๙. พึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

**ประกาศเจตนารมณ์เทศบาลตำบลโชคชัยเป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น**

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลโชคชัยเป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด

ซึ่งในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโชคชัย ได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

เป็นหลัก เทศบาลตำบลโชคชัย ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอรัปชั่นซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิด

ผลกระทบและความเสียหายต่อพี่น้องประชาชนทั้งทางอ้อมและทางตรงทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลโชคชัย จึงมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการดาเนินงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอรัปชั่นโดยให้เจ้าหน้าที่ ทุกคนถือปฏิบัติดังนี้

๑. ไม่ยักยอกเบียดบังเวลาและทรัพย์สินราชการ

๒. ไม่เรียกไม่รับไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์มิชอบ

๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง

๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเสมอภาค

๕. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖. เปิดเผยต่อสาธารณะเมื่อพบเหตุคอร์รัปชั่น

๗. ร่วมปกป้องคุ้มครองผู้ต่อต้านคอร์รัปชั่น

๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

ในคู่มือเล่มนี้จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะทางการ

ประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ บทได้แก่

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

๓. บทที่ ๓ การให้ –รับของขวัญและประโยชน์อื่นใด

**หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะ

มีความสำคัญในอันดับต้น

ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคน

เสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

-๗-

**ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน**

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำเช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน”

“ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม

และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

ของรัฐกล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวโดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ๗ประการดังนี้

1. หาผลประโยชน์ให้ตนเองคือการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเองเช่นข้าราชการใช้อำนาจ

หน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐหรือฝากลูกหลานเข้าทำงานเป็นต้น

1. รับผลประโยชน์คือการรับสินบนหรือรับของขวัญเช่นเป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้ว

รับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้าเป็นต้น

1. ใช้อิทธิพลเป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลที่เป็นคุณ

แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนเช่นการใช้รถยนต์หรือคอมพิวเตอร์

ราชการทางานส่วนตัวเป็นต้น

1. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการเช่นรู้ว่าราชการจะตัดถนนจึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณ

ดังกล่าวดักหน้าไว้ก่อนเป็นต้น

1. รับงานนอกได้แก่การเปิดบริษัททาธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่เช่น

เป็นนักบัญชีแต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงานเป็นต้น

1. ทำงานหลังออกจากตำแหน่งคือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำงานเดิม

โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงานหรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมเช่นเอาความรู้ในนโยบาย

และแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่นๆหลังจากเกษียณเป็นต้น

**หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

* ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะ

มีความสำคัญในอันดับต้น

* ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาค

ภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

-๘-

**บทที่ ๑**

**การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

**การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์

ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิด

ของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล

และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการดังปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมหมวด๒มาตรฐานจริยธรรมส่วนที่๑มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยม

หลักข้อ ๕ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนด มาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโชคชัย ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักข้อ๓สำหรับในบทนี้ จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหาร จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

**การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน**

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

• ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะ

มีความสำคัญอันดับต้น

• ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคน

เสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

• ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์

สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

และอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตนมีบาง

ครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ที่มี

• หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ

มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

• ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิมเนื่องจากมีการร่วมมือ

ระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

• หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

 -๙-

• หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง

มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ

กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

• การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก

- ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ

- สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย

- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

**นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ**

• ***ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)*** – “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาติคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภทคือที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน(non-pecuniary)

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับ

การเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้วเช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินเช่นสัมปทานส่วนลดของขวัญหรือของ

ที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรม

ทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆเช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชังและมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

•***หน้าที่สาธารณะ (public duty)*** – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้

ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

•***ผลประโยชน์สาธารณะ*** คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์

ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคนการระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่

เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม

- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่

ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

-๑๐-

- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปหา

ตำแหน่งงานใหม่

• ***ผลประโยชน์ทับซ้อน*** (Conflict of Interests) องค์กรสากลคือ Organization for

Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์

ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้

**ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภท คือ**

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน

และสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็น

ว่ามีแต่จริงๆอาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆรับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะ

ทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

• ***หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty)*** หรือผลประโยชน์เบียดซ้อนกัน (competing

interests) มี๒ประเภท

- ประเภทแรกเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งเช่นเป็นเจ้าหน้าที่

ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมายปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจนแต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้น ที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆทำไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สองเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาทและการทำ

บทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่มควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยเพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกันนั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

**หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

• **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ** : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลัก

เจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกผิดไปตามเนื้อผ้าไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติ

ส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพจุดยืนทางการเมืองเผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูลฯลฯทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

• **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด** : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัย

กระบวนการแสวงหาเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใสนั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิด

-๑๑-

มีวิธีการต่างๆเช่นจดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้าง ความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

• **ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง** : การแก้ปัญหา

หรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่

และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

• **สร้างวัฒนธรรมองค์กร** : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุน

การตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่

ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการ

ปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจ

ในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้

ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการ

ผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนา

ในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเอง

ที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

**แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

• **กรอบการทำงาน** เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี๖ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการ

ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

-๑๒-

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียผู้รับบริการผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่น

ในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• **รายละเอียดแต่ละขั้นตอน**

*๑***) *การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน***

- ขั้นตอนแรกนี้คือการระบุว่าในการทำงานของหน่วยงานมีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการ

เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญเพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุม

และทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตนเช่นผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ

(เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนาฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอสหภาพการค้าพรรคการเมืองฯลฯ) การทำงานเสริมความเป็นอริ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยงเช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง

การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาต

การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทานการกระจายงบราชการการปรับการลงโทษการให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อนการตัดสินข้อพิพาทฯลฯทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจ

เป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดทางกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

*๒***) *พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม***

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความตระหนัก

ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนั้นกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบ

ของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบ

ที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

*๓***) *ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง***

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพต้องมีการให้ความรู้อย่าง

ต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเอกชนที่มาทำสัญญาอาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูงและกรรมการบริหารการให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศและมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงานเจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเอง ก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

-๑๓-

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้คือสร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กรอะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบายรวมถึงความแตกต่างของ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันควรให้เอกสารบรรยายพร้อม ตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่นการติดต่อการร่วมทำงานกับภาคเอกชนการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชนการแปรรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอและกิจกรรมทางการเมืองเป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้วความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหารรวมถึงกลยุทธ์

การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามการสร้างความตื่นตัว

และความเอาใจใส่จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

*๔***) *ดำเนินการเป็นแบบอย่าง***

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเท

ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหารซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำสนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก้ไขผู้บริหารมีความสำคัญ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง (๑) พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหา

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (๒) ชั่งน้ำหนักประโยชน์ขององค์กรประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนและ (๓) พิจารณาปัจจัยอื่นๆรวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

*๕***) *สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย***

- ประเด็นสำคัญคือภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียเนื่องจาก

ไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใดถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสีย

ที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจองค์กรต้องระบุ

จุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนและพัฒนาวิธีป้องกันไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้ อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์

ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบายเช่นยกเลิกสัญญาหรือดำเนินการตามกฎหมายบาง องค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจ มีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอกอาจใช้วิธีต่างๆเช่น

ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหาขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทาให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

*๖***) *การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย***

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ

โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆเพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อสภาพ

-๑๔-

การทำงานรวมถึงสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือนอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆการแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่น ในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกันโดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :**

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่

ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบคดโกงทุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistlblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชนการเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :**

การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ

สืบเสาะการคดโกงและการกระทำผิดแต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทาผิดเป็นเรื่องยาก สำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญา ที่มีต่อส่วนรวมและกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

**บทที่ ๒**

**การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ**

**การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ**

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :**

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่

ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบคดโกงทุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน

หลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistlblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชนการเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

-๑๕-

• **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :**

การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ

สืบเสาะการคดโกงและการกระทำผิดแต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยาก สำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญา ที่มีต่อส่วนรวมและกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ การยึดมั่นใน สิ่งถูกต้องและเป็นธรรมความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้ามความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่าบุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้องแต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆหลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใสมีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :**

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่

ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบคดโกงทุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistlblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชนการเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :**

การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ

สืบเสาะการคดโกงและการกระทำผิดแต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญา ที่มีต่อส่วนรวมและกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

• **การส่งสาสน์ขององค์กร :**

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม

และคดโกงว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด

ต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไรและจะจัดการอย่างไรเมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

• **กฎหมายระเบียบและนโยบาย :**

รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้ง

นโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรม

ที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติรวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วย

-๑๖-

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรมต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบ ที่เป็นอิสระการเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่างๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรและองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

• **องค์กรควรจะทำอย่างไร :**

วิธีที่ดีที่สุดหน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิดจัดช่องทาง

อำนวยความสะดวกสนับสนุนและคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิดรวมทั้งคนอื่นๆที่จะได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด

- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบจะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติโดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆเช่นหัวหน้าผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูงคณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้นข้อมูลที่เปิดเผยควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- การบริหารที่เป็นอคติหรือ (ล้มเหลว)

- การละเว้นละเลยเพิกเฉยเลินเล่อหรือการบริการที่ไม่เหมาะสมทำให้สูญเสียเงิน

ของแผ่นดิน

- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะความปลอดภัยหรืออันตราย

ต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียนเช่นในกรณีการขู่

คุกคามหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงานองค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจนประโยชน์ของกระบวนการคือบุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็น ต้องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้องกลไกจะต้องเป็น กลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นสัญชาติญาณ) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกงประพฤติผิดควรต้องรายงานทันทีต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายและผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรการเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญและผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบ และสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่ม คือ

๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.

๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น

๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐองค์กรของรัฐ

หรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้สูญเปล่า

๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยกับสาธารณะ

หรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นการเปิดเผยต่อ

สื่อมวลชนการเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาลการเปิดเผยนโยบายของหน่วยงาน

-๑๗-

หรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย

- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหนเมื่อไรและอย่างไร

- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย

- เปิดเผยต่อใคร

- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย

- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง

- กระบวนการตรวจสอบ

- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

• **การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น**

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกง

หรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่นเช่นการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการจริยธรรมที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่

หรือรายงานต่อองค์กรอิสระเช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

• **การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ**

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับ

การคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

• **เบื้องหลังความสำเร็จ**

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือวัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้อง

ขององค์กรองค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบรวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวกวัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะการปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิด ของเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยอย่างแข็งแกร่งการปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสมมีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

• **ดัชนีวัดความสำเร็จ**พิจารณาได้จาก

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน

- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง

- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์

สาธารณะ

- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะสนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่นๆ

และหัวหน้าสายงาน

-๑๘-

• **บทบาทสำคัญของการบริหาร**

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public

Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กรและให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรค ในการรายงานของผู้เปิดเผยผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ ผลการตรวจสอบและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงานบทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงานสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่หลังจากรายงาน การกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนอง ของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้อง

และรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผยหรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะ เป็นความลับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้านหากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไป

เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิกิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้บทบาท

อื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย

- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย

- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ

- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

เพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน

- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผยและเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษา

แนะนำลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิดการคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น

และตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวังต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรมเป็นกลางไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสีย

และตรงไปตรงมาไม่ว่าจะยากเพียงไรผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับเชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจาก

ผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้การกระทำใดๆของตนเข้าไปก้าวก่ายมีอิทธิพลต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำให้รับรู้ได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

• **การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน**

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติ

ทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยอธิบายว่า **ทำไม** ต้องเปิดเผย และ**อะไร**จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผย การกระทำผิดจัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนาการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making)

แก่ข้าราชการหรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหารรวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียนการรายงานการเปิดเผยและจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

-๑๙-

• **เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best- practice target)**

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลมีนโยบาย

และกระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไปและส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับ การบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาดให้

คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงานหรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะควรเหมาะสมกับโครงสร้าง

ธรรมชาติและขนาดขององค์กร

- นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติ

อย่างเหมาะสมกับผู้บริหารผู้บังคับบัญชาข้าราชการทั่วไปเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**บทที่ ๓**

**การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์**

**การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์**

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้

และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

• **เจตนารมณ์**

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ภาครัฐว่า**จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก**ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบย่อมทำลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

• **อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้**

1. ของขวัญและประโยชน์อื่นใดหมายถึงสิ่งใดๆหรือบริการใดๆ (เงินทรัพย์สินสิ่งของ

บริการหรืออื่นๆที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือนรายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

1. ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดสามารถตีค่าตีราคาเป็นเงินหรืออาจไม่สามารถตีค่าตี

ราคาได้

1. ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิง

-๒๐-

การต้อนรับให้ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้เช่นตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการและเงินเป็นต้น

1. ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits)

หมายถึงสิ่งใดๆหรือบริการใดๆที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้อาทิเช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตนการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

***รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและ***

***หรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ***

• **เราจะจัดการอย่างไร**

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆมี๓คำถามที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์คือ

๑) เราควรรับหรือไม่

๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่

๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

**๑. เราควรรับหรือไม่**

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับแต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้

หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมอย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

1. ถ้าเป็นการให้เงินท่านจะต้องปฏิเสธไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆการรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ

ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่นล็อตเตอรี่หุ้นพันธบัตรเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจ

เข้าข่ายการรับสินบน

การถูกเสนอสิ่งใดๆนอกเหนือจากเงินนั้นสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- *ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่นให้แทนคำขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการ*

*ปฏิบัติตนหรือไม่*

- *ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงาน*

*ในอนาคต*

ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยงอ่อนไหวหรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ

เช่นงานตรวจสอบภายในและงานตรวจคุณภาพต่างๆการจัดซื้อจัดจ้างการออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่หากการ

รับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะแล้วผลประโยชน์ส่วนตน

ที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการ

ประพฤติโดยมิชอบ

***ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ***

***เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้***

***และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน***

-๒๑-

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติ

มิชอบและการทุจริตคอร์รัปชั่นในแต่ละ***ส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเองโดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบควรกำหนดนโยบาย ด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ***

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใดๆ

จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์

ของสังคมไทยโดยรวม” ดังนั้นองค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเองเหนือองค์กรหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคม มีต่อภาครัฐและทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญสมาชิกทั้งหมด ในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบและแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเที่ยงธรรมตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

**๒.เราต้องรายงานหรือไม่**

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเช่นประกาศ

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติรวมทั้งนโยบายของหน่วยงานเช่นการห้ามรับของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้าการสัญญาว่าจะให้-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆฯลฯหน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้

ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสมการรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

1. บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหว

และต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษและหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กรและระดับบุคคลอาทิเช่นงานตรวจสอบงานจัดซื้อจัดจ้างการให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาตฯลฯควรให้แน่ใจที่สุดว่าตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัยแม้ว่าหน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆและมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

**หลักการ** การกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ควร

จะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่หรือควรตกเป็นของข้าราชการให้เทียบกับค่าตามราคาตลาดโดยต้อง มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

 -๒๒-

**แนวพิจารณาในการปฏิบัติ**

1. ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์เช่นงานศิลปะพระพุทธรูป

เครื่องประดับโบราณฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อยของขวัญนั้นๆย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กร ไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าใด

1. ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท

ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้

1. ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท

ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

1. ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่าสมควรให้ข้าราชการ

หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆรับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

1. ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบ

เป็นทรัพย์สินขององค์กรเพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะและหรือตามความเหมาะสมองค์กรอาจพิจารณาอนุญาต ให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไปเช่นของขวัญในการย้ายหน่วยงานใน ขณะดำรงตำแหน่งเดิมของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ

1. ถ้าในปีงบประมาณใดๆคุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คน

เดียวกันกลุ่มเดียวกันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆครั้งเมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท

ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

1. ถ้าในปีงบประมาณใดๆได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการแม้จะต่างคน

ต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดีแต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

1. ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ

(ประชาชนองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ

1. เงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่นหุ้นพันธบัตรล็อตเตอรี่)

ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ)

**๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่**

๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการ

ต้องพิจารณาตัดสินว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

 3) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ

และส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

 -๒๓-

**๔. การฝ่าฝืนกฎนี้มีโทษอย่างไร**

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นและพร้อมฝ่าฝืน

การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือนตัดเงินเดือนจนกระทั่งถึงไล่ออกขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืนนอกจากนั้นหากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆเข้าข่ายการรับสินบนฉ้อฉล

ทุจริตและสามารถพิสูจน์ได้ว่าข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆรับของขวัญหรือผลประโยชน์

ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบหากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

• **การรับของขวัญและผลประโยชน์: กุญแจแห่งความเสี่ยง**

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆเป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมีอคติ

มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

กุญแจแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญคือ

1. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือ

ผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริงการตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้นบุคคลอาจจูงใจตนเองหรือจูงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆมีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริงเพื่อหลีกเลี่ยงการรายงานการกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆอาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการหรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้างผู้รับเหมาและหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆไม่ต้องทาในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการนอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทางานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็น **การรับสินบน**

การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญ

และผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเราบุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็นความผิดแต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

*“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าวแต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจหรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”*

*“คนอื่นๆ ก็ทำเช่นนี้ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”*

*“ดูซิฉันอุทิศเวลานอกเวลาราชการทำงานดังนั้นมันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง”*

*“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงชมฉันและเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”*

*“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”*

*“ฉันไม่เห็นมีกฎระเบียบใดๆเกี่ยวกับการให้ของขวัญดังนั้นฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”*

-๒๔-

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัยหากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มิชอบ

**สถานการณ์ตัวอย่าง**

หน่วยงานภาครัฐหนึ่งส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคลเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงานเจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงานโดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงาน เพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม

**โมเดลสำหรับการตัดสินใจ**

**ประเด็นการตัดสินใจ**

**เจตนารมณ์ :** อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

**กฎระเบียบ :** มีกฎระเบียบหรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

**ความเปิดเผย :** มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด

**คุณค่า :** ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด

**หลักจริยธรรม :** มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง

**อัตลักษณ์ :** ผู้ให้มีอัตลักษณ์เพื่ออะไร

**เวลาและโอกาส :** เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

• **บทสรุป**

ความเชื่อถือไว้วางใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดีเมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใดท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆนอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์

ที่รัฐจัดให้แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาส เหมาะสมแต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอการฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริตและทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้งองค์กร

ของท่านเอง

-๒๕-

**เอกสารอ่านประกอบ**

คู่มือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔, คณะอนุกรรมการจัดทำดัชนีวัดความโปร่งใส

หน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ,กรุงเทพฯ,๒๕๕๕.

ณัฐวัฒน์อริย์ธัชโภคิน, สรุปรายงานผลการประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕,

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖.

ณัฐนันทน์อัศวเลิศศักดิ์และคณะ, “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการ

ดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, สำนักงานคณะกรรมการปูองกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ,๒๕๕๓.

พรศักดิ์ผ่องแผ้วและคณะ, “องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย”, สานักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพ, ๒๕๓๙.

............................................