



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
เรื่อง ประกาศใช้คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ด้านต่างๆซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในส ภาพและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นดีกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายรวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานไม่เชิงขนาดและความสลับซับซ้อนของปัญหาทุจริตซึ่งทางคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือ คสช. ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบโดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐกำหนด มาตรการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกส่วน ในการตรวจสอบเฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายจึงดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญญวัต บุญเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

.....ปลัด อบต.
..... ทน.สป.
..... พิมพ์/ทาน



คู่มือ

การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี ๒๕๖๒



งานบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในพื้นที่รับผิดชอบเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ด้านต่างๆซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสถานภาพและรับรู้สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่น ดีกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายรวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน อันเป็นปัญหาสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ทั้งในเชิงขนาดและความสลับซับซ้อน ของปัญหาทุจริตซึ่งทางคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือ คสช.ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐกำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนในการตรวจ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้

องค์กร บริหารส่วน ตำบลบ้านม่วง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

คณะกรรมการจัดทำคู่มือพัฒนาและส่งเสริม
การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. ความเป็นมา	๑
๒. ของค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ	๑
๓. หลักธรรมาภิบาล	๒
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒
๕. ประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	๓-๔
๖. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	๔
๗. มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	๕
๘. ประกาศเจตนารมณ์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เป็นหน่วยงาน ที่ได้ในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	๖
๙. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	๖-๗
๑๐. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๘
- นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ	๙
- หลัก ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๐
- แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๑-๑๓
๑๑. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๔
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๔-๑๘
๑๒. บทที่ ๓ การให้การรับของขวัญและผลประโยชน์	๑๙-๒๐
- แนวพิจารณาในการปฏิบัติ	๒๑
๑๓. บทสรุป	๒๑
๑๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๒๔

ภาคผนวก

ความเป็นมา

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐจนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะขาดความเป็นอิสระความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กรหน่วยงานสถาบันและสังคมต้องสูญเสียไปโดยเฉพาะประโยชน์สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพให้บริการ ความเป็นธรรม ในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคต ตั้งแต่ระดับองค์กร จนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใดๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้น การยกเว้น หรือการจัดการประมุขทรัพย์สินของรัฐ เพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและพวกพ้อง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางผู้จ้องใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องการทุจริตในอุกฉกรรจ์ทางอาญา

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Config of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้ตระหนักถึงความสำคัญการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรม รักษาความสัตย์
๖. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย
๗. มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๘. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ
๙. รู้จักดำรงตนให้อยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ
๑๑. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

หลักธรรมาภิบาล

“ หลักธรรมาภิบาล ” หรืออาจเรียกว่า “ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบริษัทบรรษัทภิบาล ฯลฯ ซึ่งเรารู้จักกันใน “ Good Governance ” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้นไม่ใช่แนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๒. **หลักคุณธรรม** คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. **หลักความโปร่งใส** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. **หลักความมีส่วนร่วม** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่การแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่นๆและขจัดกาผูกขาดโดยทั้งภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชนซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ

๕. **หลักความรับผิดชอบ** ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่งโดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. **หลักความคุ้มค่า** ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดย

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปีตั้งแต่ก่อนวิกฤตการณ์เศรษฐกิจและเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้อยู่ในระดับพอเพียงต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมพื้นฐาน

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทนมีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงจึงได้จึงได้ดำเนินมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักดังเช่น

๑ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

พ. ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) ประมวลผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง พ. ศ. ๒๕๕๓

พ. ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๕ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้ความให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นการทำการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยไม่ต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) ประมวลผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง พ. ศ. ๒๕๖๒

- ข้อ ๓ ข้าราชการไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้
- ๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
 - ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 - ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 - ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ
 - ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ในฐานะองค์กรที่ได้ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณการ พัสดุการจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนวางมาตรฐานการดำเนินงานจัดบริการสาธารณะการศึกษาของท้องถิ่นการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉะนั้นเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมคือ สมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงจึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เพื่อเป็นเกราะมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการจะทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ
- ๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองและมุ่งแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกร่วมบริการให้คำปรึกษา

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วย

ความเต็มใจ

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและครบถ้วน

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีและประโยชน์ต่อ

ส่วนรวม

๓.๒ ขยันอุทิศตนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีมีน้ำใจเพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการข้อเท็จจริงเหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่ามีเหตุผลและไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

๕.๓ การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเองและลดละเลิกอบายมุข

ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

๖.๒ กล้าหาญและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นไปแบบที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

ข้อ ๗ ความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบได้

๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. คุณดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละและมีความ
รับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ยังเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๓. ถึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชน

เป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. ทนพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. ซึ่งมีจรรยาบรรณต่อตนเอง

๗. คนมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๘. ฟุ้งนี้จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๙. ฟุ้งมีจรรยาบรรณต่อประชาชน และสังคม

ประกาศเจตนารมณ์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิดซึ่งในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อน้องประชาชน ทั้งทางอ้อมและทางตรง ทำให้ผลประโยชน์ไม่ตกถึงมือประชาชนอย่างแท้จริงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จึงมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่ยกยอกเบียดบังเวลาและทรัพย์สินราชการ
 ๒. ไม่เรียกไม่รับไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์และมิชอบ
 ๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนและพวกพ้อง
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเสมอภาค
 ๕. กล้ายืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง
๖. เปิดเผยต่อสาธารณชนเมื่อพบเหตุคอร์รัปชัน
 ๗. ร่วมปกป้องคุ้มครองผู้ต่อต้านคอร์รัปชัน
 ๘. พ ร้อมรับการตรวจสอบจากทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน

ในคู่มือเล่มนี้จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะและทางการประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ บทได้แก่

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. บทที่ ๓ การให้รับของขวัญและประโยชน์อื่นใด

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interest มีใช้ คำภาษาไทยไว้หลายคำเช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนจึงหมายถึงความซับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวโดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวมมีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ใช่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาผลประโยชน์ให้ตนเองคือการใช้อำนาจที่เพื่อตนเองเช่นข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐหรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น

๒. รับผลประโยชน์คือการรับสินบนหรือรับของขวัญเช่นเป็นเจ้าของงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าของที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น

๓. ใช้อิทธิพลเป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเช่นการใช้รถยนต์หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น

๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการเช่นรู้ว่าราชการจะตัดผมจึงรีบไปซื้อที่ดิน ในบริเวณดังกล่าวตัดหน้าไว้ก่อน เป็นต้น

๖. รับงานนอกได้แก่การเปิดบริษัททำธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่เช่นเป็นนักบัญชีแต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๗. ทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งคือการไปทำงานให้ผู้อื่นหลังจากออกจากที่ทำงานเดิมโดยใช้ความรู้และอิทธิพลจากที่เดิมมาขึ้นงานหรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมเช่นเอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่นๆหลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนชุมชน

* คาดหวังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น

* ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

บทที่ ๑

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศประมวลงจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการดังปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรมส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักข้อ ๕ ตำบลกุดจิกประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรมส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการหมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรมส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๓

สำหรับในบทนี้จะได้เฉพาะหลักการและแนวคิดที่จะเป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญ ๓ หัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้รับของขวัญและผลประโยชน์

การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

- * ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
- * ความ ชื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
- * ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของบุคคลบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด
- * ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตัวมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
- * หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน
- * ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิมเนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานของภาครัฐทำให้ความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น
- * หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุดูและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน
- * หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเองไม่ฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

* ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่ออิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

- * การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก
 - ลด การทุจริตประพฤติมิชอบ
 - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
 - แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
 - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

⇒ นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

* ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private interest) “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆที่มีผลต่อบุคคล /กลุ่มไม่ว่าจะทำบวกลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนยากคู่แข่งศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียผลประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่าผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตนมี ๒ ประเภทคือเกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้วเช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัท ที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งประโยชน์อื่นๆ

- ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินเช่นสัมปทานส่วนลดของขวัญหรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมากที่มีรูปความลำเอียง /อคติ/เลือกที่รักมักที่ชังและมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

* **หน้าที่สาธารณะ (Public Duty)** หน้าที่ส่งมาของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (Public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทางระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

* **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือผลประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคนการระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ได้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำ งานตามหน้าที่ตามกฎหมายและมาตรฐานของจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจมีจะและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความ คาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องกำจัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางในการทำงานที่
 - หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
 - หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
 - ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
 - ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ลักษณะอยู่ในตำแหน่งขณะไปหาตำแหน่งงานใหม่

* ผลประโยชน์ทับซ้อน (Config of Interest) องค์กรสากลคือ (Organization Economic Corporation and Development : Ooecd) นิยามว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการพัฒนาปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความซับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่ควรเห็นว่ามีแต่จริงๆไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้ได้อย่างขาดประสิทธิภาพต้องอาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆรับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ รับผลประโยชน์เช่นนั้นจริง
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ potential ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

* หน้าที่ทับซ้อน Conflict of Duty หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกันมี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่ให้เจ้าหน้าที่ มีบทบาทหน้าที่มากกว่า หนึ่ง เช่นเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทางที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมายปกติหน่วยงานมากมิกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกและบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจนแต่ก็ยังมีปัญหาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง
- ประเภทที่ ๒ เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่า หนึ่ง บทบาทและการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานวันนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประหลาดใจหรือความลำเอียง /อคติ ต่อคนบางกลุ่มควรถือว่าหน้าที่ที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยเพราะว่ามีหลักฐานการจัดการแบบเดียวกันนั้นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นการและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

➔หลัก ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

* **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ** : การทานเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในเกาะกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อผ้าไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นการไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูล ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

* **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อม รับผิด** : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหาเปิดเผยและจัดการในที่โปร่งใสนั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆเช่นจดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

* **ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง** : การแก้ไขปัญหามาโดยจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และบริการจัดการ ต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กรการบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีหน้าที่จะต้องจัดการส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างด้วย

*** สร้างวัฒนธรรมองค์กร :** ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติตามการใช้กฎเกณฑ์ที่มีสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารองค์เปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจมีการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน
- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อให้ผู้ให้ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด
- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบด้วยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้
- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อเจ้าหน้าที่โดยรวมแล้วมีข้อกำหนดทางจริยธรรม
- กระบวนการระบุความเสี่ยงและการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองซึ่งจะต้องทำตา กฎระเบียบและมาตรฐาน

⇒ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

***** **กรอบการทำงาน** เป็นวิธีการที่ไม่จำเป็น ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการมาตรา บริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
- (๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- (๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการ

ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

- (๔) ดำเนินการเป็นไปแบบอย่าง

- (๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

***รายละเอียดแต่ละขั้นตอน**

- ๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ขั้นตอนแรกคือการระบุว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง
 - ป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น
 - การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญเพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ควบคุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย
 - ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตนเช่นผลประโยชน์ทางการเมืองเศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัวครอบครัวความสำคัญส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนา ฯลฯ) ความสำคัญกับองค์กรอื่น (NGO สหภาพการค้าพรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริมความเป็นอดีตการแข่งขันกับคนอื่นกลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยงเช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างการตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบราชการการปรับการลงโทษ / การให้เงินสิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อนการตัดสินข้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ
- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์กรประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดั่งนั้นกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ
- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้)
- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนของและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆที่ใช้เพื่อจัดการ
- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเอกชนที่มหาทำสัญญาอาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูงและกรรมการบริหารการให้ความรู้เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศและมีอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงานเจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยครั้งในองค์กรอะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบายรวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆเช่นการติดต่อการทำงานกับภาคเอกชนการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชนการแปรรูปลดขั้นตอนและการกระจายอำนาจความสัมพันธ์กับ NGO และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น
- นอกจากการให้ความรู้แล้วการตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหารรวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามการสร้างการตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหารซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำสนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ
- ผู้บริหารต้อง (๑) พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานนี้มีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (๒) ชี้แจงหน้าที่ประโยชน์ขององค์กรประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนและ (๓) พิจารณาปัจจัยอื่นรวมทั้งระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมถึง ลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ประเด็นสำคัญคือภาพลักษณ์ขององค์กร ในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใดทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็จะเลวร้ายไม่แพ้กัน
- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็น NGO หรือภาคธุรกิจองค์กรต้องระมัดระวังของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนและพัฒนาวีธีป้องกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ทับซ้อนและต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่จะตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบายเช่นยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย
- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอกอาจใช้วิธีต่างๆเช่นให้มีส่วนร่วมในการระบุดูเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากรอบป้องกันและแก้ไขปัญหาขอรับฟังความคิดเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้เกิดการตัดสินใจทุกชั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอโดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆเพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อสภาพการทำงานรวมถึงสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและร่วมมือนอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆการแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วยการทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลกระทบผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานสอดคล้องกันโดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการ และควรศึกษาจากเจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่องคดีของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (Integrity) และการยึดมั่นยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

*ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับกิจการที่มีโชคที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะในหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยมการประพฤติมิชอบคดีโกงทุจริตและประพฤติหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้ แต่สูญเสียงานหลักของการปกป้องคุ้มครองพยาน ใช้หลักแห่ง ความรับผิดชอบในการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการกระทำที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสียหายสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้เด็ดขาดประสิทธิภาพ

*ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก

การวิจัยพบว่าในจะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการควบคุมและการกระทำผิดแต่ปีมีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรงของบุคคลกับ พันธสัญญา ที่มีต่อส่วนรวมและกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นค่าทำขององค์กรภาครัฐ

บทที่ ๒

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

*ผู้เปิดเผยผลประโยชน์:

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบคดีโกงทุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้จะสูญเสียเงินหลักของการปกป้องคุ้มครองพยานใช้

หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบให้แก่สาธารณชนการเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือ มีปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

*ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก:

การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการคดีและการกระทำผิดแต่มี ๒ องค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากลำบากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรงของบุคคลกับ พันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมและความภักดีต่อเพื่อหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมความเที่ยงตรงส่วนบุคคลที่เป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรมแต่ในทางตรงกันข้ามความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อชุมชนและสังคมให้ความสำคัญว่าบุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการ ทำผิดคือข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยตัวตนเป็นผู้ที่เป็นความลับได้รับการปกป้องกันการปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการ ทำผิดมากได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆหลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใสมีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

*ผู้เปิดเผยผลประโยชน์:

ผู้เปิดเผยผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยข้างหน้าที่ที่เกิดเหตุการณ์ประพฤติมิชอบคดีโกงทุจริตหรือพฤติกรรมอาชญากรรมกับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้จะสูญเสียเงินหลักของการปกป้องคุ้มครองพยานใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบให้แก่สาธารณชนการเปิดเผยที่เหมาะสมคือเมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

*ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก:

การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการคดีและการกระทำผิดแต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับ

เจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญ คือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรงของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมและกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

***การส่งสาส์นขององค์กร:**

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน /ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและกฎเกณฑ์ว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้ป่วยเพื่อจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิดต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไรและจะจัดการอย่างไรเมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

***กฎหมายระเบียบและนโยบาย:**

รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติรวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรมต้องมีกลไกรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระการเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่าง ๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้ว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรและองค์กรจะต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

***องค์กรควรจะทำอย่างไร:**

วิธีที่ดีที่สุดหน่วยงานที่ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิดจัดช่องทางอำนวยความสะดวกสนับสนุนและคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิดรวมทั้งคนอื่นๆที่จะได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบจะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติโดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆเช่นหัวหน้าผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเช่นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมผู้บริหารระดับสูงคณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้นข้อมูลที่เปิดเผยควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติหรือล้มเหลว
- การละเว้นละเลยเพิกเฉยหรือการบริการที่ไม่เหมาะสมทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะความปลอดภัยหรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียนเช่นในกรณีการชู้คูคามหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงานคุ้มครองควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน

ประโยชน์ของกระบวนการคือบุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงานเปิดเผยจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้องกลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยว่าการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในการปฏิบัติตัวอย่างเช่นทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันทีอย่างเป็นทางการ สัญชาติญาณว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกงประพฤติผิดควรต้องรายงานทันทีแต่หัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายและผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการจริยธรรมองค์กร

การเปิดเผย การกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญและผู้ปกรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยผลการตรวจสอบและสิ่งทีหน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่ม คือ

๑) การประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.

๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น

๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐองค์กรของรัฐโดยผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้สูญเปล่า

๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยกับสาธารณะหรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเทศอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นการเปิดเผยแพร่สื่อมวลชน การเกิดสื่อที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาลการเปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม:

- เนื้อหาในการเปิดเผย
- การเปิดเผยจะทำได้ ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร
- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
- เปิดเผยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
- กลไกการสนับสนุนและปกป้อง
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

***การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น:**

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกงหรือให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการตั้งนั้นความยืดหยุ่นเช่นการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการจริยธรรมที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่หรือรายงานต่อองค์กรอิสระเช่น ปปช. ปปท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

***การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ:**

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบายกระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยานและควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

***เบื้องหลังความสำเร็จ:**

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือวัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กรองค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบรวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันการปราบปรามการประพจน์มิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวกวัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะการปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดต่อเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยยังแข็งแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะได้ให้การดูแลอย่างเหมาะสมมีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

***ดัชนีความสำเร็จ พิจารณาได้**

- จากมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง หรือมีเครือข่ายสนับสนุน

- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง

- การให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจอารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะสนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่นๆ และหัวหน้าสายงาน

*บทบาทสำคัญของการบริหาร:

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กรและให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผยผู้อำนวยการจะเป็นผู้ที่ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงาน

บทบาทสำคัญที่สุดที่จะได้จากการวิจัยคือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงานสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่หลังจากการรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากที่การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ

ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผยหรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้านหากสิ่งเปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิบัติการทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี
- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผยและเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำลูกน้องไม่ให้เกิดและต้นตอต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิดการคดโกงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นและตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวังต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรมเป็นกลางไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในส่วนได้ส่วนเสียและตรงไปตรงมาไม่ว่าจะยากเพียงไร

ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับเชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์หากมีการรายงานด้วยวาจาแต่ต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้เกิดการกระทำใดๆของตนเข้าไปก้าวก่ายมือทีพลต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่า ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำให้รับรู้ได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

*การพัฒนาตำแหน่งผู้รู้และทักษะการสนับสนุน:

จัดโปรแกรมพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยอธิบายว่าทำไมต้องเปิดเผยและอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยจากการกระทำผิดจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาการตัดสินใจเชิงจริยธรรมแก่ข้าราชการหรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า

ผู้บริหารรวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียนการรายงานเปิดเผยและการจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในงานสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

***เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี:**

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลมีนโยบายและกระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไปและส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต
- จัดกลไกสนับสนุนเพื่อลดการรายงานและการรับรู้ผู้ที่ผิดพลาดให้คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมและการกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องกันต่อด้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย
- โครงสร้างการรายงานหรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะควรเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมชาติและขนาดขององค์กร
- นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน
- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหารผู้บังคับบัญชาข้าราชการทั่วไปเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์

การให้-การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และการรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ. ศ. ๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ. ศ. ๒๕๔๓

*เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือว่าความไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักศาสดาผลประโยชน์ส่วนบุคคลหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดได้รับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำหน้าที่ถือว่าการประพฤติมิชอบย่อมจำนำความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมทั้งองค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

*อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

⇒ของขวัญและประโยชน์อื่นใดหมายถึงสิ่งใดๆหรือบริการใดๆเงินทรัพย์สินสิ่งของบริการหรืออื่นๆที่มีมูลค่าที่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือนรายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

⇒ของขวัญและประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าเป็นเงินหรืออาจไม่สารถตีราคาได้
บัตรกำนัลบัตรลดราคาสินค้าหรือบริการหรือเงินเป็นต้น

⇒ของขวัญประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้หมายถึงสิ่งใดๆที่เป็นบริการใดๆที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตนการเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้รับของขวัญหรือ
ผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

* เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆมี ๓ คำถามที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ
ของขวัญหรือผลประโยชน์คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่รับ
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่รับ
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑) เราควรรับหรือไม่รับ

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับแต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมให้การตามมารยาทที่ปฏิบัติกันมาในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่นลอตเตอรี่ หุ่น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมอาจเข้าข่ายการรับสินบน

⇒ การพูดเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงินนั้นหรือสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- *ทำไมเขาถึงจะเสนอให้เช่นนี้ให้แทนค่าขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่*

- *ความประทับใจของท่านต่อของขวัญหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต*

⇒ ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง on เหมาบริการที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษเช่นงานตรวจสอบภายใน การตรวจคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้างการออกใบอนุญาตหรืออนุมัติอนุญาตต่างๆ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมนี้ มากกว่าบุคคลอื่น

๒) การรับผลให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับการเป็นอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับเพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือชำระกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติไม่ชอบและการทุจริตคอร์ปชั่นในแต่ละ *ส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเองโดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤตินิชอบควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ*

หลักการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้นองค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับตนต่อสังคมหรือตนเอง ๑ องค์กรหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความสำคัญความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาชนสังคมมีต่อภาครัฐและทำให้เกิดความ ไม่เป็นธรรมในสังคมประกาศสำคัญสมาชิกทั้งหมดในสังคมบ้านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีคำถามที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใสความความรับผิดชอบและแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเที่ยงธรรมตลอดเวลาที่มีอาชีพรับราชการ

๒.เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ตัดสินใจจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ :พิจารณาตามกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเช่นประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติรวมทั้งนโยบายของหน่วยงานเช่นการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์จับคู่สัญญาองค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้าการสัญญาว่าจะให้รับกับองค์กรและผลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายได้มีให้แก่คัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสมการรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดก็ตามต้องมีกร
ลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กรถ้าข้าราชการนั้นทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการ
ความช่วยเหลือไว้วางใจเป็นพิเศษหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้รับประโยชน์หรือผลประโยชน์ของจากระดับองค์กร
และระดับบุคคลอาทิเช่นงานตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างการให้ใบอนุญาตยึดใบอนุญาตควรให้แน่ใจที่สุดว่า ตัว
ท่านในองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกต้องข้อสงสัยแม้ว่า

หน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือสิ่งใด ๆ และมีได้
กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับ
ของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น

หลักการกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ควรจะต้องให้โดนก่อน
เก็บรักษาหยาหรือไม่หรือความตกเป็นควรจะเป็นของข้าราชการหรือเทียบกับค่าางวดตามตามราคาตลาดโดยที่มีค่า
น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาททั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เรื่องหลักเกณฑ์และรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ. ศ. ๒๕๔๓
(ภาคผนวก ๑)

แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

⇒ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป
เครื่องประดับโบราณ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อยของขวัญวันนั้นย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะ
มีราคาเท่าใด

⇒ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาทไม่ต้อง
รายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้

⇒ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาทต้อง
รายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

⇒ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทและ
เจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่
ของรัฐ นั้นๆรับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

⇒ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทให้ส่งมอบเป็น
ทรัพย์สินขององค์กรเพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสมองค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการ
หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไปเช่นของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิม
ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย

⇒ ถ้าในปีงบประมาณใดๆคุณค่ารวมของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกันกลุ่ม
เดียวกันหรือผู้ให้มีความสำคัญกันหลายๆครั้งเมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาทต้องการเงินของขวัญหรือ
ผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

⇒ ถ้าในปีบอันใดๆได้ผลผลิตผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการแม้จะต่างคนต่างกลุ่มเพื่อเป็นการ
ขอบคุณในการบริการที่ดีแต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาทต้องใช้งานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละ
อย่างนั้น

⇒ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการประชาชนองค์กร
เอกชนที่ได้รับอย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติใน
การให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับ
ของขวัญและมีผลประโยชน์เมื่อขึ้นมารับบริการควรปฏิเสธการรับ

⇒ เงินสดเป็นสิ่งต่างๆที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้อย่าง (ตัวอย่างเช่น หุ่น พันธบัตร ลอตเตอรี่)
ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

๓. เรา จะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองค้มีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒) หากมีราคาทำการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า
ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

๓) หาก ราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการพิจารณา
ตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎ นี้มีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นและท้องฟ้าพื้นการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตั้งแต่เดือนจนกระทั่งถึงไล่ออกขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนั้นหากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆเข้าข่ายการรับสินบนฉ้อฉลทุจริตและ
สามารถพิสูจน์ได้ว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆรับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรม
ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้โดยชอบตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญา
ด้วย

*การ ของขวัญและผลประโยชน์ : กฎแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆเป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอย่างมีอคติมี
อิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเกิดการทลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐ
และก่อนข้าราชการ

กฎแห่งความเสี่ยง ๒ ประการสำคัญคือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์โดยตีราคาของขวัญหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความ
เป็นจริงการตีราคาต่ำกว่าความเป็นจริงนั้นบุคคลอ่านจงใจตนเองหรือจงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญหรือผลประโยชน์
ในนั้นมีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริงเพื่อหลีกเลี่ยงการรายงานการกระทำดังกล่าวนี้ว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้า
ข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

⇒ การรับของขวัญหรือผลประโยชน์ให้ได้อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความ
คาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือ
อยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน รับจ้าง รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญหรือผลประโยชน์โดย อิทธิพล
ของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้างผู้รับเหมาและผู้จัดซื้อจัดจ้างอาจรับรู้ความผิดพลาดและเข้าใจว่า
การรับจ้างต่างๆไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ

นอกจากนั้นหากเกิดความปฏิบัติที่เป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้าราชการและหรือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดย
ความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

⇒ การแสวงหาผลเพื่อบิดเบือนความจริงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและ
ผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆถือได้ว่าเป็น
ความผิดแต่ผู้รักมักจะทำเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ ฉันรู้ว่าไม่ควรรับผลดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รักจะเป็นการ
ทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือตนเอง”

“ คนอื่นกระทำเช่นนี้ ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ คูลี ฉันคิดเวลานอกเวลาราชการทำงาน ดั่งนั้นมันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัล ผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“ เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆดั่งนั้นผู้บังคับบัญชาจึงชมฉันและเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันรักเป็น คน แรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“ มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉัน จะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆเกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดั่งนั้นฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่าน ต้องระลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้ต่างๆเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องกันจากการถูกดำเนินการ ทางวินัยหากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีขอบ

สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐ 1 ทรงนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง ให้เข้าร่วมสัมมนาด้วยด้าน ทรัพยากรบุคคลเจ้าหน้าที่ผู้เรียนได้รับรางวัลมูลค่า 7,000 บาทจากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิก เป็น Personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงานเจ้าหน้าที่ได้เก็บของ งานวันนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่สนชชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการ สัมมนา

ผู้บังคับบัญชาตำหนักเห็นความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้และตัดสินใจว่า จะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงานโดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของ เขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดั่งนั้นเป็นความชอบธรรมของ หน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้

เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ในที่สุด เจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม

โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ

- เจตนาธรรม** : อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญหรือผลประโยชน์
- กฎระเบียบ** : มีกฎระเบียบและนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญหรือผลประโยชน์
- ความเปิดเผย** : มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
- คุณค่า** : ของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด
- หลักจริยธรรม** : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง
- อัตลักษณ์** : ผู้ให้ม้อัตลักษณ์เพื่ออะไร
- เวลาและโอกาส** : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อที่ไว้วางใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาพลักษณ์ที่ดีเมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยใดท่านถูกคาดหวังให้ ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆนอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสมแต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอการฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริตและทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้งองค์กรของท่านเอง

เอกสารประกอบ

คู่มือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔, คณะอนุกรรมการการจัดทำดัชนีความโปร่งใส
หน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๕
ณัฐวัฒน์ อริยทัศน์โกคิน สรุปรายงานผลการประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.
๒๕๕๕

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖
ณัฐนันท์ อิศวเลิศศักดิ์ และคณะ, "การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการดำเนินการ
ในเชิงธุรกิจ" สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรุงเทพฯ ๒๕๕๓
พรรคศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะองค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและเพื่อ เทคนิคขอบในวงราชการไทยสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการกรุงเทพฯ, พ. ศ. ๒๕๓๙

.....