

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว**  
 วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

\*\*\*\*\*

**ผู้มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเชิมน ขอบทกลาง	ประธานกรรมการ	เชิมน ขอบทกลาง	
๒.	นางสาวสุมาพร มิ่งกุล	กรรมการ	สุภาพร มิ่งกุล	
๓.	นายจิรพันธ์ ภาวะเขต	กรรมการ	จิรพันธ์ ภาวะเขต	
๔.	นายวิทยา พานูช	กรรมการ	วิทยา พานูช	
๕.	นางสาวสุภาวดี สังข์อินทร์	กรรมการ	สุภาวดี สังข์อินทร์	
๖.	นางสาววรินทร์ พัทธนี	กรรมการ	วรินทร์ พัทธนี	
๗.	นางสาวอุษณิศา สุขวงกุญ	กรรมการ/เลขานุการ	อุษณิศา สุขวงกุญ	
๘.	นายวิวัฒน์จันทร์ โพพนม	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	วิวัฒน์จันทร์ โพพนม	

**เริ่มประชุม**

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายเชิมน ขอบทกลาง  
ประธานคณะกรรมการ

เวลา ๑๐.๐๐ น.

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ตามที่เราได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว และได้มีการประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๘ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๕๘ นั้น เนื่องจากท่าอากาศยานจะให้นโยบายตามข้อมูล ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วมีแนวทางไปทั่วทั้งกับบุคคลภายนอกที่ทำให้มีผลประโยชน์ร่วมกันทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางเทศบาล จึงเห็นควรต้องนำคู่มือดังกล่าวมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่เพิ่มขึ้น

**มติที่ประชุม**

**ระเบียบวาระที่ ๒**

นายเชิมน ขอบทกลาง  
ประธานคณะกรรมการ

**รับทราบ**

**เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘

มีที่ประชุมคณะกรรมการท่านใดจะแก้ไขรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ ก็ขอเชิญครับ เมื่อไม่มี ผมก็ต้องขออนมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ ท่านใดเห็นควรรับรองรายงานการประชุมฯ ก็ขอใจยกมือด้วยครับ

**มติที่ประชุม**

มีมติเห็นควรรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓

**เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**๓.๓ การพิจารณาการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว**

นายเทียม ขอบทกลาง  
ประธานคณะกรรมการ

รายละเอียดทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว และให้ฝ่ายเลขานุการได้อ่านในรายละเอียด เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะวางแผนหาแนวทางการปฏิบัติงานหรือเพิ่มเติมระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้สามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ซึ่งคู่มือเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ก็ได้ประกาศใช้ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการเชิญชวนเรียนท่านประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขออำนาจละเอียดในการเสนอเนื้อหาอีกครั้งหนึ่งเพื่อทบทวนว่าใบรายละเอียดของเรามีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุง หรือควรที่จะเพิ่มเติมมาตรการใด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้นซึ่งเนื้อหานี้ ดังนี้

นางสาวยุภาณิศ สุวรงค์  
กรรมการ/เลขานุการ

**การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ เทศบาลตำบล  
โกรกแก้ว**

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการใน การป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด ๒ ข้อ ๓ (๓) ข้อ ๕(๑),(๒),(๓),(๔) ข้อ ๖ (๑),(๒),(๓) ข้อ ๗(๔),(๕) ข้อ ๘(๕) ข้อ ๙(๑) เป็นต้น

สำหรับใบทบทวนนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่ คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้รับของขวัญและผลประโยชน์

**การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมโดยไม่ใ้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
- ความซื่อตรงของหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสียอกภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ที่จะลดผลประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของตน บางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การประพฤติ มิชอบในที่สุด

• ผลประโยชน์ที่ซ่อนเร้นไม่ได้คิดในตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดผลประโยชน์ที่ซ่อนเร้นนี้

• หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ที่ซ่อนอย่างโปร่งใสและหรือรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

• ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ที่ซ่อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น

• หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ที่ซ่อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ที่ซ่อน

• หน่วยงานต้องจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ที่ซ่อนเป็นเรื่องคิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

• ผลประโยชน์ที่ซ่อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

• การจัดการผลประโยชน์ที่ซ่อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก

- ลดการทุจริตประทุพสุริมีชอบ
- สามารถแก้ไขข้อกล่าวหาเรื่องความเสียหายได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

### **นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ**

• ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest) "ผลประโยชน์" คือ สิ่งใด ๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ "ผลประโยชน์ส่วนตน" ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการ งานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่คิดคล้ายกันด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้ตนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามิใช่เรื่องผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary) สุทธิย - การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการการจริยธรรม

• ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มทุนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ้น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของที่ระลึกบ้างใจไม่ตรีอื่น ๆ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม สโมสร แนวคิดมักอยู่ในรูปความเข้าใจของคณาภิเษกที่รักภักดีซึ่งและมีข้อสังเกตว่า แม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

• หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่น ๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น วิทยากรอาสาสมัคร

• ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่อผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

- ทำงานตามหน้าที่ตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม

- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะและความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- หลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะจะไปหาตำแหน่งใหม่

• ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) องค์การสากล คือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนี้

**ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ**

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และสาธารณะเกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีผล จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ย้อนแย้งว่าเจ้าหน้าที่ไม่พึงประสงค์จะประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

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

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อย่างทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้ประโยชน์แก่ การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลาง และกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

#### **หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

• ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องไปทางเบื้องที่ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติ คู่มือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติทางมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการการจริยธรรม ส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติ สำคัญด้วยเรื่องศาสนา ลาชีพ จุลยชนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

• สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์โดยกักยัดเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั้งหมด จะทำให้เจ้าหน้าที่พร้อมและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการคืออาศัยข้อมูลนำเข้ามาจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อเสนอแนะและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้อำนาจเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้
- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุนโยบายและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองที่จะต้องตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

#### แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ครอบคลุมการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มีเกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- ๓) ให้ความศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร
- ๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง
- ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

๑) การระดมผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/ เศรษฐกิจ (เช่น หมี) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชาติพันธุ์ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เช่น ีไอ สถาบันการค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญา จัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตรา เพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรือ อุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายแนวราชการ การปรับการลงทะเบียน การให้เงิน สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้เดือดร้อน การตัดสินใจซื้อสิทธิ์ ฯลฯ ทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณชนหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระดมผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบใดที่เห็นจริง แบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดผลของผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เลขาธิการที่ทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นการปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเองก็องรู้วิธีการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือ ผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบายรวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสาร บรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอและกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและหาหนทางวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

**๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง**

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงการผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก่ใจ ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง

(๑) พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาละเมิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

(๒) ชี้แจงนักบริหารขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

**๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย**

- ประเด็นสำคัญคือภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใดถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นครั้งแรกที่ล้มเหลวที่เกิดขึ้นก็เร็วว่าไม่เช่นกัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสียของ ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกันไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจ เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย



- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอกอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบาย การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมหาบทวน และปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการร่วมกับจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

**๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย**

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ในระบบและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้จะเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความเชื่อมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนตรวจสอบจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

**การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ**

การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติ ของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่นในหลักยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์** : ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะ หลายหน่วยงานราชการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยมการประพฤติมิชอบ คดโกง หูจุก หรือพฤติกรรมอาชญากรรม กลับบริหารจริยธรรมหลายบททำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสวงหาซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสียหายสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรคือสาธารณะชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในไม่ใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก** : การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีกระบวนการสนับสนุน มีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการสืบเสาะ การคัดกรองและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเปิดเผยการกระทำผิด เป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการตีความอันย่ำแย่ระหว่างความเที่ยงตรง (integrity) ของบุคคลกับพันธะ สัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและ

เป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลัก คุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้าม ความจริงมักก็เป็นสัญญาณที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่าบุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็น จึงจึงสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผย และผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้าม การตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่าย ๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างไรต่อไป การเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่ยรายงานให้อัตความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

• **การส่งสัญญาณขององค์กร** : องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและศกโกงว่าเป็นสิ่งที่ภาคีรัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิดอย่างดี คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไรเมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

• **กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย** : รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งนโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและชี้แนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติรวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจาก มาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรมต้องมีกลไกการรายงาน และการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่าง ๆ นั้นต้องอธิบายได้ว่ามีเหตุอันควรดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองทนายอย่างเต็มที่

• **องค์กรควรจะทำอย่างไร** : วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิด จัดช่องทางสำหรับความเสียหาย สนับสนุนและคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่จะได้รับ ผลกระทบ วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองทนาย คือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
  - เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
  - เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองทนายที่เหมาะสมในทุกกรณี
- ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบจะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติโดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรม หรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้นข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติหรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริหารที่ไม่เหมาะสมทำให้สูญเสียเงินทองแผ่นดิน

- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ:

ความปลอดภัยหรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการรื้อकुคามหรือการศุพหิมเนชียศหยามกันในที่ทำงาน องค์การควบคุมการศุพหิมเนชียศหยามและประกะภาคใช้อย่างชัศพจน

ประกะภาคใช้ของกระบวนการ คือ บุคคจะหราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/ปดเมย จะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและประกะภาคใช้จะต้องเป็นกลไกเชิงรุกคอบสนองต่อการปดเมยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติตัวอย่าง เช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่าง เป็นสัฎษาตัญญู) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการศุคโกง ประพหุตผิด ศุคควรจะ รายงาน ทันทีต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือได้รับมอบหมายและผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การปดเมยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรรู้ค่าแนะนำผู้ปดเมยถึงการตรวจสอบ และสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลสามารถปดเมยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่ม คือ

- ๑) การประพหุตมีชอขบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ป.บ.ช.
- ๒) การบริการที่มีผิดหาคโดยกระหนกับผลประกะภาคใช้ของผู้อื่น
- ๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมีชอขบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๔) การกระทำของรัฐหรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้ประกะภาคใช้ชฎญูเปลา

ประกะภาคใช้ของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

ความประกะภาคใช้กับสาธารณะหรือกระหนข้อสิ่งแวดลอม การปดเมยการกระทำผิดบางประกะภาคใช้จะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การปดเมยข้อสื่อมวลชน การปดเมยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาศ การปดเมยนโยบายของหน่วยงานหรือการปดเมยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

**นโยบายและกระบวนการในการปดเมยจะต้องครอบคลุม :**

- เนื้อหาในการปดเมย
- การปดเมยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- ใครบ้างที่จะเป็นผู้ปดเมย
- ปดเมยต่อใคร
- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการปดเมย
- กลไกในการสนับสนุนและประกะภาคใช้
- กระบวนการตรวจสอบ
- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

• **การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น**

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปดเมยข้อสงสัยเกี่ยวกับการศุคโกงหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม

การจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรรืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรมที่สามารถไปประกะภาคใช้หรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ป.บ.ช. ป.ป.ช. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

- **การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ** หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

- **เบื้องหลังความสำเร็จ** ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือวัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมที่เกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยอย่างแข็งแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- **ดัชนีวัดความสำเร็จพิจารณาได้จาก**

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง

- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่น ๆ และหัวหน้าสาขางาน

- **บทบาทสำคัญของการบริหาร**

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักของผู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ที่รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดขึ้นกับงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัยคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อการรายงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งจากราชการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบต่างๆ ผู้อำนวยความสะดวกและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้อาจเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจทางด้านหากสิ่งเปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดควรถูกปล่อยออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิบัติการอาชญากรรมและป้องกันผู้ต้องดำเนินเท่าที่จะทำได้

**บทบาทอื่น ๆ คือ**

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย

- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่เกิดจากการเปิดเผย

- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่นักบ่งชี้ที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ

- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน

- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ กับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผยและเจ้าหน้าที่ โดยให้คำปรึกษาและนำลูกบ่งชี้ไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิดการคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง

ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในส่วนเสียหายตรงไปตรงมาไม่ว่าจะยากเพียงไร ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรก

ในขณะที่รายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ เชื่อมกับกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสาร

ที่สมบูรณ์หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการกระทำใด ๆ ของตนเข้าไปเกี่ยวข้อง

มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ว่ามีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

**• การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน**

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยอธิบายว่าทำไมต้องเปิดเผย

และอย่างไรจะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเกิดการกระทำผิด จัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ

หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับมือข้อร้องเรียน การรายงาน การเปิดเผยและจัดการ

กับการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

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

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มีนโยบายและกระบวนการที่สอดคล้องกันมากขึ้น และส่งเสริมให้คน

กล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาด ให้คำปรึกษาการบริหารเปิดเผยพฤติกรรม การกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะควรเหมาะสมกับโครงสร้างของรวมชาติและขนาดขององค์กร

- นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### **การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์**

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์ หลักการและแนวปฏิบัติ สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

#### **• เจตนารมณ์**

เนื่องจากความเชื่อถือว่าวางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประทุษร้ายยอมย้อมทำลายความเชื่อถือว่าวางใจของประชาชนกระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

• **อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้** ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าตีราคาเป็นเงินหรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้ ของขวัญที่สามารถตีราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึง สิ่งค่าบริโภคร ความบันเทิง การต้อนรับให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้าของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เบี้ยต้น ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นวามได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ การเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่า จะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับ การให้ - รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

• **เราจะจัดการอย่างไร** การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

**๑. เราควรรับหรือไม่** ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับแต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันเป็นสิ่งสมควรอย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงินท่านจะต้องปฏิเสธไม่ว่าจะเป็นโอกาสใด ๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ออตเตอร์ หุ่น พันธบัตร เป็นการฉ้อฉลประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน การถูกเสนอสิ่งใด ๆ นอกเหนือจากเงินนั้น ก็ที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ

- ห้ามเราจึงสมझे เช่น ให้แทนค่าขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ คนหรือไม่

- ความประนีประนอมของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานใน อนาคต

- ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง ล่อลวง หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจคุณภาพต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาต หรือการอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์สาธารณะแล้วผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือความเสียหายต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชันในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ของตนเองโดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์การหรือบุคคลใด ๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มา แสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์การของตนหรือตนเองเหนือองค์การหรือ บุคคลอื่นทำให้เกิดความสับสนคลอบความเชื่อถือว่าไว้ใจที่ประสาสิ่งที่มีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ประการสำคัญสมาชิกทั้งหมดในสังคม ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและ แสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบและแสดง พฤติกรรมที่ถูกต้อง เป็นธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับราชการ ไม่ว่าจะของขวัญ และหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับเพราะก่อให้เกิด ความรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้มีให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อ ประชาชน

**๒.เราต้องรายงานหรือไม่** การรายงานการรับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์ที่สืบจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้นั้น : พิจารณาคำคุณงามความดี กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติรวมถึง นโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับ ของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/ องค์การหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำทางค้า การสัญญาว่าจะให้ - รับ กับองค์การหรือ บุคคลที่จะช่วยทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่าง ๆ ฯลฯ หน่วยงานควร กำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการ ที่ช่วยให้ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ภาคีรัฐสามารถจัดการเรื่องนี้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับ ของขวัญและหรือ ผลประโยชน์ใด ๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้น ๆ ทำงานใน ขอบข่ายที่ย่อนไหว และ ต้องการความเชื่อถือว่าไว้ใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่ เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้ง ซากระดับองค์กร และระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้บริการญาติ/ญาติ ในอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่า หัวหน้าและองค์กรมีความละเอียดรอบคอบ และจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านไม่ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือ ผลประโยชน์ใดๆ และมีได้ กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์นั้น ๆ

**หลักการกำหนดค่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงาน หรือไม่** ควรจะต้อง ให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบเท่ากับค่าตามราคาตลาดโดยคิดจึ่ง มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ (ภาคผนวก ๑)

**แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ** ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือ ประสิทธิภาพสูง เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมี ขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้น ๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่า



จะมีค่าราคาเท่าใด ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจะเก็บเป็นของตนเองได้ ๒ แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ

ของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาด ระหว่าง ๓,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้ขอคำปรึกษาหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบ เป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อให้ใช้ประโยชน์สาธารณะหรือความเหมาะสม องค์การอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้าย หน่วยงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญไปโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ ถ้าไม่เป็นประมาณใด ๆ คุณค่ารวมของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้อื่นคนเดียวกัน กลุ่มเดียวกันหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์กันหลายคนๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

ถ้าไม่เป็นประมาณใดๆ ได้ของขวัญหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะค่าคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดีแม้จะรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้นของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชน องค์กรเอกชน) ที่ได้ช่วยแนะนำเสนอ ป้อนครี้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพล บิดเบือน ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบ และคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับเงินสหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร ออกเตอร์) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ)

**๓.เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่**

- ๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท
- ๒) หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณา ตัดสินว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่
- ๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วน ราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

**๔.การดำเนินกฎนี้มีโทษอย่างไร** การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และหรือมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกตักโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนั้น หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น ๆ เข้าข่ายการรับสินบน มีข้อ มูลทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่าข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ใดโดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกนายอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

**สถานการณ์ตัวอย่าง**

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบน้ำหนักรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเดือนหนึ่งเดือนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การขยายขีดความสามารถที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ขนส่งสินค้าได้ กรณีเช่นนี้ออกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเดิมที่ขึ้นเฝ้าออกจากราชการแล้ว ยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วย ในการพิจารณาวินิจฉัยโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้ระบุเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับก่อนให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ฝ่าฝืนทรัพย์สินสาธารณะ (อนัน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็นการให้ผลประโยชน์ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เงินเจ้าของกิจการบรรทุก รวมทั้งเจ้าของสินค้าและ สิ่งของโทษจำคุกเป็นเวลา ๓ ปีโดยไม่มีรอลงอาญา

**• การรับของขวัญและผลประโยชน์ : ภัยแห่งความเสี่ยง**

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอย่าง มีอคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

**ภัยแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ**

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายที่โดยที่ค่าราคาของขวัญหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การที่ค่าราคาค่ากว่าความเป็นจริงนี้บุคคลอาจจู่โจมเองหรือจู่โจมผู้อื่นให้ตีค่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริงเพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกง และหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยของข้าราชการและละเลยต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ อย่างทำให้เกิดเป็นนิสัยอย่างเรื้อรัง และก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการหรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้อของรับบริษัลดขาดและเข้าใจว่าการรับจ้างค่า ๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนี้หากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ "การรับรางวัล" จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

การแสวงหาเหตุผลเพื่อขัดแย้งความจริงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดที่เราจะรีบของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเราบุคคลอาจสงสัยว่าการรีบของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรีบของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจหรือหากไม่รีบจะเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่น ๆ ก็ทำเช่นนี้ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“คู่มือคู่มือที่ดูแลนอกเวลาราชการทำงาน ตั้งแต่วันนี้เป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัล ผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างเพื่อให้ทดลองใช้และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะส่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้ก็กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัยหากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีข้อบกพร่อง

#### **สถานการณ์ตัวอย่าง**

หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วม สัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๘,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคคลเป็น personnel planner ซึ่งบริษัทโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนี้ไว้โดยไม่ได้อำนาจหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้ เนื่องจากราคาของของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ในที่สุด เจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้ส่งรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

## โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

## ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนาเริ่มต้น :	อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือ ผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ :	มีกฎ ระเบียบ หรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือ ผลประโยชน์
ความเปิดเผย :	สนใจ มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า :	ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีคุณค่าเท่าใด
หลักจริยธรรม :	มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่ และมีอะไรบ้าง
อัตลักษณ์ :	ผู้ให้ไม่มีอัตลักษณ์หรือไม่
เวลาและโอกาส :	เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

## บทสรุป

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติท่านถูกคาดหวังไม่ให้เกิดความหวาดหวั่นหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตดังกล่าวการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มิเหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริตและทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้งชื่อเสียงของหน่วยงาน

สำหรับเนื้อหาทั้งหมดนั้นอยู่ในเอกสารที่ได้แจกให้กับทุกท่าน (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

ดังนั้นฉันขอให้คุณกรรมการทุกท่านได้พิจารณาว่าเนื้อหาดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งทุกท่านสามารถเพิ่มเติมเนื้อหาได้เพื่อความเหมาะสม ตามที่ฝ่ายเลขานุการให้อ่านในรายละเอียดตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลไทรบุรี เมื่อหากยังคงให้เหมือนเดิม แต่อยากให้มีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบบุคคลถึงความเกี่ยวข้องกับผู้สนับสนุนในการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มเข้าไปด้วยเพื่อสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่คล่องตัวช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนให้ผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร ซึ่งในรายละเอียดนั้นผมได้นำแนวทางจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำไว้ และผมเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของเราเป็นอย่างยิ่ง ผมขอเรียนปรึกษาว่าถ้าจะเพิ่มเนื้อหาในส่วนนี้ไปผ่านคณะกรรมการโตจะเห็นชอบหรือไม่ โดยใส่ไว้ในภาคผนวก ดังนั้นก่อนที่จะเพิ่มเพิ่มหรือลดความเห็นชอบ ผมขออ่านรายละเอียดให้ทุกท่านได้รับทราบ ดังนี้

นายเข้ม ขอบพุดกลาง  
ประธานคณะกรรมการ

มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ  
แนวทางการตรวจสอบบุคลากร  
ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง

\*\*\*\*\*

ตามที่ สำนักงานและป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการ  
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อ  
สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผล  
ให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่สอดคล้องจนช่วยสร้างความ  
เชื่อมั่นของประชาชนให้ได้รับบริการที่มีต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
จึงดำเนินการจัดทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการ  
ตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล  
ตำบลโกรกแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป

**แนวคิดทฤษฎี**

จากการศึกษาวิจัยของนายภคศิณีมี บัวเพชร เรื่องการแสวงหา  
ผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต  
อำเภอหนอง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในวงพัสดุของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะและรูปแบบอยู่ ๒ ประการ ดังนี้

**๑.การรับสินบน**

การรับสินบนเป็นการยอมรับเงินผิดกฎหมายหรือคุณค่าอื่นๆ เพื่อ  
แลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากเจ้าหน้าที่ที่ได้มีการกระทำตามหน้าที่ในการ  
บริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือน  
วัตถุประสงค์การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และผู้รับหรือเจ้าหน้าที่มีเจตนาที่จะ  
กระทำตาม เป็นสถานการณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องการผลประโยชน์ส่วนตนซึ่งอาจเป็น  
ประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ โดยต้องการจะทำการที่ขัดต่อกฎหมาย  
หรือผิดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์นั้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อ  
ภาพลักษณ์และภาวะดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว

**๒.การใช้อิทธิพลส่วนตัว**

การใช้อิทธิพลส่วนตัวในการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการ  
บริหารงานพัสดุส่วนใหญ่จะเกิดจากการใช้อิทธิพลทางอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาแทรกแซงกระบวนการทำงานตามระเบียบพัสดุ  
ฯ ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของผู้บริหารท้องถิ่นและกลุ่ม  
การเมืองที่สนับสนุนผู้บริหารท้องถิ่น จนการกระทำดังกล่าวได้สร้างความลำบาก  
ใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดที่หน่วยงานตรวจสอบมา  
ตรวจสอบพบข้อบกพร่อง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นเอง

**๓.การใช้ข้อมูลลับของราชการ**

เจ้าหน้าที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของทางราชการ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้  
ข้อมูลลับเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือ  
ประโยชน์อื่นๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ขัดแย้งกันจะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อมูลนั้นเป็น  
ความลับที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบใน  
หน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้ แต่เจ้าหน้าที่ก็ไม่ได้ใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของ  
เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

#### ๔. การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

นิกการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานท้องถิ่นที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งมีความขัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์ขัดแย้งนี้แสดงให้เห็นว่านิกการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องควบคุมตนเองในผลประโยชน์ที่จะได้รับประเด็นนี้เหมือนกับการใช้อิทธิพลส่วนตัวซึ่งนิกการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมผลลัพธ์นั่นเอง

#### ๕. การรับของขวัญ

การรับของขวัญ และการยอมรับของขวัญ การยอมรับความสะดวกสบายที่อาจจะส่งอิทธิพลต่อผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีอคติต่อการแข่งขันปฏิบัติหน้าที่ ยาม่อจะเป็นเรื่องการรับสินบน ซึ่งการให้ของขวัญนี้ทำกันในหลายรูปแบบ ลักษณะการให้ของขวัญนั้นไม่ต้องมีการทิ้งให้ แต่มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการเอนเอียงในการกระทำบางอย่างอันเนื่องจากการให้นั้น

#### ๖. การเกี่ยวพันทางเครือญาติ

การเกี่ยวพันทางเครือญาติ จากผลการศึกษาสถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจจะอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาตำบลก็มีเครือญาติที่ทำธุรกิจด้านต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น วัสดุสำนักงาน รับหมาก่อสร้าง เป็นต้น เมื่อมีเครือญาติที่ทำธุรกิจอยู่ก็อาจจะทำสิ่งที่ไม่ดีแก่การให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกันอาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์พิเศษที่มีการใช้อิทธิพลส่วนตัว เป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริมได้ไว้บรรเทาจากการทำสัญญาหรือการอื่นใด ซึ่งญาติของตนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น

ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารพัสดุ คือ ค่านิยมของสังคมไทยที่เริ่มเปลี่ยนไป การเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น นอกจากปีรูปแบบและวิธีการในการทุจริตก็ปีวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จนบางครั้งกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนด้านการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน ดังนี้

#### มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน รวมถึงการจัดหาพัสดุดิจิทัลวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : e-market) และการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่พัสดุจัดซื้อจัดจ้างกับผู้เสนองานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในเทศบาลตำบลโกรกแก้วที่ประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.ห้ามมิให้บุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหรือหน้าที่ดำเนินการหรือโครงการที่เอื้อประโยชน์กับตนเองทั้งที่เกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน

๓.ห้ามมิให้บุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทับซ้อน

๔.ในกรณีทีบุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วมีผลประโยชน์ทับซ้อนให้ใช้หลักปฏิบัติคือ

(๑) การเปิดเผย (Disclosure) คือหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารเทศบาลตำบลโกรกแก้วรายงานเรื่องใดที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๒) การถอนตัว (Refusal) ออกจากการทำหน้าที่ตัดสินใจหรือทำงานทีบุคลากรมีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๓) การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน (Removal) เช่น ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขัดแย้งกัน เป็นต้น

(๔) ให้ผู้อำนวยการกองคลังมีหน้าที่ตรวจสอบบุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วถึงความเกี่ยวข้องกับคู่เสนองานพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

(๕) การรับของขวัญเป็นการส่วนตัวให้กระทำได้ในกรณีที่มีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท หากสูงกว่านั้นคือรายงานให้ผู้บริหารทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

#### **แนวทางการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับคู่เสนองาน**

๑. ตรวจสอบข้อมูลของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่ เช่นญาติ พี่น้อง เพื่อน คู่แข่ง ศัตรู

๒. ตรวจสอบสถานที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่

๓. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีส่วนได้เสียกับงานโครงการที่ผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๔. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เสนองานหรือไม่ เช่น การรับสินบน การให้ข้อมูลลับของหน่วยงาน การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับของขวัญหรืออื่นๆ

รายงานผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ  
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับคู่เสนางาน  
กับเทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

\*\*\*\*\*

สำนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

วันที่.....

เรียน นายเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว ผ่านปลัดเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

ตามที่เทศบาลตำบลโกรกแก้วจะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างงานโครงการซ่อมสร้างถนนลาดยาง (Asphaltic Concrete) ถนนโคกรัก ซอย ๓ จากถนนหัวถนน - ถนนอระวาง ไปทางทิศเหนือ และแต่งตั้งให้ผู้ที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

- ๑..... เจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๒..... หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๓..... กรรมการตรวจรับ/ตรวจการจ้าง
- ๔..... กรรมการตรวจรับ/ตรวจการจ้าง
- ๕..... กรรมการตรวจรับ/ตรวจการจ้าง

ข้าพเจ้านางสาวสุภาพร มิ่งกุล ตำแหน่งนักวิชาการคลังปฏิบัติการ วิชาการราชการแผ่นดินผู้ชำนาญการ กองคลัง เทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตรวจสอบแล้วและขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนได้เสียส่วนเล็ใดๆ กับคู่เสนางาน ตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโกรกแก้วต้องไม่ใช้สถานหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์ใดจากผู้รับหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพียงประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือให้ตามประเพณี จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ตำแหน่ง.....



-10-

นายเทียม ขอบทกลาง  
ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเพิ่มเติมเนื้อหาในคู่มืออีกหรือไม่ เมื่อไม่มีขอมติที่ประชุมเห็นชอบ  
จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบล  
โกรกแก้ว หรือไม่ ถ้าท่านใดเห็นชอบให้จัดทำคู่มือฯ และในส่วนรายงานผลการ  
ตรวจสอบของคณะกรรมการมอบให้ผู้ชำนาญการกองคลังเป็นผู้ตรวจสอบรายงาน  
ผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง  
ความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานกับเทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโพนสุวรรณ  
จังหวัดบุรีรัมย์ ถ้าท่านใดเห็นด้วยก็ขอให้ยกมือด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ  
เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้  
ตรวจสอบรายงานผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ  
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานกับเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
อำเภอโพนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ และให้ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์  
เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๙  
นายเทียม ขอบทกลาง  
ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเสนอในเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอให้ทุกท่านได้ปฏิบัติงานใน  
หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อพี่น้องประชาชนตำบลโกรกแก้วของเรา  
ให้มีความเจริญรุ่งเรือง และขอบคุณ คณะกรรมการ ฯ ทุกท่านที่ เข้าร่วมประชุม  
ในครั้งนี้ ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวยุภาณิศฯ สุขวงกุฎ)  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายเทียม ขอบทกลาง)  
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

\*\*\*\*\*

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- .....
- .....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
๒.๑รับรองรายงานประชุมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ  
เทศบาลตำบลโกรกแก้ว วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
๓.๑ พิจารณารับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาล  
ตำบลโกรกแก้ว (ครั้งที่ ๑)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
- .....
- .....



ประกาศเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

เรื่อง ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว (ครั้งที่ ๑)

\*\*\*\*\*

ตามที่ เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้มีประกาศเทศบาลตำบลโกรกแก้ว วันที่ ๘ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๕๘ เรื่อง คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลโกรกแก้วในด้านผลประโยชน์ทับซ้อนแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตในองค์กร เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้ปรับปรุงและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานในด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐



(นายไสร ศรีชัยชูชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว



**คู่มือการปฏิบัติงาน**  
**เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว**  
**ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน**  
**ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว (ครั้งที่ ๑)**



**ของ**  
**เทศบาลตำบลโกรกแก้ว**  
**อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์**



## การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นปมเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยิ่งสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการใน การป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด ๒ ข้อ ๓ (๑) ข้อ ๕ (๑),(๒),(๓),(๔) ข้อ ๖(๑),(๒),(๓) ข้อ ๗(๔),(๕) ข้อ ๘(๕) ข้อ ๑๕(๑) เป็นต้น

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่ คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้รับของขวัญและผลประโยชน์

### การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญ

อันดับต้น

- ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนสมควรภาคภูมิใจกฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะ และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของชนบางกลุ่มแทน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การประพฤติ มิชอบในที่สุด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้มีในตัวมันเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีชีวิตส่วนตนมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นที่ต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

- หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างไร้โปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

- ปัจจุบันของเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์ทับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น

- หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

- หน่วยงานต้องซื่อสัตย์ความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง มิฉะนั้นก็จะพยายามปกปิด

- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง
- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก
  - ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
  - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
  - แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
  - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

### นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

- ผลประโยชน์ส่วนบุคคล (private interest) “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใด ๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าจะในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนบุคคล” ไม่ได้ครอบคลุมเพื่อผลประโยชน์ด้านการ งานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อกับพันธมิตร เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่าเป็นอิทธิพลผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary) คู่มือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติธรรมาพพรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการการจริยธรรม
  - ผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มทุนประโยชน์หรือปกป้องการลงทุนซึ่งมีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ้น ตำแหน่งในบริษัทที่รับมาจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของขวัญแลคองโมโจ โมวีวีนี่ ๆ
  - ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม สภากีฬา แนวคิดมักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้
- หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยักรวมถึงคนอื่น ๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ศึกษานิเทศศาสตร์
- ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่เฉพาะของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่อะไรของใครกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ได้
  - ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
  - ทำงานตามหน้าที่ที่ตนควรจบและมาตรฐานทางจริยธรรม
  - ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีโอกาสจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
  - หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่คงจะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานใหม่
- ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) องค์การสากล คือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนี้

**ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ**

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และสาธารณะเกิดขึ้น
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นกันจริง
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เงินไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต
- หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests)

**มี ๒ ประเภท**

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการต่าระดับเดียวกันด้วยปัญหาก็จะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ที่ส่งออกจากกันได้อย่างทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้ก็เพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง
- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้และเสียคืออำนาจข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ความเชื่อว่าเป็นทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สมควรดำเนินการกับหน้าที่ที่ทับซ้อนได้

**หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

- ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ที่จรรยาบรรณถูกยึดไปตรงเมื่อฝ่าฝืนให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติ คือคือ การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม ตัวบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา ลัทธิ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

- สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์นอกชายฝั่งเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนระยะสั้นจะขึ้นถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ควรเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อมูลและนำผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎหมายที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหาวิธีเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันที่ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไป

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม
- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
- วิธีการจัดการ (รวมถึงการร้องโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่า เป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

**แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน**

- กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มีก่เกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- ๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร



๑) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๒) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๓) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอนนี้

**๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน**

- ชั้นตอนแรกนี้คือ การระบุไว้ในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่น หนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชนชาติพันธุ์ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เช่น ژیโอ สหภาพการค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอธิ/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบราชการ การปรับการลงโทษ การให้เงิน สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใดคือรื้อน การตัดสินใจผิดพลาด ฯลฯ ทั้งนี้รวมถึงงานที่สาธารณชนหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้คือพิจารณาปริมาณและข้อจำกัดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะประกอบด้วย

**๒) พิจารณาผลกระทบและตอบสนองอย่างเหมาะสม**

- องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกผลกระทบต่างๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

**๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง**

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เจ้าหน้าที่เบื้องล่าง เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าจะมีผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบายรวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้ออกสาร บรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นสิ่งที่เสี่ยงสูง ๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การออกหุ้นและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอและกิจกรรม ทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเข้าใจโดยผู้บริหาร รวมถึงกลุ่รจัดการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีผลอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

**๘) ค่าเนิ่นการเป็นแบบอย่าง**

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก่ใจ ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง

(๑) พิจารณาว่ามีจุดเสี่ยงที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาละเมิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

(๒) ชำน้ำหมักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะและพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

**๙) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย**

- ประเด็นสำคัญคือภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใดก็ผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็ถาวรไม่แท้กับ

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกันไม่ให้เป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลติดตามหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผลที่ผู้ว่าธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ว่าสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอกเอาใจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนาโลกป้องกันไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบาย การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วน ได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกชั้นตอนไปทั่วโลกและตรวจสอบได้

**๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย**

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ให้ระบบและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ก็อาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้บนสื่อเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงของสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

**การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ**

การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐเป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่นในหลักซื่อสัตย์ที่ถูกต้อง

• **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :** ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีข้อบกพร่องร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะ หลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผย การกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยมการประพฤติมิชอบ คดโกง ทูจจริต หรือพฤติกรรมฆาตกรรม กลับวิพากษ์วิจารณ์การกระทำเหล่านั้นทำให้สูญเสียความไว้พาดำใจในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความไว้พาดำใจและการแสดงออกซึ่งความพร้อมวิสัยทัศน์ให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสียหายสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• **ทำให้การเปิดเผยซื่อสัตย์โดยยาก :** การศึกษาวิจัยพบว่าแม้จะมีกรอบสนับสนุน มีช่องทางวิจัยการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการสืบเสาะ การคัดกรองและการกระทำผิด และมีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิด เป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ปัญหาสำคัญคือการขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (integrity) ของบุคคลกับพันธะ สัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความผูกพันต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลัก วัฒนธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้าม ความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนและสังคมที่ให้ความสำคัญว่าบุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็น ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ขังข้อมูลเปิดเผย และผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้าม การตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่าย ๆ หลักก็จะต้องปฏิบัติอย่างไร้ประไรใด มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลก็พยายามให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

• **การสื่อสารขององค์กร :** องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและซื่อสัตย์ว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นจากบุคคลที่องค์กรมีค่านับหน้าแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไรเมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

• **กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย :** มาตรฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งนโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ขออภัยให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติรวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรมจะต้องมีกลไกการรายงาน และการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่าง ๆ นั้นต้องอธิบายได้ว่าผู้ว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองจนอย่างเต็มที่

• **องค์การควรจะทำอย่างไร :** วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิด จัดช่องทางอำนวยความสะดวก สนับสนุนและคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมถึงคนอื่น ๆ ที่จะได้รับผลกระทบ วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยาน คือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี ปกป้องการรายงานหรือ

เปิดเผยการประพฤติมิชอบจะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติโดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรม หรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติหรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เหนือ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสมทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัยหรืออันตรายต่อ

สิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการชู้สาวหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยและประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน

ประโยชน์ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผย จะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้องกลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติตัวอย่าง เช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นทางการ) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการละเมิด ประพฤติผิด ควรต้องรายงาน ทันทีต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบและสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่ม คือ

- ๑) การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.
- ๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยกระทบกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
- ๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐหรือผู้รับจ้าง

จากรัฐเงินผลให้ผลประโยชน์แก่ผู้สูญเสียเปล่า

๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือกระทบ

ต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยสื่อมวลชน การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดความตอควรจะเป็นธรรมของรัฐบาล การเปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

**นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :**

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

• **การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น** มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคัดลอกหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม

การจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรมที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ป.ป.ช. ป.ป.ท, ผู้ตรวจการแผ่นดิน

• **การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ** หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกตีหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/ กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้นบังคับบัญชา

• **เบื้องหลังความสำเร็จ** ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือวัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและการเอาใจใส่ต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยอย่างจริงจัง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียม จึงจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

**ดัชนีวัดความสำเร็จที่พิจารณาได้จาก**

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
- ได้มีการฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสวนแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้การปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่น ๆ และหัวหน้าสายงาน

**บทบาทสำคัญของการบริหาร**

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรัฐขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นผู้สรรหาในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบและรับผิดชอบโดยตรง

ต่อผลที่จะเกิดขึ้นตาม บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการต่อกร  
รายงาน สิ่งที่มีสภาพระหว่างเจ้าหน้าที่หลังจากรายงานการกระทำผิดและการผู้ว่าเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้าง  
บรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้นจากการ  
ตรวจสอบต่างๆ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะกลายเป็นเหยื่อ  
เจ้าหน้าที่ผู้เปิดเผยต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผยให้ความ  
เชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความจริงซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงกดดันทางจิตใจที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมด  
ไว้ให้หลุดออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิกริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านผู้ที่จะทำให้

**บทบาทอื่น ๆ คือ**

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับปรุงยุทธการบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงานขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่า

ได้รับการสนับสนุนและป้องกันทันที

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้ความและข้อมูลที่ยอมรับกับต่อหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใด ๆ กับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผยและเจ้าหน้าที่ โดยให้คำปรึกษา  
แนะนำลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคิดไกลและหวงวิตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบ  
ข้อมูลอย่างระมัดระวังที่จะแสดงบทบาทอย่างสุจริตธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าข้างไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย และทรงไว้ประมาทไม่ว่า  
จะยากเพียงไร ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ  
เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นแยกการที่สมบูรณ์  
หากมีการรายงานตัวราชการจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้การกระทำใด ๆ ของตน  
เข้าไปก้าวก่าย มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบหรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าค่าเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้รับรู้ได้ว่ามี  
อิทธิพลต่อการตรวจสอบ

**• การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน**

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวก  
ต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยอธิบายว่าทำไมต้องเปิดเผยและอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำผิด จัดให้มี  
การฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการได้  
เทียบตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจงในการรับข้อร้องเรียน การรายงาน  
การเปิดเผยและจัดการกับการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

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

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มีนโยบายและ  
กระบวนการที่เอื้อต่อกฎเกณฑ์ที่มักเกิดขึ้นไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่  
เป็นธรรมหรือการตักเตือนและการทุจริต
- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาด ให้คำปรึกษา  
การเปิดเผยพฤติกรรมและการกระทำผิดที่เหมาะสมและปกป้องการต่อต้านที่ขัดต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยต่อประชาชนถ้าเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมชาติและขนาดขององค์กร

- นโยบายโครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต้องได้รับทราบโดยทั่วกัน

- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**การให้ – การรับของขวัญและผลประโยชน์**

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์ หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

**• เจตนารมณ์**

เนื่องจากความเชื่อถือว่าหัวใจของประชาชนคือการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐว่าจะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบย่อมหาหลายความเชื่อถือว่าหัวใจของประชาชนจะขาดความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งกำหนดกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

**• อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้** ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง

สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ (เงิน หรือสิน สิ่งของ บริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถตีค่าตัวความเป็นเงินหรืออาจไม่สามารถตีค่าตัวราคาได้ ของขวัญที่สามารถตีราคาได้ (Tangible gifts) หมายถึง สินทรัพย์ใด ความบันเทิง การต้อนรับให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้วิเศษอื่นมากกว่าคนอื่น ๆ รายละเอียดดังต่อไปนี้จะเป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับ การให้ - รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

**• เราจะต้องอย่างไร** การจรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ๓ คำตาม ที่ใช้ในการ

ตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ คือ

- ๑) เราควรรับหรือไม่
- ๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่
- ๓) เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

**๓. เราควรรับหรือไม่** ตามหลักการทางจริยธรรมแล้วเราจะไม่ควรรับในหลายโอกาสที่เราไม่

สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้เกินความหมายที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างหนึ่งซึ่งรับ

๑) ถ้าเป็นการให้เงินท่านจะต้องปฏิเสธไม่ว่าจะเป็นโอกาสใด ๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ออกเช็ค หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน การดูหมิ่นข้อรังไรใด ๆ นอกเหนือจากวันนั้น สิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำให้เขาซึ่งเสนอให้ เช่น ให้แทนค่าขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจทางปฏิบัติ คนหรือไม่

อนาคต

- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต

- ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง ผ่อนไหว หรืออยู่ในชายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบคุณภาพต่าง ๆ การจึกชื่อจัดจ้าง การออกใบอนุญาต หรือการอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มีมากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์สาธารณะแล้วผลประโยชน์ส่วนตัวที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

**ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือทับถมกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน**

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมเป็นวัฏจักรส่งผลให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชันในแต่ละส่วนราชการควรถูกกำหนดนโยบายการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบควรถูกกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำด้วยความโปร่งใสปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์การหรือบุคคลใด ๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนเองเหนือองค์กรหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความสับสนคลอนแคลนเชื่อใจไว้วางใจให้ประชาชนมีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ประการสำคัญสมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบและแสดงพฤติกรรม ที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับราชการ ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับเพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือทับถมกับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

**๒.เราต้องรายงานหรือไม่** การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติรวมถึงนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับ ของขวัญหรือ



ประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้ - รับ กับองค์กรหรือบุคคลที่จะ  
ขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจจดบันทึกต่าง ๆ ฯลฯ หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมี  
กระบวนการ ที่ช่วยให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับ  
ของขวัญและหรือ ผลประโยชน์ใด ๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้น ๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหว  
และ ต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้ง จากระดับ  
องค์กร และระดับบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/สิทธิ ใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้  
แน่ใจที่สุดว่า ตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรม และจะไม่ถูกสิ่งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านมิได้กำหนด  
นโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ และมีได้ กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและ  
ผลประโยชน์ท่านควรดำรง ความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น  
ๆ

**หลักการกำหนดค่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่** ควรจะต้อง  
ให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการให้เทียบกับค่าตอบแทนตลาดโดยต้อง มีค่ามากกว่า  
๑,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์  
การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ (ภาคผนวก ๑)

**แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ** ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น  
งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญอื่น ๆ ย่อมเป็น  
ทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าเท่าไรใด ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าน้อยกว่า  
๑,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้ ๒ แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ

ของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๑,๐๐๐ บาท ต้องรายงาน  
หน่วยงานและลงทะเบียนไว้ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาด ระหว่าง ๑,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และ  
เจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจร่วมควมให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
คนนั้น ๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้  
ส่งมอบ เป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อให้ประโยชน์สาธารณะและหรือความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณา  
อนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้าย หน่วยงาน  
ในขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงาน ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่  
เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ ถ้าในบางประมาณใด ๆ คณะกรรมการของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้อื่น  
เช่นเดียวกัน กลุ่มเดียวกันหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์กับหลาย ๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๑,๐๐๐ บาท  
ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

ถ้าในบางประมาณใด ๆ ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้ให้บริการแม้จะต่างคน  
ต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่นับแต่มีรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญ  
หรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้บริการ  
ประชาชน องค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ บ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนผู้มีอิทธิพล จิตเขิน  
ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกขบ และคาดหวังว่า  
จะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับเงินของขวัญหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถ  
เปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น หนังสือรถ ลอดดอย) คือปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ)

**๓.เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่**

- ๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท
- ๒) หากมีราคายาทางการแพทย์ระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่
- ๓) หากราคายามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

**๔.การดำเนินกฎนี้มีโทษอย่างไร** การดำเนินนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมผู้ดำเนินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษทั้งเดือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนี้ หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น ๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉลทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่าข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น ๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

**สถานการณ์ตัวอย่าง**

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบนำหมึกรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเงินรวม หนึ่งในแสนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การอนุญาตรถบรรทุกที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ขนส่งสินค้าได้ กรณีเช่นนี้บอกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมผิดวินัยขั้นไล่ออกจากราชการแล้ว ยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วย ในการพิจารณาวินัยมีโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้ระบุเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ที่อาจหรือมีอันตราย (ถนน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็นการให้ผลประโยชน์ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการรถบรรทุก รวมทั้งเจ้าช้อสินค้าและ สิ่งลงโทษจำคุกเป็นเวลา ๓ ปีโดยไม่รอลงอาญา

**• การรับของขวัญและผลประโยชน์ : กฎแห่งความเสี่ยง**

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใด ๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีกรณีปฏิบัติอย่างมีอคติที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่งผลให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

**กฎแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ**

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์โดยตีความคำปราศรัยของของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีความคำต่ำกว่าความเป็นจริงนั้นบุคคลอาจจงใจหลบแหรือจงใจผู้ยื่นให้ตีค่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ มีค่าต่ำกว่าที่ขึ้นจริงเพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนี้ว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยของชั้นความคิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ อาจทำให้เกิดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความคาดหวังสมอบว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงานรับจ้างรับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรู้สึกผิดและเข้าใจว่าการรับจ้างค่า ๆ ไม่ดีซึ่งทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนี้หากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการ และหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมคล้ายกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริงมีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเราบุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่น ๆ ก็ทำแบบนี้ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิฉันอุทิศเวลาตรงนอกเวลาราชการทำงาน ตั้งนั้นมันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริง ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมเชย และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้จับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใจและฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะส่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่ใช่มีกฎระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินคดีทางวินัยหากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีขอบ

#### **สถานการณ์ตัวอย่าง**

หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วม สัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งรู้จักโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้น และลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้ เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่ที่มีความเสี่ยงหรือผลประโยชน์ในที่สุด เจ้าหน้าที่จึงถูกขอให้อำนาจรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

### โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

#### ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนาเริ่มต้น :	อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ :	มีกฎ ระเบียบ หรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวข้องกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
ความเปิดเผย :	สนใจ มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า :	ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด
หลักจริยธรรม :	มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับของขวัญหรือไม่ และมีอะไรบ้าง
ยึดหลักขั้น :	ผู้ให้ยึดหลักขั้นเพื่ออะไร
เวลาและโอกาส :	เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

#### บทสรุป

ความเชื่อถือว่าหัวใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดีเมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้มีปฎิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ท่าน ถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริตและทำลายชื่อเสียงของท่าน รวมทั้งเรื่องก่อกวนของท่านเอง

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก

มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ  
แนวทางการตรวจสอบบุคลากร  
ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง



เทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์



**มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ  
แนวทางการตรวจสอบบุคลากร  
ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง**

\*\*\*\*\*

ตามที่ สำนักงานและป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งมอบให้องค์กรมีบรรณารักษ์และวัฒนธรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสร้างความสำเร็จกับประชาชนให้ได้รับบริการที่มีต้ององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกกรแก้ว จึงดำเนินการจัดทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลตำบลโคกกรแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป

**แนวคิดกฎหมาย**

จากการศึกษาวิจัยของนายอดิศักดิ์ นิวเพชร เรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหนองล่อง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนใน งานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหนองล่องมีรูปแบบอยู่ ๒ ประการ ดังนี้

**๑. การรับสินบน**

การรับสินบนเป็นการยอมรับเงินสินบนหรือคุณค่าอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากเจ้าหน้าที่ที่ได้มีการกระทำตามหน้าที่ในการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และผู้รับหรือเจ้าหน้าที่มีเจตนาที่จะกระทำตาม เป็นสถานการณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องการผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งอาจเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ โดยต้องการทำการที่ขัดต่อกฎหมายหรือเพิกเฉยในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์นั้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว

**๒. การใช้อิทธิพลส่วนตัว**

การใช้อิทธิพลส่วนตัวในการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพัสดุส่วนใหญ่จะเกิดจากการใช้อิทธิพลทางอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาแทรกแซงกระบวนการทำงานตามระเบียบพัสดุฯ ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของผู้บริหารท้องถิ่นและกลุ่มการเมืองที่สนับสนุนผู้บริหารท้องถิ่น จากการกระทำดังกล่าวได้สร้างความเสียหายให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดที่หน่วยตรวจสอบมาตรวจสอบพบข้อบกพร่อง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนนั่นเอง

**๓. การใช้ข้อมูลลับของราชการ**

เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของราชการ จึงเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลลับเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นประโยชน์ทางการประเมินหรือประโยชน์อื่นๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อมูลนั้นเป็นความลับที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้ไม่เป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้ แต่เจ้าหน้าที่ที่ได้ใช้ข้อมูลลับเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่นั้นไม่จำเป็นประโยชน์ทางการเมืองหรือประโยชน์อื่นๆ

#### **๔. การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง**

นักการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานท้องถิ่นที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งมีความขัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์ขัดแย้งนี้แสดงให้เห็นว่านักการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องควบคุมตนเองในผลประโยชน์ที่จะได้รับประเด็นนี้เหมือนกับการใช้อิทธิพลส่วนตัวซึ่งนักการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นจะเป็นผู้ควบคุมผลลัพท์นั่นเอง

#### **๕. การรับของขวัญ**

การรับของขวัญ และการยอมรับของขวัญ การยอมรับความสะดวกสบายที่อาจจะส่งอิทธิพลต่อผู้บริหารท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีอคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจมองว่าเป็นเรื่องการรับสินบน ซึ่งการให้ของขวัญนี้ทำกันในหลายรูปแบบ ลักษณะการให้ของขวัญนั้นไม่ถือเป็นการจะให้ แต่มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการเอนเอียงในการกระทำบางอย่างขึ้นเนื่องจากทำให้มัน

#### **๖. การเกี่ยวพันทางเครือญาติ**

การเกี่ยวพันทางเครือญาติ จากผลการศึกษาลาดานการนี้ที่บุคคลสาธารณะอาจจะมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งผู้บริหารหรือการบริหารส่วนด้านอหรือสมาชิกสภาตำบลก็จะมีเครือญาติที่ทำงานกันต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น วัสดุสำนักงาน รับผิดชอบก่อสร้าง เป็นต้น เมื่อมีเครือญาติที่ทำงานอยู่ใกล้ๆ ทำสิ่งที่จะต้องการให้แกญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์ที่พิเศษที่มีการใช้อิทธิพลส่วนตัวเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะไม่ได้รับการส่งเสริมได้รวบรวมไว้จากกรทำสัญญาหรือการอื่นใด ซึ่งญาติของตนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์

ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อความเหมาะสมของผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารพัสดุ คือ คำนิยามของสิ่งตอบแทนที่เริ่มเปลี่ยนไป การเห็นแก่ตัว เช่นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น นอกจากนี้รูปแบบและวิธีการในการทุจริตกับวันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จนบางครั้งกฎหมายที่มีบังคับใช้อยู่ไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงกำหนดมาตรการการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนด้านการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน ดังนี้

#### **มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน**

เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้างทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ทางมหาดไทยว่าด้วย การพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงการจัดการพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : e-market) และการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงกำหนดมาตรการการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่พัสดุซื้อหรือจัดจ้างกับผู้เสนองานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในเทศบาลตำบลโกรกแก้วที่ประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
๒. ห้ามมิให้บุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหรือหน้าที่ตำแหน่งงานหรือโครงการที่สื่อประโยชน์กับตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับเงินและไม่เกี่ยวข้องกับเงิน
๓. ห้ามมิให้บุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทับซ้อน
๔. ในกรณีที่มีบุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วมีผลประโยชน์ทับซ้อนให้แจ้งหลักปฏิบัติคือ  
(๑) การเปิดเผย (Discloser) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารเทศบาลตำบลโกรกแก้วว่างานเรื่องใดที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๒) การถอนตัว (Refusal) ออกจากการทำหน้าที่ตัดสินใจหรือทำงานที่บุคลากรมีผลประโยชน์ทับซ้อน



(๓) การแก้ไขสถานที่ของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน (Removal) เช่น ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขัดแย้งกัน เป็นต้น

(๔) ให้ผู้อำนวยการกองคลังมีหน้าที่ตรวจสอบบุคลากรในเทศบาลตำบลโกรกแก้วถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

(๕) การรับของขวัญเป็นการส่วนตัวให้กระทำได้ในกรณีมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท หากสูงกว่านั้นคือรายงานให้ผู้บริหารทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

#### **แนวทางตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน**

๑. ตรวจสอบข้อมูลของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่ เช่น ญาติ พี่ น้อง เพื่อน คู่แข่ง ศัตรู

๒. ตรวจสอบสถานที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่

๓. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีส่วนได้เสียกับงาน/โครงการ ที่ผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่

๔. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เสนองานหรือไม่ เช่น การรับสินบน การใช้อิทธิพลของทางราชการ การดำเนินงานธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับของขวัญหรืออื่นๆ

บันทึกรายงานการประชุมพนักงานเทศบาล อุดงค์ประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
วันที่ ๓๒ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
เวลา ๑๔.๐๐ น.

- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
๒.๑ รับรองรายงานการประชุมประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
๓.๑ การลาของข้าราชการ  
๓.๒ การอยู่เวรยามของพนักงานตามคำสั่งของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว  
๓.๓ การปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและระงับอัคคีภัยของเทศบาล  
โกรกแก้ว  
๓.๔ การแต่งตั้งกายประจำวัน  
๓.๕ รายงานผลการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล อุดงค์ประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบล  
โกรกแก้ว
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

\*\*\*\*\*

รายงานการประชุมประเดือนเมษายน ๒๕๖๐

วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

เวลา ๑๕.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไสร สระปัญญา	นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	ไสร สระปัญญา	
๒	นายธานี นันทพันธ์	รองนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	ธานี นันทพันธ์	
๓	นายบุญล้อม บ่อกลาง	รองนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว	บุญล้อม บ่อกลาง	
๔	นายเทียม ขอบทกลาง	ปลัดเทศบาล	เทียม ขอบทกลาง	
๕	นายวรา แหวนวิเศษ	เลขานุการนายกเทศมนตรี	วรา แหวนวิเศษ	
๖	นางสาววรินทร พิชณี	หัวหน้าสำนักงานปลัด	วรินทร พิชณี	
๗	นางสาวอัมภพร เป็นชุมแสง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	อัมภพร เป็นชุมแสง	
๘	นายวิชฌิมินทร์ โพรหม	นักวิชาการบุคคล	วิชฌิมินทร์ โพรหม	
๙	นางสาวสุภาวดี สิงข์อินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	สุภาวดี สิงข์อินทร์	
๑๐	นายพีรวัฒน์ ก่อชัยเชิธร	นิติกร	พีรวัฒน์ ก่อชัยเชิธร	
๑๑	นายวิทยา พานบุษ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	วิทยา พานบุษ	
๑๒	นางรจนา แซ่คู	นักวิชาการพัสดุ	รจนา แซ่คู	
๑๓	นางสาวอรนพร รักสิทธิ์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	อรนพร รักสิทธิ์	
๑๔	นางสาวธนภรณา แสงชาน	เจ้าพนักงานจักษุภิบาลรายได้	ธนภรณา แสงชาน	
๑๕	นางสาวอุกฤษา สุขวงกุญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	อุกฤษา สุขวงกุญ	
๑๖	นางสาววราภมา กนกกระโทก	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	วราภมา กนกกระโทก	
๑๗	นางสาวศิริอาภา ปริงปราง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ศิริอาภา ปริงปราง	
๑๘	นางสาวจุฑิรัตน์ จำปาทอง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จุฑิรัตน์ จำปาทอง	
๑๙	นางสาวประภากร เป็นชุมแสง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ประภากร เป็นชุมแสง	
๒๐	นางสาวรักธิษณา ชันทอง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	รักธิษณา ชันทอง	
๒๑	นางสาวสุภาพร มิ่งกุล	นักวิชาการคลังปฏิบัติงาน	สุภาพร มิ่งกุล	
๒๒	นายสุภัทรชัย พสุรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	สุภัทรชัย พสุรัตน์	
๒๓	นายจิระศักดิ์ ทิพย์อักษร	นายช่างโยธา	จิระศักดิ์ ทิพย์อักษร	
๒๔	นายประสิทธิ์ เป็นชุมแสง	พนักงานขับรถยนต์	ประสิทธิ์ เป็นชุมแสง	
๒๕	นายเมธา จันทร์รมณี	คนงาน	เมธา จันทร์รมณี	
๒๖	นางสาวเปมิกา แจ่มจันทร์	คนงาน	เปมิกา แจ่มจันทร์	
๒๗	นางสาวสุทธินี การบวรจง	คนงาน	สุทธินี การบวรจง	
๒๘	นางสุนันท์ สระปัญญา	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	สุนันท์ สระปัญญา	
๒๙	นางสาววิเชียร แจ่มจันทร์	ครู	วิเชียร แจ่มจันทร์	
๓๐	นางอัญญาณี พานบุษ	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	อัญญาณี พานบุษ	
๓๑	นางอมรินทร์ วรณวิจิตร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อมรินทร์ วรณวิจิตร	
๓๒	นางสาวสุธิดา สระปัญญา	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จักษุภิบาลรายได้	สุธิดา สระปัญญา	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๓๓	นางสาววิชุดา วรรณกุล	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	วิชุดา วรรณกุล	
๓๔	นางสุพิน แพรนวิเศษ	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	สุพิน แพรนวิเศษ	
๓๕	นางประเทือง เข็มกุล	นักการ	ประเทือง เข็มกุล	
๓๖	นางสฤณี แพรนกะโท	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สฤณี แพรนกะโท	
๓๗	นายวิระ บุญประกอบ	คนงาน	วิระ บุญประกอบ	
๓๘	นายโอกาส กลิ่นสุทธา	คนงาน	โอกาส กลิ่นสุทธา	
๓๙	นายอุสม คำนาทิน	คนงาน	อุสม คำนาทิน	
๔๐	นายประวิทย์ แก้วยก	คนงาน	ประวิทย์ แก้วยก	
๔๑	นายคนอง ชูเชิดเชื้อ	คนงาน	คนอง ชูเชิดเชื้อ	
๔๒	นายโพธิ์ วัฒนกุล	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	โพธิ์ วัฒนกุล	

### เริ่มประชุม

#### ระเบียบวาระที่ ๑

นายไสร ธาระปัญญา

นายกเทศมนตรี

#### เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ขอกล่าวถึงมติที่ประชุมเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน วันนี้เป็นอีกวันหนึ่งที่เทศบาลของเราได้มีการประชุมในวันนี้ ก็เพื่อมาทบทวนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ของเราในฐานะนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว ก็จะพยายามนำพาทูةท่านให้มีความเจริญก้าวหน้า คำนึงข้อให้ทุกท่านได้ช่วยศึกษา ระเบียบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ ก็ขอฝากทุกท่านครับ

### ที่ประชุม

#### ระเบียบวาระที่ ๒

#### เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๖

#### ระเบียบวาระที่ ๓

#### เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายไสร ธาระปัญญา

นายกเทศมนตรี

๓.๑ การอยู่ดูเวรยามของพนักงานตามคำสั่งของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ในที่ว่บนี้จะเป็นเรื่องของขงการอยู่เวรยาม ซึ่งคนที่เทศบาลได้มีคำสั่งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างได้เ้าเวรยามนั้นก็เพื่อดูแลความปลอดภัยของสถานศึกษาฯ และคำสั่งนี้ได้สั่งแล้วถือว่าเป็นกฎหมายที่ทุกท่านควรปฏิบัติตาม เพราะเมื่อเกิดเหตุ ท่านที่อยู่เวรต้องรีบติดต่อ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ณ สำนักานเทศบาลตำบลโกรกแก้ว นอกจากรักษาความปลอดภัยแล้ว ท่านต้องไปให้การประชาชนตามคำสั่งขงการอยู่เวรช่วยพื้นที่ขงและวันหยุดราชการ เพื่อเป็นการบริการประชาชนในทุกวัน เวลา ก็ขอฝากทุกท่านด้วยนะครับ

### ที่ประชุม

#### รับทราบ

นายไสร ธาระปัญญา

นายกเทศมนตรี

#### ๓.๒ การปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

ตามที่เทศบาลตำบลโกรกแก้วขอเราได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลโกรกแก้วไปแล้วนั้น พนักงานทุกท่านมีความเข้าใจมากขึ้น ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาล่างๆ ที่เกิดขึ้นไว้แล้ว

คนในท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสภาพ และวิวัฒนาการของปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้น เทศบาลขอแนะนำควรมีการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสมากที่สุดให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ที่ขอให้ทุกท่านได้เสนอ ขอเชิญครับ

นายเทียม ขอบทกลาง  
ปลัดเทศบาล

เรียนท่านนายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน ผมในฐานะที่เป็นปลัดเทศบาล ตำบลโกรกแก้วขอยกย่องให้ความรู้กับทุกท่านอย่างเต็มที่เกี่ยวกับเรื่องของ ผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เป็นไปด้วยความโปร่งใส ดังนั้นผมขอแนะนำเนื้อหา รายละเอียดต่างๆ เพื่ออธิบายให้ทุกท่านได้รับทราบดังนี้

### การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

- ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โศยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
- ความเชื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนสมควรภาคภูมิใจกฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
- ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะ ละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของตน บางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การประพฤติ มิชอบใน ที่สุด
  - ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ดีในตัวมันเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีชีวิต ส่วนตนมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็น คือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
    - หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและ พร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของหน่วยงาน
    - ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจาก มีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มี ความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น
      - หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับ ซ้อน
      - หน่วยงานต้องจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิด ในตัวมันเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด
      - ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือ การตัดสินใจ การฉ้อโกงมักมีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์ บัญหลวง
      - การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่ประหลาดร้ายจะเกิดขึ้นภายหลังแก่หน่วยงาน เนื่องจาก
        - ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
        - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความฉ้อโกงได้ง่าย

- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

### ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว และสาธารณะเกิดขึ้น
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแค่ จริ่งๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อาจขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ขึ้นันแสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

- ท้าที่ทับซ้อน (conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (competing interests) มี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วยปัญหาจะเกิดขึ้นไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดพลาดหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหาในโดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่ขาดคนเท่าหน้าที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ด้วยส่วนใหญ่ไม่ค่อยท้วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้โดยเสียค่าน้ำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ด้วยเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

### หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องได้ตามเนื้อผ้าไม่มีให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติ สุ่มมือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการ

พลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม ส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติสำคัญหรืออคติทางเชื้อชาติ อายุนิยมทางการเมือง ฝ่ายผู้บังคับการศาล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่ถือปฏิบัติตามกฎหมายเท่าที่สมควรคือมีจริยธรรมด้วย

- สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ ส่วนคนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนการใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อเสนอแนะและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็คือสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุนหาความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

ในรายละเอียดที่มิได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นเพียงเนื้อหาส่วนหนึ่งในคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลนครกันทรวิชัย ดังนั้นในการปฏิบัติงานของเทศบาลวิชัยนั้นมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และยังมีหน่วยงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบอีกมากมาย ดังนั้นสมควรจะพยายามให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านได้อ่านคู่มืออยู่เป็นประจำ และให้ทุกท่านได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานว่า ปฏิบัติตนอย่างไรให้ห่างไกลการทุจริต การรับผลประโยชน์ร่วม ทำให้การเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซึ่งเราที่มีข้อบังคับว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ซึ่งให้หน่วยงานเทศบาลได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

**ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์ และวินัยศรัทธา**

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พระราชการ

๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของพระราชการเป็นสำคัญ

๑.๔ วินิจฉัยข้อต่อผลการกระทำของตนเองและมุ่งพัฒนาใจเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

**ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกผู้บริการและให้คำปรึกษา**

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเต็มใจ

๒.๒ ให้คำปรึกษาและนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และครบถ้วน

**ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓.๒ ขยัน อดทน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม**

๔.๑ คำนึงถึงบทบาทการ ข้อเท็จจริง เหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

**ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง**

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พยายามที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้ข้ออ้างอันดีมีเหตุผล และไม่ทำเพียงเป็นฐานะของตนเอง

๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเอง และ ลด ละ เลิกอบาณสุข



**ข้อ ๖ การยื่นเงินและคืนหลักประกันที่ถูกต้อง**

๖.๑ ยื่นเงินคืนผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๖.๒ กู้หาทุน และยื่นหลักประกันที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

**ข้อ ๗ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้**

๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลการตรวจสอบ

ดังนั้น ผมขอให้ทุกท่านได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่แยกแยะว่าอันไหนคือ

ประโยชน์ส่วนตนและอันไหนคือประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้เทศบาลของเรามีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางที่โปร่งใสขึ้น

**รับทราบ**

ตามที่ท่านปลัดเทศบาลได้ทูลทูลเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้ความรู้กับทุกท่านไปแล้วนั้น ผมเองมีความเชื่อว่าทุกท่านจะปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี มีคุณธรรม และสร้างความโปร่งใสให้กับเกิดขึ้นภายในองค์กร การปฏิบัติงานต่างๆ ก็จะมีความเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติเพราะเราจะมีองค์กรให้บริหารกับประชาชนที่เข้ามาบริหารที่เทศบาลตำบลคอกก๊วยของเราอย่างเป็นธรรม ซึ่งแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่ผมเห็นว่าเราควรจะทำให้ต่อเนื่องและเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานนั้นเมื่ออยู่ ๔ ข้อ ดังนี้

๑.ปรับปรุงนโยบาย มาตรการ ให้รัดกุม ชัดเจน ลดโอกาสที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๒.คอยสังเกตประเมินพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบในกรณีที่มีเหตุเกิดขึ้นอาจใช้วิธีการติดตั้งกล้องวงจรปิด และการใช้สายลับภายใน

๓.ลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิธีการลับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อป้องกันกรรวมกลุ่มหรือ syndicate

๔.ตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร เนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเกิดผลประโยชน์สูง

๕.มีระบบพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ดูแลเรื่องเงินทุนทุกรายระดับเป็นพิเศษ และควรให้ตรวจสอบพฤติกรรมร่วมรั่วระดมกลุ่ม

๖.ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริงในกลุ่มงานที่มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

๗.ควรมีการทดสอบเรื่องความซื่อตรงของข้าราชการบุคลากรในหน่วยงานเป็นครั้งคราว

๘.หากการสำรวจทัศนคติของประชาชนและผู้มาบริหารเพื่อประเมินผลการทำงาน และการคอร์รัปชัน

ผมก็ขอให้ทุกท่านถือปฏิบัติด้วย หากมีเหตุก็ขอให้ท่านแจ้งผมและท่านปลัดเทศบาลตำบลคอกก๊วยต่อไป

**รับทราบ**

**ที่ประชุม**

นายสว สรณปัญญา

นายกเทศมนตรี

**ที่ประชุม**

นายไสร สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

ผมขอฝากเรื่องคดีเรื่องอาการปฏิบัติราชการนอกระบบ เนื่องจากว่าทุกท่าน  
คงจะทราบว่าในแต่ละวันนั้นจะมีประชาชนเข้ามาติดต่องานอยู่เป็นประจำ ดังนั้น  
ก็ขอให้ท่านได้เข้ามาปฏิบัติงานตรงเวลาราชการหรือจะมาเข้ากว่าเวลาที่กำหนด  
ได้ยิ่งดี ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อทางเทศบาลในเมื่อประชาชนเข้ามาบริการก่อน  
เวลาที่จะได้พบเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และถือว่าเป็นการ  
ปฏิบัติงานที่ยอดเยียม ในส่วนของเวลาอีกนั้นก็ให้กลับหลังจาก ๑๖.๓๐ น.  
ให้ทุกท่านได้หยุดปฏิบัติงานอย่างสันติก่อนเวลาจะครบวันค่าหากท่านใดมีธุระก็  
สามารถแจ้งผมและท่านปลัดเทศบาลให้ทราบก่อนได้ เพื่อที่ผมจะได้ทราบ  
เมื่อมีผู้มาติดต่อผมจะได้บอกได้ว่าท่านไปไหน ขอท้าจับนอกระบบหากมีธุระออกไป  
ในระหว่างเวลาราชการให้ท่านได้แจ้งผมและท่านปลัดเทศบาลด้วย

**ที่ประชุม**

ระเบียบวาระที่ ๔

นายไสร สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

นายเหลี่ยม ขอบทกลาง  
ปลัดเทศบาล

**รับทราบ**

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

มีท่านใดจะพูดขอเรื่องของการทำงานก็ขอเชิญครับ

ขอฝากพนักงานเทศบาลผู้ที่มีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาด ไม่ว่าจะเป็นใน  
สำนักงานหรือสนามกีฬาสำนักงาน ต้นไม้รอบให้ทุกท่านที่มีหน้าที่ได้ช่วยกันดูแล  
รักษาความสะอาดให้เรียบร้อย เช่น ฉางห้องน้ำ ถาดสำนักงาน คัดขยะพร้อมทั้ง  
สถานที่งั้นไม้ ให้เทศบาลของเรามีความสะอาด ประชาชนหรือบุคคลที่มาขอรับ  
บริการจากเทศบาลของเราเห็นแล้วก็จะสบายใจยิ่งขึ้น ผมขอฝากนอกระบบ  
มีท่านใดจะพูดขอเรื่องของการทำงานก็ขอเชิญครับ เมื่อไม่มีขอขอลดประชุม

นายไสร สระปัญญา  
นายกเทศมนตรี

**ปิดประชุม**

เวลา ๑๕.๐๐ น.

\*\*\*\*\*

(ลงชื่อ) โทซูล วัฒนกุล ผู้บังคับที่การประชุม  
(นายโทซูล วัฒนกุล)  
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ราชการ

(ลงชื่อ) ไสร สระปัญญา ผู้ตรวจบันทึกการประชุม  
(นายไสร สระปัญญา)  
นายกเทศมนตรีตำแหน่งนายก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว

ที่ นร ๕๕๐๐๓/-

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกท่าน

ด้วย เทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีข้อราชการเพื่อปรึกษาหารือ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันพุธที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ท่าน เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

๐. ๑๐.

(นายไสร สระปัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว

ทราบ

นางสาว

นายก อบจ.

(นายเขียน ขอบทกลาง)  
ปลัดเทศบาล