ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ท่านทั้งหลายจงมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะคุณธรรมอันนี้เป็นมูลฐานอันสำคัญที่จะยังความเจริญ และความเป็นปึกแผ่นแก่สังคม เป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคีกลมเกลียว ความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ หมายถึงความสุจริต ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ไม่เอารัดเอาเปรียบ สำหรับท่านที่ใช้วิชากฎหมาย ย่อมกินความถึงการรักษาความเป็นธรรม ไม่บิดเบือน ความหมายของตัวบทกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของตนเองด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นเสมือนหนึ่ง เกราะคุ้มภัยแก่ท่านตลอดไป ดังบทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า *“สุจริตคือเกราะบังสาตรพ้อง”*

พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๔๙๖

คำนำ

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการทุจริตคอร์รัปชัน ถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนาต่างต้องเผชิญปัญหาจากคอร์รัปชัน และได้กลายมาเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับรัฐบาลไทยจึงมีการกำหนดนโยบายในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานภาครัฐต้องเร่งสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรมีความพร้อมโดยเฉพาะในเรื่องการปลูกฝังองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างกลไกในการป้องกันการทุจริต กรมอนามัยจึงได้มีการจัดทำคู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น เพื่อเป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดกรมอนามัย เครือข่ายต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับฯ ที่กำหนด เพื่อป้องกันการทุจริต และมิให้เกิดปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กร

กรมอนามัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ต่อไป

สารบัญ

หน่วยที่ ๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทุจริต

- ความหมายและรูปแบบของการทุจริต ๑
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ๘
- สาเหตุของการทุจริต ๑๐
- แนวทางการป้องกันการทุจริต ๑๓

หน่วยที่ ๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน ๒๑
- ประเภทและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน ๒๓
- แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๒๗

หน่วยที่ ๓ แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน กรณีการเรี่ยไรและ กรณีการให้หรือรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใด ๔๘

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๕๖

ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมอนามัย ๕๙

ภาคผนวก ๖๓

บรรณานุกรม ๗๓

หน่วยที่ ๑
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทุจริต

ความหมายและรูปแบบของการทุจริต

- **ความหมายของการทุจริต (คอร์รัปชัน)**

การทุจริต หรือในภาษาอังกฤษ คอร์รัปชัน (Corruption) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Corruption เป็นคำที่รู้จักกันดี แต่การให้ความหมายหรือนิยามขอบข่ายของคำนี้มีหลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งานและพื้นฐานทางด้านสังคม ตลอดจนศีลธรรมทางการเมืองหรือเศรษฐศาสตร์ ความหมายของคำว่าการทุจริต หรือที่คนไทยชอบกล่าวร่วมกันว่า การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) มีการให้ความหมายไว้มากมายหลายความหมายดังนี้

(๑) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ และพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.๒๕๓๐ ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่า “ประพฤติชั่วคดโกงไม่ซื่อตรง”

(๒) ประมวลกฎหมายอาญาให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๑(๑) “โดยทุจริต” หมายความว่า “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(๓) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ ให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๔ ดังนี้ “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใด ในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งเหนือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ส่วนคำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายตรงกับคำว่า “ทุจริต” คือคำว่า “คอร์รัปชัน” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก หมายถึง “การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นการกระทำ

ที่ชั่วช้าและฉ้อโกงโดยเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งประชาชนไว้วางใจกระทำต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยการรับหรือยอมรับประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น”

(๔) พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๕๑ ให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๓ ว่า

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

“ประพฤติมิชอบ” หมายความว่า ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษาหรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

องค์กรระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส (Transparency International (TI)) ได้ให้ความหมายของการทุจริตไว้ว่าเป็นการใช้อำนาจที่ได้รับการไว้วางใจในทางที่ผิด โดยแทนที่จะใช้อำนาจนี้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม กลับเอาอำนาจดังกล่าวมาใช้ในการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งสถานการณ์นี้อาจเกิดได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งองค์กรด้านความโปร่งใสระบุถึงกรณีต่าง ๆ ของการทุจริตไว้ดังนี้

การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐระดับสูงในการบิดเบือนนโยบายหรือใช้อำนาจในทางที่ไม่สมควร เพื่อแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรของชาติ

การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ระดับกลางและล่างต่อประชาชนทั่วไปโดยเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

การติดสินบน (Bribery) เป็นการเสนอให้หรือสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของทรัพย์สิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือศีลธรรม

การยักยอก (Embezzlement) เป็นการนำเอาทรัพย์สินหรือสิ่งของที่เป็นทางราชการหรือหน่วยงานมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน

การอุปถัมภ์ (Patronage) เป็นการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือการเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องได้เข้ามามีอำนาจหรือเข้ามาทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสม รวมทั้งการเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism) ที่เป็นการเอื้อประโยชน์หรืออำนาจหน้าที่แก่พวกพ้องคนใกล้ชิด

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เป็นการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ซึ่งเป็นการกระทำโดยใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์ที่เชื่อได้ว่าเป็นส่วนรวมแต่ตนเองหรือพวกพ้องก็ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อการกระทำนั้นด้วย

เห็นได้ว่าการให้ความหมายของพฤติกรรมการทุจริตนั้นมีความหมายที่หลากหลาย ทั้งในแนวกว้างและแนวแคบ ครอบคลุมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยภาพรวมของการทุจริต เป็นการใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายมากระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เอื้อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องให้ได้รับการตอบแทนทั้งที่เป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด การกระทำดังกล่าวอาจขัดต่อกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ หรือศีลธรรม เพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งแก่ตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้งการละเว้นไม่กระทำเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือบุคคลอื่น

นอกจากคำว่า ทุจริตคอร์รัปชัน แล้ว เรายังคุ้นเคยกับคำว่า “ฉ้อราษฎร์บังหลวง” และใช้แทนคำว่าทุจริตคอร์รัปชัน แต่นักวิชาการจำนวนหนึ่งเห็นว่าคำนี้ มีความหมายที่แคบกว่าการทุจริตคอร์รัปชัน เนื่องจากคำว่าฉ้อราษฎร์บังหลวงนั้น สามารถแยกออกเป็น ๒ พฤติกรรม คือ ฉ้อราษฎร์ หมายถึง การฉ้อโกงสิ่งที่เคยเป็น หรือควรจะเป็นของราษฎรมาเป็นของส่วนตนหรือพวกพ้อง ส่วนบังหลวงนั้นหมายถึงการเบียดบังเอาสิ่งที่เป็นของหลวงหรือของรัฐมาเป็นของตนเอง ซึ่งความหมายนี้ค่อนข้างแคบและจำกัดกว่าคำว่า ทุจริต

นอกจากนี้ยังมีคำว่า การทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งหมายความว่า การแสวงหาประโยชน์ หรือการเอื้อประโยชน์ หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม อันเกิดจากการใช้อำนาจทางบริหารของรัฐบาลหรือรัฐมนตรี ในการเสนอโครงการ หรือการดำเนินโครงการหรือกิจการใด ๆ อันเป็นผลให้ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการหรือกิจการนั้น ๆ หรือทำให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

วิธีการ/รูปแบบของการทุจริต

รูปแบบของการทุจริตคอร์รัปชันหลักในสังคมไทยมีหลากหลาย จากการที่ผาสุก พงษ์ไพจิตร* ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถสร้างข้อสรุปได้ว่า การทุจริตมีรูปแบบในภาพรวมดังนี้

๑. การเรียกเก็บภาษีคอร์รัปชัน มีชื่อเรียกหลายชื่อ ซึ่งรวมทั้งการเรียกสินบนส่วย สินน้ำใจ ค่าน้ำร้อน น้ำชา และเงินใต้โต๊ะ เป็นต้น เหล่านี้ เพื่อตอบแทนการคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย การกระทำผิดกฎหมาย ผิดระเบียบ หรือผิดกฎเกณฑ์ที่ทางการกำหนดไว้ ซึ่งรวมทั้งการรับสินบนในกระบวนการหลีกเลี่ยงภาษี หรือโกงภาษี หากการให้เงินหรือของตอบแทนเกิดขึ้นโดยข้าราชการหรือนักการเมืองไม่ได้ร้องขอ เพราะได้กลายเป็นหลักปฏิบัติไปแล้ว บางทีเรียกว่า กินตามน้ำ เช่น ทุกเดือนมีซองขาวใส่ไว้ลิ้นชักโต๊ะทำงาน หรือ

ทุกปีจะได้รับเชิญให้ไปดูงานพร้อมบริการเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจในต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

๒. การดึงเงินงบประมาณแผ่นดินจากค่าคอมมิชชั่นโครงการมาเป็นของตน การรับสินบน การจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งการเสนอโครงการเพื่อให้ได้เงินคอร์รัปชัน ทั้ง ๆ ที่โครงการดังกล่าวอาจไม่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

๓. การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้มาซึ่งการผูกขาดธุรกิจ หรือผูกขาดการประมูลโครงการ

๔. การเล่นพรรคเล่นพวก การดำรงตำแหน่งหลายหน่วยงาน จนเกิดลักษณะที่เรียกว่าการทับซ้อนของผลประโยชน์ หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” (Conflicts of Interests) เช่น เจ้าหน้าที่ระดับสูงของบริษัทเอกชนที่ต้องเสียภาษีสรรพสามิต

๕. การใช้อำนาจทางการเมือง (เช่น จากการดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี) ดำเนินนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทธุรกิจที่ตนเอง ครอบครัว หรือพรรคพวกมีผลประโยชน์อยู่ เรียกว่า “คอร์รัปชันเชิงนโยบาย”

---

* ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (๒๕๕๒). สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมไทย: วิธีการ ตัวชี้ ผลกระทบ และข้อคิดเพื่อการแก้ไข. วารสารวิชาการ ป.ป.ช. ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๒, หน้า ๓๒ – ๔๖

รูปแบบของการทุจริตภาครัฐในสังคมไทย

สำหรับการทุจริตภาครัฐในสังคมไทย มีรูปแบบที่หลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ได้สรุปรูปแบบของการทุจริตภาครัฐในสังคมไทยไว้ดังนี้

๑. **การทุจริตเชิงนโยบาย** เป็นรูปแบบใหม่ของการทุจริตที่แยบยล โดยอาศัยรูปแบบของกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือมติของคณะกรรมการเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่า เป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม

๒. **การทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน** เป็นลักษณะการใช้อำนาจและหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนในฐานะของเจ้าหน้าที่ของรัฐเอื้อประโยชน์ให้แก่ตน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๓. **การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง** จะพบได้ทั้งในรูปแบบของการฮั้วตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบกำหนดรายละเอียดหรือสเป็คของงาน กำหนดเงื่อนไข คำนวณราคากลาง ออกประกาศประกวดราคา การรับและเปิดซองการประกาศผล การอนุมัติ การทำสัญญา ทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างล้วนมีช่องโหว่ ให้มีการทุจริตกันได้อย่างง่าย ๆ

๔. **การทุจริตในการให้สัมปทาน** เป็นลักษณะการแสวงหาหรือเอื้อประโยชน์โดยมิชอบจากโครงการหรือกิจการของรัฐ ซึ่งรัฐได้อนุญาตหรือมอบให้เอกชนดำเนินการแทนให้ในลักษณะสัมปทานผูกขาดในกิจการใดกิจการหนึ่ง

๕. **การทุจริตที่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน** เช่น ระบบการควบคุมที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีระบบการควบคุมที่ไม่เพียงพอ รวมถึงไม่มีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งองค์กรมีการกระจายการปฏิบัติงานไปตามพื้นที่ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทำให้การกำกับดูแลควบคุมการปฏิบัติงานไม่ทั่วถึงทำให้เปิดโอกาสในการกระทำผิดได้อย่างง่าย

๖. การทุจริตโดยการทำลายระบบตรวจสอบอำนาจรัฐ มีลักษณะเป็นการพยายามดำเนินการให้ได้บุคคลซึ่งมีสายสัมพันธ์กับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในอันที่จะเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เช่น คณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น ทำให้องค์กรเหล่านี้มีความอ่อนแอ ไม่สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. การมีผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการทุจริตที่บุคคลในฐานะข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องที่ส่งผลกระทบที่เสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ

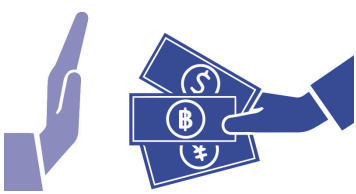
๘. การทุจริตโดยการปกปิดการบริหารงานที่ไม่ถูกต้อง การปิดบังข้อมูลและให้การเท็จ

๙. การทุจริตโดยการใช้นโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ โดยอาศัยการใช้ดุลยพินิจ ตีความอย่างมีอคติและลำเอียง เพื่อประโยชน์หรือโทษแก่ผู้อื่น

๑๐. การทุจริตโดยการใช้ทรัพยากรของรัฐไปในทางมิชอบ การปลอม แปลง เอกสาร และการฉ้อฉล

๑๑. การทุจริตโดยไม่กระทำการตามหน้าที่ แต่ใช้ระบบพรรคพวกแทน เช่น การจัดฮั้วประมูล

๑๒. การทุจริตโดยการให้และการรับสินบน การขู่เข็ญบังคับ และการให้สิ่งล่อใจ การทุจริตโดยการยอมรับของขวัญที่ไม่ถูกต้อง เช่น เช็คของขวัญมูลค่าสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต

สำหรับการทุจริตหรือคอร์รัปชันนั้นนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์กล่าวว่าการทุจริตนั้น เกิดขึ้นจากการร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์และเกี่ยวเนื่องอยู่กับทฤษฎีหลัก ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีอุปถัมภ์ ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ และทฤษฎีการทุจริต ฐานันท์ วรรณโกวิท*

๑. ทฤษฎีอุปถัมภ์

จากโครงสร้างของสังคมมีความสัมพันธ์ในลักษณะการพึ่งพาอาศัยในความเท่าเทียมกัน โดยที่ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนความสัมพันธ์ดังกล่าว มีองค์ประกอบของความเป็นมิตรรวมอยู่ด้วย แต่เป็นมิตรภาพที่ขาดดุลยภาพ คือ อีกฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่งมากเกินไป และเป็นระบบซึ่งมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดพวกพ้องในองค์กรทำให้ง่ายต่อการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบและยากต่อการตรวจสอบ

๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นการเน้นย้ำความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด

๑) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน

๒) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ

๓) ความต้องการในสังคม ความรักและความเป็นเจ้าของ

๔) ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง

๕) ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ

---

* ฐานันท์ วรรณโกวิท. (๒๕๕๔).ประสบการณ์จากการฝึกอบรม เส้นทางคอร์รัปชัน ณ มหาวิทยาลัยตูลูส ๑ กาปิโตล สาธารณรัฐฝรั่งเศส. วารสารยุติธรรมปริทัศน์. ปีที่ ๖, ฉบับที่ ๖, หน้า ๓๙ – ๖๖

๓. ทฤษฎีการทุจริต

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อมีปัจจัย ๓ ประการ คือ ความไม่ซื่อสัตย์ โอกาสที่เอื้ออำนวย และสิ่งที่เร้าหรือปัจจัยเร้า หากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป ก็ไม่สามารถเกิดเป็นทฤษฎีนี้ได้

๓.๑ ความไม่ซื่อสัตย์ เมื่อมนุษย์ยังมีความต้องการ ความโลภ แม้ถูกสะกดด้วยจริยธรรม คุณธรรม และบทลงโทษทางกฎหมายก็ตาม ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ มีส่วนผลักดันให้บุคคลตัดสินใจกระทำความผิดเพื่อให้ตนเองอยู่รอด เมื่อมีโอกาสที่จะกระทำความผิดได้ง่ายแล้วทัศนะในการกระทำความผิดก็จะคิดว่าไม่เป็นสิ่งร้ายแรง ดังนั้น ความไม่ซื่อสัตย์จึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการก่อให้บุคคลทุจริต เพื่อต้องการสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ เช่น ทรัพย์สิน ชื่อเสียง เป็นต้น

๓.๒ โอกาส ผู้กระทำความผิดพยายามที่จะหาโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการทุจริต โอกาสที่เย้ายวนต่อการทุจริตย่อมกระตุ้นให้เกิดการทุจริตได้ง่ายขึ้นกว่าโอกาสที่ไม่เปิดช่อง นโยบายของฝ่ายบริหารจัดการที่ไม่มีระบบเพียงพอ ง่ายต่อการรับคนไม่ซื่อสัตย์ เข้ามาทำงาน ดังนั้นการควบคุมด้วยกลไกภายในจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการลดโอกาสของบุคคลในการกระทำความผิด

๓.๓ การจูงใจ เป็นองค์ประกอบข้อสุดท้ายที่มีความสำคัญ เนื่องจากการทำความเข้าใจถึงมูลเหตุจูงใจให้บุคคลตัดสินใจกระทำการทุจริตจะนำไปสู่การหามาตรการในการป้องกันการทุจริตด้วยประเภทของการจูงใจให้บุคคลกระทำการทุจริต สามารถจำแนกได้ ดังนี้

๑) มีความทะเยอทะยานอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

๒) ปรารถนาจะยกระดับตนเองให้ทัดเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม

๓) ปัญหาทางการเงิน

๔) การกระทำเพื่ออยากเด่น

๕) ความต้องการที่จะแก้เผ็ดซึ่งอาจมาจากผู้บังคับบัญชา

๖) ทำเพื่ออุดมคติของตนเอง

สาเหตุของการทุจริต

สาเหตุของการทุจริต สามารถจำแนกได้เป็น ๔ กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่เกิดจากพฤติกรรมความโลภ กลุ่มที่เกิดจากการมีโอกาสหรือการที่ระบบการทำงานมีช่องว่าง กลุ่มที่เกิดจากการขาดจริยธรรม และกลุ่มที่เกิดจากแรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยง ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ เกิดจากพฤติกรรมความโลภ

พฤติกรรมความโลภเป็นสาเหตุมาจากพฤติกรรมส่วนบุคคล ที่มาจากความโลภ ความไม่พอเพียง โดยเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐที่ขาดหลักยึดด้านคุณธรรม จนกลายเป็นคนที่เห็นแก่ได้ มีความอยากและความไม่รู้จักพอ การขาดปทัสถาน (Norm) ของความเป็นบุคคลสาธารณะ (Public Persons) ที่ต้องยึดหลักความเป็นกลาง และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นอุดมการณ์ของนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐสมัยใหม่

กลุ่มที่ ๒ เกิดจากการมีโอกาสหรือการที่ระบบการทำงานมีช่องว่าง

การเกิดจากการมีโอกาสหรือการที่ระบบการทำงานมีช่องว่างเป็นสาเหตุที่มาจากระบบการทำงานมีช่องว่างให้ทุจริต หรือการที่ขาดระบบการควบคุม ตรวจสอบที่ไม่รัดกุม โดยสรุปสาเหตุ ได้แก่

๑) การขาดความรู้ ความเข้าใจผิด หรือถูกใช้ให้กระทำ

๒) ความเคยชินของเจ้าหน้าที่ ที่คุ้นเคยกับการที่จะได้ “ค่าน้ำร้อนน้ำชา”

๓) การถูกบังคับให้รับตามบรรทัดฐานของกลุ่ม (ตามน้ำ)

๔) การอาศัยช่องว่างของระเบียบและกฎหมาย

๕) ไม่ปฏิบัติตามกฎและระเบียบ

๖) การทุจริตตามระบบ (Systemic) ด้านงบประมาณ การเงินการคลัง และการจัดซื้อจัดจ้าง

๗) เกิดจากการใช้อำนาจ บารมี อิทธิพล หรือตำแหน่งหน้าที่ราชการที่มีอำนาจในการวินิจฉัย

๘) โครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่อ่อนแอ

๙) โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการผูกขาดของกลุ่มทุนขนาดใหญ่

๑๐) โครงสร้างทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีลักษณะเป็นแบบอุปถัมภ์ ค่านิยมยกย่องคนมีฐานะร่ำรวย

๑๑) โครงสร้างทางการเมืองที่ต้องอาศัยเงินเป็นก้อนใหญ่ การจ่ายเงินเพื่อซื้อเสียง ทำงานทางการเมือง

๑๒) กระแสทุนทางการเมือง อาทิ โครงการเมกะโปรเจค ถือเป็นการคอร์รัปชันเชิงบูรณาการที่ต้องใช้ทุนในการบริหารจัดการ จัดจ้างที่ปรึกษา วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีคนรอบรู้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เพียงวงจำกัด ทำให้การทุจริตประพฤติมิชอบเป็นไปได้ง่าย

๑๓) ความไม่เข้มแข็งขององค์กรตรวจสอบปราบปรามของรัฐ

๑๔) เกิดจากการเปิดเสรีการค้าและการลงทุนที่มีการแข่งขันแย่งจ่ายส่วยหรือสินบน เพื่อให้ได้รับอนุมัติให้นำเข้า หรือได้มาซึ่งใบอนุญาตต่อการได้รับสิทธิต่อโครงการต่าง ๆ

๑๕) กฎหมายขาดความสมบูรณ์ในการดำเนินงาน

๑๖) การบังคับใช้กฎหมายไทยยังไม่เคร่งครัด และมีช่องโหว่ทำให้ขาดความเชื่อมั่นต่อการเข้าร้องเรียนและฟ้องร้อง

กลุ่มที่ ๓ เกิดจากการขาดจริยธรรม

การเกิดจากการขาดจริยธรรมเป็นสาเหตุที่มาจากการขาดจริยธรรมส่วนบุคคล รวมถึงประมวลจริยธรรมขององค์กรไม่ได้มีการบังคับใช้ให้เกิดผล โดยสรุปสาเหตุได้จากการขาดคุณธรรม จริยธรรม และขาดเจตจำนงที่แน่วแน่ของฝ่ายการเมืองในการแก้ไขปัญหา และภาคการเมืองขาดความมั่นคงและต่อเนื่อง

กลุ่มที่ ๔ เกิดจากแรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยง

แรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยงเป็นสาเหตุที่เกิดจากแรงจูงใจให้ทุจริตและความคุ้มค่าในการเสี่ยงเพราะทุจริตแล้วได้รับผลประโยชน์มากเมื่อเทียบกับความเสี่ยง รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายปราบปรามหรือการลงโทษทางสังคมขาดประสิทธิภาพ โดยสรุปสาเหตุหลัก ๆ ได้ดังนี้

๑) การขาดระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะ ภาคประชาชน รวมทั้งการทำลายระบบตรวจสอบอำนาจรัฐ

๒) ขาดการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ

๓) ประชาชนส่วนใหญ่มักจะเบื่อหน่าย วางเฉย ไม่มีปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ผู้ทุจริตมีแรงจูงใจและรู้เห็นว่าผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเทียบกับความเสี่ยงนั้นคุ้มค่า จึงแสวงหาและพัฒนาแนวทางการทุจริตที่มีรูปแบบแปลกใหม่

๔) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานด้านกฎหมายและขั้นตอนการอำนวยความยุติธรรม รวมถึงความล่าช้าในการให้บริการและขาดความโปร่งใสของกระบวนการ ทำให้ประชาชนรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดความศรัทธาต่อกระบวนการยุติธรรม

๕) ประชาชนขาดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางการป้องกันการทุจริต

ในภาครัฐมีส่วนราชการจำนวนมาก ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีภารกิจที่หลากหลายและแตกต่างกัน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดมากมาย โดยอำนาจหน้าที่นั้นจะมอบให้ข้าราชการในส่วนราชการนั้นเป็นผู้มีอำนาจ บางครั้งอาจจะต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ผูกขาดอำนาจ ซึ่งทำให้ ข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ เล็งเห็นลู่ทางที่สามารถเรียกรับเงินหรือสินบนต่างๆ ได้โดยง่าย ดังนั้น จึงควรมีมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันการทุจริต อาจจะเป็นการปรับปรุงที่ตัวข้าราชการ ระบบการปฏิบัติงานหรือระบบการตรวจสอบการทำงานในส่วนราชการที่มีความเสี่ยงและความจำเป็นในอันดับแรกๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ออกมาอย่างชัดเจน เนื่องจากการป้องกันการทุจริตเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินการและยากต่อการเปลี่ยนแปลงให้เห็นผลลัพธ์ออกมาอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาจากกรณีตัวอย่างที่ดีของต่างประเทศ ทั้งเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (สาธารณรัฐประชาชนจีน) และประเทศสิงคโปร์ การป้องกันการทุจริตของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (สาธารณรัฐประชาชนจีน) จะเน้นการปรับปรุงระบบงานภายในหน่วยงานของรัฐมากกว่าที่ตัวข้าราชการ เนื่องจากเห็นว่าการขจัดโอกาสการที่ทำให้เกิดการทุจริตจะทำให้เกิดการป้องกันได้มากกว่า และประเทศสิงคโปร์ จะเน้นการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานรวมทั้งการจัดการที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งทั้งสองประเทศจะเห็นได้ว่า การที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจหรือการผูกขาดอำนาจให้น้อยนั้น น่าจะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้

ในประเทศไทยภาครัฐได้มีการนำการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส ในหน่วยงานต่างๆ เช่นกัน มีการจัดทำโครงการนำร่อง โดยเลือกส่วนราชการขึ้นมาเป็นต้นแบบในการดำเนินการปรับปรุงวิธีการทำงาน (Re-engineering) และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขึ้นมาปรับใช้ โดยนำทุกกระบวนงานเข้าสู่ระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งโครงการดังกล่าวส่งผลให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่ดีขึ้น เนื่องจากประชาชนสามารถทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยไม่ต้องมีการให้สินบนหรือสินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมของประชาชน

🕮 กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในแต่ละส่วนราชการสามารถแยกการดำเนินการได้เป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ สร้างจิตสำนึกโดยมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับมีคุณธรรมจริยธรรม

๑) รณรงค์เผยแพร่ /ประชาสัมพันธ์ให้ตระหนักและรับรู้ ถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมี คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ

๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ให้ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และการควบคุมภายใน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

๓) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุจริต โปร่งใส เพื่อน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง หรือดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกับสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ

๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำโครงการทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และคัดเลือกหน่วยงานเหล่านั้นเพื่อเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

ขั้นตอนที่ ๒ ผนึกกำลังกับหน่วยงานอื่น และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชนทุกหมู่เหล่า เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ

๒) สร้างให้มีการสอดส่อง และระบบเฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ ในหน่วยงาน

๓) มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

ขั้นตอนที่ ๓ ขับเคลื่อนในการปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยอมรับและพร้อมใจในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภาคภูมิใจ

๑) ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการอำนวยความสะดวก และการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒) ส่งเสริมและผลักดันให้ส่วนราชการสร้างความโปร่งใส โดยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าดู พ.ศ.๒๕๔๒

๓) กำชับให้มีการเผยแพร่เอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ โดยเคร่งครัด

ขั้นตอนที่ ๔ ตรวจสอบและประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ

๑) จัดให้มีคณะทำงานประเมินผลความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการภาครัฐที่เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและความคุ้มค่าของโครงการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนสูงสุด

๒) ให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างทั่วถึง และรายงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓) มีมาตรการเอาผิดกับผู้ที่กระทำการทุจริตอย่างเอาจริงเอาจัง

ขั้นตอนที่ ๕ กระบวนการพัฒนากระบวนงานภายใน และพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อจำกัดช่องทางสู่การทุจริต อาจปฏิรูปกระบวนงานให้เจ้าหน้าที่พบกับประชาชนให้น้อย เพื่อลดการเจรจาต่อรองหรือการรับสินบน โดยอาจจะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยทำให้ทุกกระบวนงานมีหลักฐานขั้นตอนที่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตช่วยปรับปรุงข้อกฎหมายที่ง่ายต่อการใช้และการเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนสามารถสอบทานได้

🕮 แนวทางการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต

การทุจริตในภาคราชการปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งอาจเป็นเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ อาจจะเกิดจากความเคยชินที่พบเห็นการกระทำนั้นที่เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีหรืออาจเกิดจากการมีทัศนคติ ค่านิยม ที่เน้นวัตถุมากกว่าการมีจริยธรรม ดังนั้น แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยมในความซื่อสัตย์ สุจริตต่อการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานราชการ จึงควรมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๑. ระยะสั้น

๑) ผู้บริหารควรสอดส่องดูแลเรื่องการทุจริตในระบบราชการอย่างใกล้ชิด และต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติราชการ และต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีการทุจริตในหน่วยงานของตน ต้องรีบดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยด่วน

๒) หน่วยงานราชการควรยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดที่มีความประพฤติชอบ และมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยจัดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ยกย่องผู้ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๓) หน่วยงานราชการประสานงานกับหน่วยงานภายในสังกัดให้จัดกิจกรรมประเภทอบรมศีลธรรม และจริยธรรม เป็นประจำและต่อเนื่อง

๔) หน่วยงานราชการควรนำมาตรการในการปลูกฝังทัศนคติและอุดมการณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐใน สังกัดให้มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยการรักษาวินัยคุณธรรมและจริยธรรม

๒. ระยะยาว

๑) ภาคราชการควรเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติราชการ โดย คำนึงถึงว่าทัศนคติและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอายุต่างกัน เพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน และอายุราชการที่ต่างกันนั้น ย่อมมีทัศนคติและค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน

๒) ควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์งานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. รวมตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารมวลชน เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ รัฐบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาทางด้านจริยธรรม คุณธรรมของประชาชนในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับเยาวชน ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มิใช่มุ่งพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว

🕮 แนวทางการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบโดยบทบาทของภาคประชาชน

แนวคิดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยบทบาทของภาคประชาชน (ป.ป.ช.ภาคประชาชน) เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะรักษาผลประโยชน์ของชาติโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้พื้นฐานความเข้าใจว่าคนไทยทุกคนต้องมีส่วนรับผิดชอบดูแลอนาคตและความอยู่รอดของชาติไทยของเรา ในการที่ประชาชนจะเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบความโปร่งใสของภาครัฐ ในฐานะ ป.ป.ช.ภาคประชาชนนั้นจึงต้องมีหลักการทำงาน ดังนี้

๑) ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอาสาเข้ามาทำงานเพื่อประโยชน์ของบ้านเมืองจริง ๆนั่นคือต้องมีความเป็นผู้มีจิตอาสา มีความเสียสละ อดทน กล้าหาญ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ให้แก่พรรคพวก นั่นหมายความว่าเราต้องมีภูมิคุ้มกันให้กับตัวเองโดยการดำเนินชีวิตแบบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒) ต้องติดอาวุธทางปัญญาให้กับตัวเองตลอดเวลา นั่นคือต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ช.ภาคประชาชน และต้องแสวงหาความรู้ให้เท่าทันเทคนิคกลโกง การทุจริตคอร์รัปชันด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ถูกต้องและเป็นที่น่าเชื่อถือของสังคม

๓) ต้องสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนด้วยกันเอง การติดอาวุธทางปัญญาให้กับประชาชนโดยการให้ความรู้หรือการเสนอแนะช่องทางในการตรวจสอบความโปร่งใสของการทำงานของภาครัฐ การสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง และการชี้ให้เห็นอันตรายของการทุจริตคอรัปชั่น

๔) การเฝ้าระวังพื้นที่ที่เห็นว่าสุ่มเสี่ยงต่อการแสวงหาผลประโยชน์ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชอบมาพากลต่าง ๆ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติได้ทันการ

๕) ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อรณรงค์ต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่องในชุมชน หมู่บ้านตำบล และในทุกภาคส่วนของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาทุกระดับเพื่อให้เยาวชนได้ตระหนักถึงภัยร้ายของการทุจริตคอร์รัปชัน

๖) ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าไปมีบทบาทในการป้องกันการทุจริตการเลือกตั้งทุกระดับ ไม่ว่าในระดับชาติหรือในระดับท้องถิ่นเพื่อการคัดกรองคนดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมเข้ามาบริหารประเทศป้องกันคน ไม่ดีไม่ให้เข้ามาแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ให้ส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้

๗) ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าไปมีบทบาทในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองที่ใกล้ตัวของพี่น้องประชาชนมากที่สุดโดยการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกำหนดนโยบายการบริการสาธารณะให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนให้ประชาชนได้เข้าร่วมตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้าง ให้ประชาชนประเมินการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตน เป็นต้น

๘) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะของสาธารณะชนเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการทำงานของ ป.ป.ช.ภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙) จัดให้มีกิจกรรมเผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติคุณยกย่องให้กำลังใจ และช่วยกันรณรงค์ปกป้องคนที่ทำความดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

๑๐) หามาตรการรองรับการทำงานและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ ป.ป.ช. ภาคประชาชน และเครือข่าย

๑๑) ให้มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของ ป.ป.ช.ภาคประชาชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้ทราบและรณรงค์ให้ประชาชนเข้าร่วมกันเป็นเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบกับ ป.ป.ช. ภาคประชาชนกันอย่างกว้างขวางซึ่งจะยังประโยชน์ในการปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนด้วยกันเองได้ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของชาติ

หน่วยที่ ๒
การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

"ผลประโยชน์ทับซ้อน" หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และมีการใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ทับซ้อนมีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์ จากทางราชการโดยมิชอบ ฯลฯ

นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

๑. ผลประโยชน์ส่วนตน (Private Interest) – "ผลประโยชน์" คือสิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ "ผลประโยชน์ส่วนตน" ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้องผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภทคือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

๑.๑ ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ้น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

๑.๒ ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคมบางอย่าง ลัทธิแนวคิด มักอยู่ในรูปลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง มีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

๒. หน้าที่สาธารณะ (Public Duty) – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

๓. ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นๆ แก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมี และจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้อง
- จำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

– ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง เพื่อไปหาตำแหน่งงานใหม่

๔. ผลประโยชน์ทับซ้อน – Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ประเภทและรูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

- **ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท**

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงอย่างขาดประสิทธิภาพ ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ เห็นด้วยว่าได้ประโยชน์เช่นนั้น

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบัน อาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

- **หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of Duty) หรือผลประโยชน์เบียดซ้อนกัน (Competing Interests) มี ๒ ประเภท**

๑. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่ง

เกิดความผิดพลาด หรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้ โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ คนไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งและการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบ หรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม

ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่า มีหลักการจัดการเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลาง และกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

- การหาผลประโยชน์ให้ตนเอง
- การรับผลประโยชน์จากการที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่
- การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง
- การรับงานนอกแล้วส่งผลต่อความเสียหายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่ง และเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท
- การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
- การช่วยญาติมิตรให้ได้งานอย่างไม่เป็นธรรมในหน่วยงานที่ตนมีอำนาจ

➢ การซื้อขายตำแหน่งการจ่ายผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ

➢ ผู้ตรวจสอบบัญชีภาครัฐรับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

➢ เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของราชการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการเพื่อให้บริษัทเอกชนที่ว่าจ้างนั้นเกิดความน่าเชื่อถือกว่าบริษัทคู่แข่ง

➢ ข้าราชการครูที่สอนไม่เต็มที่ในเวลาราชการและต้องการให้นักเรียนไปเรียนพิเศษกับตนนอกเวลาราชการ

➢ เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทราบข้อมูลโครงการตัดถนนเข้าหมู่บ้านจึงบอกให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการดังกล่าวนั้น เพื่อขายให้กับราชการในราคาที่สูงขึ้น

➢ เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบมาตรฐาน (SPEC) วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการวางโครงข่ายโทรคมนาคมแล้วให้ข้อมูลกับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จักเพื่อให้ได้เปรียบในการประมูล

➢ การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำโครงการตัดถนนสร้างสะพานลงในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเองเป็นชื่อสะพาน

➢ การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงในพื้นที่หรือในบ้านเกิดของตนเอง

➢ การใช้งบสาธารณะในการหาเสียง

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม

การรับประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting Benefits)	รับของขวัญ/เงิน สนับสนุน/เงินบริจาคจากลูกค้าของหน่วยงาน
การทำธุรกิจ (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)	มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานต้นสังกัด
การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-Employment)	ลาออกจากหน่วยงานเพื่อไปทำงานใหม่ในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน
การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting)	ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่แข่งขันหรือรับงานจากหน่วยงานต้นสังกัด
การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)	ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง
การใช้สมบัติของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Employer, Property for Private advzntage)	นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในงานส่วนตัว
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-Barrelling)	อนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ตนเอง, ใช้งานสาธารณะเพื่อหาเสียง

แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

📖 หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลัก เจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ พิจารณาความถูกผิดไปตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลางไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตน หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยอย่างทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น การสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน
- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด
- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้
- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม
- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

🕮 วิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทองค์กรและกฎหมายได้ มี ๖ ขั้นตอน สำหรับพัฒนาและปฏิบัติตามนโยบายที่จะช่วยจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้น มีประเภทใดบ้าง

– เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

– การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุม และทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

– ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่น หนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชาติพันธุ์ ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพ การค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) งานเสริม ความเป็นอริ/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

– ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงาน/อุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบราชการ การปรับการลงโทษ การให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินข้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง

แบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้) รวมถึงมีการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อจัดการและการติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศและมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน อะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือ จุดเสี่ยงตามที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ ได้แก่ การติดต่อ/ร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ กิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและใส่ใจของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยังเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม สร้างความตื่นตัวและเอาใจใส่ในการช่วยแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก้ไข

ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าคนที่มีข้อมูลเพียงพอจะเห็นว่าขณะนี้หน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ มีการชั่งน้ำหนักประโยชน์องค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และพิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐ จะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่พร้อมรับผิด ที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใส และตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการ และผลการทบทวนเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเพื่อความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้อง โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

🕮 การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (Integrity) และการยืดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- **ผู้เปิดเผยผลประโยชน์**

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะ

หลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบคดโกงและทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรม กลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพหรือแม้แต่สูญเสียงาน

หลัก (Core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whist blowing) เป็นการใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรง

หรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

- **ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก**

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการสืบเสาะ การคดโกงและกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิด เป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดี ต่อเพื่อนหรือองค์กร ซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมภายในที่ประมวลจริยธรรม (Code of Conduct) และในทางตรงกันข้าม ความจงรักภักดีเป็นสัญญาที่มีต่อกลุ่มคนที่สังคม ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็น

ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผย/ผู้เปิดเผย จะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับ ได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่าย ๆ โดยหลักความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส และจำเป็นต้องมีการเปิดเผยการกระทำผิด พร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานอย่างเชื่อมั่นได้

- **การส่งสาสน์ขององค์กร**

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่า เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

- **กฎ ระเบียบ และนโยบาย**

รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากกรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม นโยบายขององค์กร รวมทั้งประมวลจริยธรรมขององค์กร ภายใต้หลักคุณธรรมภาครัฐในประมวลจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำที่ให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยและการรายงานการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม มีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ อธิบายได้ว่ามีการดำเนินการอย่างไรและองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานเต็มที่

- **การปกป้องคุ้มครองพยาน**

หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิด จัดช่องทางอำนวยความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมทั้งคนอื่นๆ ที่อาจจะได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยาน คือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงาน/เปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผยควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติ หรือ (ล้มเหลว)

– การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริหารที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน

– การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาล การเปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผย จะต้องครอบคลุม

– เนื้อหาในการเปิดเผย
– การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
– ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย
– เปิดเผยต่อใคร
– เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย
– กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง
– กระบวนการตรวจสอบ
– บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

- **การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น**

ประมวลจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกง การบริหารที่ไม่เป็นธรรม

การจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานองค์กรอิสระ เช่น ปปช. ปปท. และผู้ตรวจการแผ่นดิน

- **การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ**

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยได้รับ

การคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้ และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ หน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและรับผิดชอบและให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อการให้ความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และการสนับสนุนผลักดันการเปิดเผยอย่างจริงจัง รวมถึงมีการป้องกันสิทธิของบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ว่าได้ดูแลอย่างเหมาะสม การบริหารทั้งกระบวนการอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

🕮 การให้ การรับของขวัญและผลประโยชน์

การประยุกต์ใช้

นโยบายเกี่ยวกับการให้และรับของขวัญและผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่

โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ทำลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน กระทบต่อความถูกต้องชอบธรรม เที่ยงตรง ที่องค์กรภาครัฐไทยได้ยึดถือในการบริหาร ราชการ และกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

อะไรคือของขวัญและผลประโยชน์

- ของขวัญและผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือนรายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานของราชการปกติ
- ของขวัญและผลประโยชน์ สามารถตีค่าตีราคาเป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่า ตีราคา
- ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึง สินค้าบริโภค ความบันเทิง การต้อนรับให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือการบริการ และเงิน
- ของขวัญและผลประโยชน์ที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ ที่ไม่สามารถ คิดเป็นราคาตลาดที่จะซื้อ ขายได้ อาทิเช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตน การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือผลประโยชน์

๑. เราควรรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาส

ที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามประเพณีการทำงาน อย่างไรก็ตาม มีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑.๑ ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ล็อตเตอรี่ หุ้น พันธบัตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน

• การถูกเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงินนั้น สิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ

– ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่

– ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต

• ถ้าท่านทำงานที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น การตรวจสอบภายใน และการตรวจคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบหรือการอนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๑.๒ การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชน ว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธะกับผู้ให้ และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชั่น ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วน

ราชการที่อยู่ในกลุ่มการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

หลักการของการปฏิบัติงานภาครัฐอยู่ภายใต้พื้นฐานว่า “การกระทำและการตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใด ๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ ผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้สั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อภาครัฐและทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม

ประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดของสังคมไทยต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพข้าราชการ

๒. เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

๒.๑ ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น ห้ามรับจากคู่สัญญา องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า สัญญากับองค์กร องค์กรบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาต รับการตรวจสอบด้านต่าง ๆ ฯลฯ

องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จัดการเรื่องนี้อย่างเหมาะสม รายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ด้วยมีการลงทะเบียนเป็นทางการ

๒.๒ บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร: ถ้าข้าราชการนั้น ๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหว ขอบข่ายที่ต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งบุคคล อาทิเช่น งานตรวจสอบต่าง ๆ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาต ฯลฯ ที่ควรให้แน่ใจที่สุดว่าจะไม่มีโอกาสที่ความเที่ยงธรรมของท่าน หรือความเที่ยงธรรมขององค์กรจะถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ และมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ท่านควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ

หลักการการกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์ใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการโดยทั่วไปให้เทียบกับค่าตามราคาตลาด

ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้น ๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กร ไม่ว่าจะมีค่า ราคาเท่าใด

แนวทางปฏิบัติ

- ของขวัญหรือผลประโยชน์เทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่าสามพันบาทถ้วน ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้
- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่เทียบกับราคาตลาดมีค่าเกินสามพันบาทถ้วน ต้องรายงานองค์กรและลงทะเบียนไว้

– ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาด ระหว่าง ๓,๐๐๐–๑๕,๐๐๐ บาท ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่า ควรตกเป็นของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้น ๆ หรือไม่

– ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้เป็นทรัพย์สินขององค์กร ใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะและ

หรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วย ฯลฯ

– ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่าสามพันบาทของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างจะต้องรายงาน

– ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคน ต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างจะต้องรายงาน

– ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชน องค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพล บิดเบือน ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกซอบ คาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ

– เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร ล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ)

๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

- ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เอง หากมีค่าไม่เกินสามพันบาท
- หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐–๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่
- หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อะไร

การฝ่าฝืนกฎนี้มีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น เป็นการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน

นอกจากนั้น หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรม ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับผิดทางอาญาด้วย หากถูกตัดสินว่าผิดจริง จะต้องได้รับโทษทางอาญาด้วย

กรณีตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบน้ำหนักรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเงินรวมหนึ่งแสนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การอนุญาตรถบรรทุกที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดขนส่งสินค้าได้ กรณีเช่นนี้นอกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัยขั้นไล่ออกจากราชการแล้ว ยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วยในการพิจารณาวินิจฉัยโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้ระบุเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ทำลายทรัพย์สินสาธารณะ (ถนน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็นการให้ผลประโยชน์ ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการรถบรรทุก รวมทั้งเจ้าของสินค้าและสั่งลงโทษจำคุกเป็นเวลา ๑ ปี โดยไม่รอลงอาญา

การรับของขวัญและผลประโยชน์ : กุญแจแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใด ๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมีอคติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐ และต่อข้าราชการ

กุญแจแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์ โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

- การตีค่าราคาต่ำกว่าความเป็นจริง: บุคคลอาจจูงใจตนเองหรือจูงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้น ๆ มีค่าต่ำกว่าเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวง ซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

- การเพิกเฉย มองข้ามความผิด ละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

(๑) การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่า จะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน รับจ้าง รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์ โดยอิทธิพลของความชอบให้ประโยชน์หรือปฏิบัติตอบแทนมากกว่า เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์ เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้อ อาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่าง ๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ

นอกจากนั้น หากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรม “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากการตัดสินใจใด ๆ ในหน้าที่ปรากฏชัดเจนต่อสาธารณชน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

(๒) การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์ โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญ และหรือผลประโยชน์ใด ๆ เป็นความผิด แต่มักจะหาเหตุผลเพื่อเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่น ๆ ก็ทำเช่นนี้ ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิ ฉันอุทิศเวลานอกเวลาราชการทำงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัล ผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“หากฉันเป็นคนพิเศษจริง ๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาชมดิฉัน มันเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันจะเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสเสมอ คือให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้ และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใด ๆ”

ท่านต้องระลึกเสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มิชอบ

กรณีตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่ง HR procurement ไปเข้าสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ได้รับโชคในการแจกรางวัลจากการเป็นผู้ร่วมสัมมนาที่บุคลิกดีเป็น personnel planner ราคา ๗,๐๐๐ บาท ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่เก็บของรางวัลไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลจากการชนะในการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

ผู้บังคับบัญชาตระหนักในความหมายที่อาจแอบแฝงของการให้และตัดสินว่าของรางวัลนั้นจะต้องรายงานลงทะเบียนเป็นขององค์กร โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนา เป็นการสนับสนุนค่าเข้าร่วมสัมมนาจากองค์กร ดังนั้น เป็นความชอบธรรมขององค์กร ที่จะตัดสินว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้

เนื่องจากราคาของของขวัญและธรรมชาติหน้าที่ที่สุ่มเสี่ยงเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เจ้าหน้าที่จึงถูกขอให้สละรางวัลให้แก่องค์กรเพื่อไว้ใช้ตามความเหมาะสม

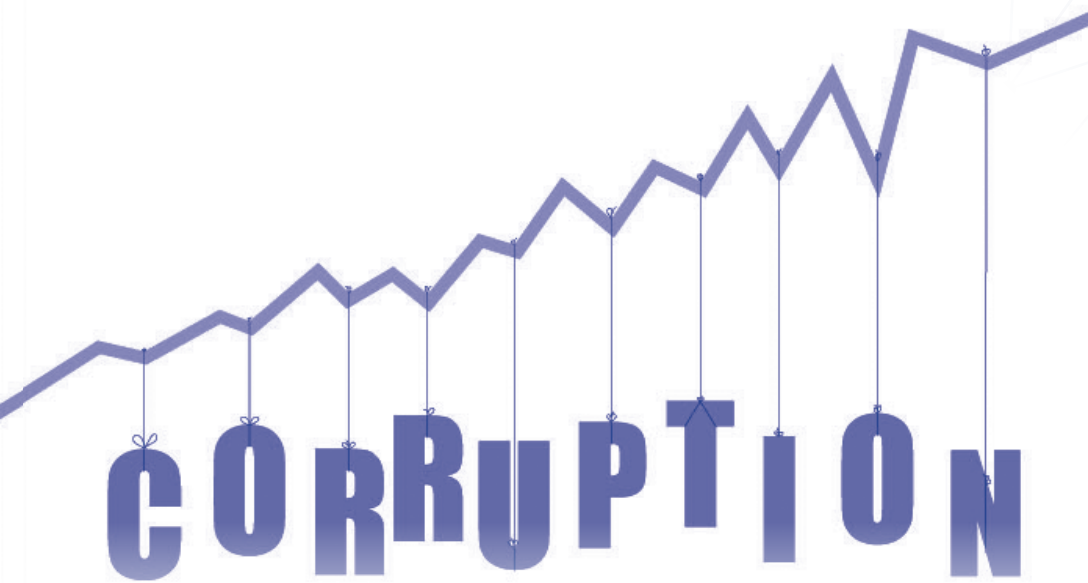
โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็น	การตัดสินใจ
เจตนารมณ์ :	อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ:	มีกฎ ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์คืออะไร
ความเปิดเผย:	การให้มีความเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า:	ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด
หลักจริยธรรม:	มีหลักจริยธรรมอะไรที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่
อัตลักษณ์:	ผู้ให้มีอัตลักษณ์แทนอะไร
เวลาและโอกาส:	เวลาและโอกาสในการให้ คืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อถือไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ โดยปราศจากอคติ ท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้

แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสมได้ แต่อย่างไรก็ตาม มีขอบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตโดยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่าน รวมทั้งองค์กรของท่าน



หน่วยที่ ๓
แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน กรณีการเรี่ยไรและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

🕮 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

: กรณีเรี่ยไร

ปัจจุบันการเรี่ยไรมีรูปแบบที่หลากหลายและมีความซับซ้อนมากขึ้น แม้แต่หน่วยงานของรัฐหรือข้าราชการพลเรือนเองก็มีการเรี่ยไรเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของหน่วยงานของรัฐอยู่เสมอ เช่น การรับหรือบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์สาธารณะ การทำนุบำรุงศาสนา การจัดสวัสดิการ การขอรับการสนับสนุนหรือการช่วยบรรเทาทุกข์ในเหตุการณ์สำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นการเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูล นับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีงามของคนไทย แสดงออกถึงความมีน้ำใจ สอดคล้องกับค่านิยมไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่ามีการอาศัยค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามต่าง ๆ เหล่านี้ แสวงหาผลประโยชน์ที่มิชอบ โดยทำการเรี่ยไรที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแอบแฝงอยู่ ทำให้เกิดความไม่เป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดการใช้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการโดยมิชอบ นำไปสู่ความเสี่ยงในการเกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ข้าราชการทั่วไป ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและเป็นความผิดทางวินัยได้

ก.พ.พิจารณาเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรม เป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่บุคคลอื่นโดยไม่จำเป็น และเป็นช่องทางหนึ่งที่นำไปสู่การทุจริตประพฤติมิชอบขึ้นในวงราชการ จึงวางแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรี่ยไร ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการพลเรือนได้มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรี่ยไรอย่างเคร่งครัด เป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเรี่ยไรอย่างเคร่งครัด

๑.๒ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำกับดูแลข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง

๑.๓ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางจริยธรรม ที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของข้าราชการพลเรือน

๒. แนวทางปฏิบัติสำหรับ ข้าราชการพลเรือน

๒.๑ ห้ามมิให้จัดให้มีการเรี่ยไรที่มิชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติควบคุมการเรี่ยไรพุทธศักราช ๒๔๘๗ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรี่ยไรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๙ มติคณะรัฐมนตรี และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒.๒ ห้ามมิให้แสดงตำแหน่งหน้าที่ราชการให้ปรากฏในการดำเนินการเรี่ยไร

๒.๓ ห้ามใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะข้าราชการพลเรือน สั่ง ขอร้อง หรือบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นช่วยทำการเรี่ยไรที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมาย

๒.๔ ห้ามมิให้นำผลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกิดจากการเรี่ยไร มาประกอบการพิจารณาให้คุณให้โทษหรือใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเกิดความเดือดร้อนหรือเกิดความอึดอัดใจ

๒.๕ ห้ามเรี่ยไรจากข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนเพื่อซื้อของขวัญให้ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่/ผู้บังคับบัญชา เนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น ในวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง การเลี้ยงรับรองข้าราชการผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาที่ไปตรวจราชการ ฯลฯ หรือมอบในรูปของฝากของอภินันทนาการซึ่งมีราคาแพง และปราศจากเหตุตามปกติประเพณีนิยม หากประสงค์จะแสดงความยินดีหรือความปรารถนาดี ควรใช้บัตรอวยพรหรือการลงนามในสมุดอวยพรแทน

๒.๖ ห้ามจัดกิจกรรมที่กำหนดให้มีการจำหน่ายบัตรหรือบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีการกำหนดมูลค่าที่แน่นอน เช่น การจำหน่ายบัตรเข้าชมการแสดง การจำหน่ายบัตรเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกอล์ฟหรือกีฬาอื่น เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการควบคุมการเรี่ยไรหรือได้รับยกเว้นตามกฎหมาย

๒.๗ ห้ามใช้สัญลักษณ์ ตราสัญลักษณ์ หรือทรัพยากรของรัฐ เช่น บุคลากร ทรัพย์สิน และเวลาราชการดำเนินการการเรี่ยไร เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับยกเว้นตามกฎหมาย

๓. กลไกการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

๓.๑ <u>หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา</u>

- ต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรี่ยไร ได้แก่ พระราชบัญญัติควบคุมการเรี่ยไร พุทธศักราช ๒๕๘๗ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรี่ยไรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๙ มติคณะรัฐมนตรี และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ในกรณีที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบ เพราะมิได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และมิได้ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องรับผิดทางวินัยด้วย (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖)

๓.๒ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

- ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ สอดส่องดูแลให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ : กรณีการเรี่ยไร และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องพร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนพูดคุยหรือปรึกษาหารือถึงประเด็นความเสี่ยงของแต่ละส่วนราชการเพื่อวางแนวทางการส่งเสริมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบจากกรณีการเรี่ยไรที่อาจจะเกิดขึ้น
- ในกรณีที่ข้าราชการมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าเป็นการเรี่ยไรที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ให้ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น

๓.๓ ก.พ.

เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) ที่กำหนดให้มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๒๐ (๖) ที่กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อ ๒๑ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญและมีผลกระทบในวงกว้างและยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ.วินิจฉัยเพื่อกำหนด

เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้เพื่อควบคุมดูแลแนวทางปฏิบัติดังกล่าวให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

🕮 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

: กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

แม้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้แล้ว แต่หากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความเข้าใจที่ถูกต้องและไม่ให้ความสำคัญที่จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดก็อาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในเรื่องการแสวงประโยชน์ที่มิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และเป็นความผิดวินัยได้

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการได้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดและเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ถูกต้อง รักษาศักดิ์ศรีข้าราชการให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชนและสร้างภูมิคุ้มกันสำหรับข้าราชการจึงกำหนดแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ขึ้น

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดของข้าราชการ

๑.๒ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชากำกับดูแลข้าราชการในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดและต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๓ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางจริยธรรมหรือช่องทางการประพฤติมิชอบหรือรับสินบนของข้าราชการ

๒. แนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือน

๒.๑ ข้าราชการต้องไม่ถามนำถึงการให้ หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด

๒.๒ ข้าราชการต้องไม่รับหรือไม่ให้เงินสด เช็ค พันธบัตร หุ้น ทองคำ อัญมณี อสังหาริมทรัพย์ หรือประโยชน์อื่นใด เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

๒.๓ ข้าราชการต้องไม่ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๔ กรณีจำเป็นต้องรับหรือต้องให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาหรือตามปกติประเพณีนิยม หรือเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ก่อนรับหรือให้ของขวัญ ของที่ระลึก ของกำนัลและ/ประโยชน์อื่นใด ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว โดยสิ่งของหรือของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่รับหรือให้แก่กันต้องมีมูลค่าในการรับ จากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒.๕ การให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดในกรณียกเว้นหรือจำเป็นนั้นอาจเสี่ยงต่อความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันหรืออนาคตได้และควรพึงระวังในการตีมูลค่าของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดต่ำกว่าความเป็นจริง

๒.๖ ควรใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพรหรือใช้บัตรแสดงความยินดีแทนการให้ของขวัญ เพื่อเป็นการป้องกันการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ อีกทั้งเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทัศนคติในการประหยัดให้แก่ข้าราชการ

๓. กลไกการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

๓.๑ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา

- ต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด ได้แก่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔) ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ต้องส่งเสริมและจัดให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใด รวมทั้งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างทั่วถึง
- ให้ส่วนราชการกำหนดระเบียบภายในเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติเมื่อมีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดภายใต้กรอบกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

๓.๒ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

- ให้คณะกรรมการจริยธรรมฯ สอดส่องดูแลให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับของขวัญ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดของข้าราชการให้หัวหน้าส่วนราชการและ ก.พ. ทราบภายในเดือนกันยายนของทุกปี

๓.๓ ก.พ.

เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) ที่บัญญัติให้ ก.พ. มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรมเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๒๐ (๖) ที่กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อ ๒๑ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญและมีผลกระทบในวงกว้างและยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณีคณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย เพื่อกำหนดเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้เพื่อควบคุมดูแลแนวทางปฏิบัติดังกล่าวให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๐, ๑๐๓ และ ๑๐๓/๑ กำหนดเรื่องการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมไว้ เพื่อลดระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกแยะแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนให้ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

๒. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

– เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

– เรื่อง กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามความในมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ พ.ศ. ๒๕๔๔

– เรื่อง กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามความในมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓.๑ ส่วนคำปรารภ ได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดน ๙ ข้อ ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๒ หมวด ๒ ข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะความชอบหรือชัง

๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ทั้งนี้ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใด แล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

๔) ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๓.๓ หมวด ๒ ข้อ ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่น เรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้อง หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๒) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่น จะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรี่ยไรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔

ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมอนามัย

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

- เลขที่ ๘๘/๒๒ หมู่ ๔ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐
- โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๓๖ โทรสาร ๐ ๒๕๙๑ ๘๒๐๕
- เว็บไซต์ http://ethics.anamai.moph.go.th
- กล่องรับความคิดเห็น/ข้อร้องเรียน บริเวณอาคารกรมอนามัย

ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เว็บไซต์ http://www.nccc.thaigov.net
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) เว็บไซต์ http://www.pacc.go.th
- ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย เว็บไซต์ http://www.mahadthai.com
- ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เว็บไซต์ http://www.psc.opm.go.th
- ศูนย์ประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนของประชาชน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ศปช.) อาคาร ๖ ชั้น ๘ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานสังกัดกรมอนามัยในส่วนภูมิภาค สามารถแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนได้ ดังนี้

ศูนย์อนามัยที่ ๑ (จังหวัดเชียงใหม่) โทรศัพท์ ๐ ๕ ๓๒๗ ๒๗๔๐

(หากท่านอยู่จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน)

ศูนย์อนามัยที่ ๒ (จังหวัดพิษณุโลก) โทรศัพท์ ๐ ๕๕๒๙ ๙๒๘๐

(หากท่านอยู่จังหวัด ตาก พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์)

ศูนย์อนามัยที่ ๓ (จังหวัดนครสวรรค์) โทรศัพท์ ๐ ๕๖๒๕ ๕๔๕๑

(หากท่านอยู่จังหวัด กำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ พิจิตร และอุทัยธานี)

ศูนย์อนามัยที่ ๔ (จังหวัดสระบุรี) โทรศัพท์ ๐ ๓๖๓๐ ๐๘๓๐

(หากท่านอยู่จังหวัด นนทบุรี นครนายก ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง)

ศูนย์อนามัยที่ ๕ (จังหวัดราชบุรี) โทรศัพท์ ๐ ๓๒๓๑ ๐๓๖๘

(หากท่านอยู่จังหวัด กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี)

ศูนย์อนามัยที่ ๖ (จังหวัดชลบุรี) โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๔ ๘๑๖๕

(หากท่านอยู่จังหวัด จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว และสมุทรปราการ)

ศูนย์อนามัยที่ ๗ (จังหวัดขอนแก่น) โทรศัพท์ ๐ ๔๓๒๓ ๕๙๐๒

(หากท่านอยู่จังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด)

ศูนย์อนามัยที่ ๘ (จังหวัดอุดรธานี) โทรศัพท์ ๐ ๔๓๒๓ ๖๗๗๒

(หากท่านอยู่จังหวัด นครพนม บึงกาฬ เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี)

ศูนย์อนามัยที่ ๙ (จังหวัดนครราชสีมา) โทรศัพท์ ๐ ๔๔๓๐ ๕๑๓๑

(หากท่านอยู่จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และสุรินทร์)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ (จังหวัดอุบลราชธานี) โทรศัพท์ ๐ ๔๕๒๘ ๘๕๘๖

(หากท่านอยู่จังหวัด มุกดาหาร ยโสธร ศรีสะเกษ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ (จังหวัดนครศรีธรรมราช) โทรศัพท์ ๐ ๗๕๓๙ ๙๔๖๐

(หากท่านอยู่จังหวัด ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา และภูเก็ต)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ (จังหวัดยะลา) โทรศัพท์ ๐ ๗๓๒๑ ๖๗๗๖

(หากท่านอยู่จังหวัด นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา สตูล ตรัง และพัทลุง)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๓ (กรุงเทพมหานคร) โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๑ ๓๐๕๖

(หากท่านอยู่จังหวัด กรุงเทพมหานคร)

ศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง จังหวัดลำปาง โทรศัพท์ ๐ ๕๔๒๖ ๙๒๗๗

กลุ่มพัฒนาความร่วมมือทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ จังหวัดเชียงใหม่ โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๔ ๐๑๔๑

ภาคผนวก

แนวทางการกรอกแบบรายงานการเรี่ยไรและการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

แนวทางการให้ข้อมูล

๑. โปรดให้ข้อมูลตามแบบรายงานการเรี่ยไรและการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ตามแบบรายงานสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

- ๑.๑ กรณีเรี่ยไร
- ๑.๒ กรณีการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด
- ๑.๓ การดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและประธานคณะกรรมการจริยธรรมลงนาม

๓. เสนอหัวหน้าส่วนราชการและส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.
๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

แบบรายงานการเรี่ยไรและการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด : ประจำปีงบประมาณ.....

แบบรายงานการเรี่ยไรและการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

หน่วยงาน.....

ผู้รายงาน.....**ตำแหน่ง**.....**เบอร์โทรศัพท์**.....

ขอรายงานผลการดำเนินการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1. กรณีเรี่ยไร

1.1 กรณีที่หน่วยงานดำเนินการเรี่ยไร

คำอธิบาย กรอกข้อมูลกรณีการเรี่ยไรโดยระบุจำนวนครั้งตามการดำเนินการ และกรอกข้อมูลการเรี่ยไรที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรก

ประเภทการเรี่ยไร	การดำเนินการ (ครั้ง)			
	ขออนุญาตจากกคร.	ไม่ได้ขออนุญาตจากกคร.	ได้รับยกเว้นตามกฎหมาย	รวมจำนวน (ครั้ง)
๑) การเรี่ยไรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานกรณีพบมากที่สุด ๓ อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓).....	.....	.....	.....	.....

ประเภทการเรี่ยไร	การดำเนินการ (ครั้ง)			
	ขออนุญาตจากกคร.	ไม่ได้ขออนุญาตจากกคร.	ได้รับยกเว้นตามกฎหมาย	รวมจำนวน (ครั้ง)
๒) การเรี่ยไรเพื่อสาธารณประโยชน์ กรณีพบมากที่สุด ๓ อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓)..... ๓) กรณีอื่นๆ กรณีพบมากที่สุด ๓ อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓).....				

หมายเหตุ : หมายถึง คณะกรรมการควบคุมการเรี่ยไร

แบบรายงานการเรี่ยไรและการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด : ประจำปีงบประมาณ.....

๑.๒ กรณีที่หน่วยงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือให้ความร่วมมือกับบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

คำอธิบาย กรอกข้อมูลกรณีที่หน่วยงานของท่านเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือให้ความร่วมมือกับบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานของรัฐอื่น โดยระบุจำนวนครั้งตามประเภทแหล่งของเงินหรือทรัพย์สินที่ใช้ และกรอกข้อมูลการเรี่ยไรที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรก

ประเภทการเรี่ยไร	แหล่งของเงินหรือทรัพย์สินที่ใช้ (ครั้ง)			
	สวัสดิการ	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ	ภาคเอกชน/ประชาชน	อื่น ๆ
๑) การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐกรณีพบมากที่สุด 3 อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓).....	.....	.....	.....	.....
๒) การให้ความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล ชมรม สมาคม ฯลฯ กรณีพบมากที่สุด ๓ อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓).....				
๓) กรณีอื่น ๆ กรณีพบมากที่สุด ๓ อันดับ (๑)..... (๒)..... (๓).....				

๒. กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

จำนวนของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ

➢ มูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท จำนวน.....ครั้ง

ได้รับจาก ภาครัฐ จำนวน.....ครั้ง ภาคเอกชน จำนวน.....ครั้ง
ภาคประชาชน จำนวน.....ครั้ง อื่น ๆ จำนวน.....ครั้ง

รับในนาม หน่วยงาน จำนวน.....ครั้ง รายบุคคล จำนวน.....ครั้ง

โอกาสในการรับ เทศกาลต่าง ๆ (เช่น ปีใหม่ สงกรานต์) จำนวน.....ครั้ง
โอกาสสำคัญ (เช่น เกษียณอายุ/ยินดี/ขอบคุณ จำนวน.....ครั้ง
อื่น ๆ โปรดระบุ..... จำนวน.....ครั้ง

การดำเนินการ ให้ยึดถือเป็นประโยชน์ส่วนบุคคล จำนวน.....ครั้ง
ส่งคืนแก่ผู้ให้ จำนวน.....ครั้ง
ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน จำนวน.....ครั้ง
อื่น ๆ โปรดระบุ..... จำนวน.....ครั้ง

➢ มูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท จำนวน.....ครั้ง

ได้รับจาก ภาครัฐ จำนวน.....ครั้ง ภาคเอกชน จำนวน.....ครั้ง
ภาคประชาชน จำนวน.....ครั้ง อื่น ๆ จำนวน.....ครั้ง

รับในนาม หน่วยงาน จำนวน.....ครั้ง รายบุคคล จำนวน.....ครั้ง

โอกาสในการรับ เทศกาลต่าง ๆ (เช่น ปีใหม่ สงกรานต์) จำนวน.....ครั้ง
โอกาสสำคัญ (เช่น เกษียณอายุ/ยินดี/ขอบคุณ จำนวน.....ครั้ง
อื่น ๆ โปรดระบุ..... จำนวน.....ครั้ง

การดำเนินการ ให้ยึดถือเป็นประโยชน์ส่วนบุคคล จำนวน.....ครั้ง
ส่งคืนแก่ผู้ให้ จำนวน.....ครั้ง
ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน จำนวน.....ครั้ง
อื่น ๆ โปรดระบุ..... จำนวน.....ครั้ง

๓. การดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

รายละเอียด	การเรี่ยไร	การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด
๓.๑ การดำเนินการของหน่วยงาน เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดมาตรการป้องกัน การจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ การให้คำปรึกษาแนะนำ ฯลฯ	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....
๓.๒ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงาน	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....
๓.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....
๓.๔ ข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ก.พ.	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....	(๑)..... (๒)..... (๓)..... (๔)..... (๕).....

ลงชื่อ.....
(.....)
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ลงชื่อ.....
(.....)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม

คำสั่งกรมอนามัย
ที่ ๒๑๐/๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการป้องกันการทุจริตและ
ผลประโยชน์ทับซ้อนกรมอนามัย

.....

ตามแผนปฏิบัติการการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งกำหนดให้มีโครงการจัดทำคู่มือการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนกรมอนามัย เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) และเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA)

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการจัดทำคู่มือการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนกรมอนามัยเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำคู่มือการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนกรมอนามัย โดยมีองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. รองอธิบดีกรมอนามัย (นายธงชัย เลิศวิไลรัตนพงศ์) ที่ปรึกษา
๒. นายจรัญ จักรวาลชัยศรี นักวิชาการสาธารณสุข ประธานคณะทำงาน
ทรงคุณวุฒิ(ด้านส่งเสริมสุขภาพ)
๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ รองประธานคณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
๖. ผู้แทนกองแผนงาน คณะทำงาน

๗. ผู้แทนสำนักงานเลขานุการกรม		คณะทำงาน
๘. ผู้แทนสำนักสร้างและจัดการความรู้		คณะทำงาน
๙. ผู้แทนสำนักส่งเสริมสุขภาพ		คณะทำงาน
๑๐. ผู้แทนสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ		คณะทำงาน
๑๑. ผู้แทนสำนักอนามัยผู้สูงอายุ		คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม		คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนสำนักสื่อสารและตอบโต้ความเสี่ยง		คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนสำนักทันตสาธารณสุข		คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์		คณะทำงาน
๑๖. ผู้แทนสำนักโภชนาการ		คณะทำงาน
๑๗. ผู้แทนสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ		คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนสำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ		คณะทำงาน
๑๙. ผู้แทนกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ		คณะทำงาน
๒๐. ผู้แทนกองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ		คณะทำงาน
๒๑. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนกลุ่มบริหารกฎหมายสาธารณสุข		คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย		คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์		คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี		คณะทำงาน
๒๖. ผู้แทนศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา		คณะทำงาน
๒๗. ผู้แทนศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช		คณะทำงาน
๒๘. ผู้แทนศูนย์อนามัยที่ ๑๓ กรุงเทพฯ		คณะทำงาน
๒๙. ผู้แทนกลุ่มกฎหมายและวินัย	กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๐. นางสาวชุติภา วระวิบุล	กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและเลขานุการ

๓๑. นางสาวดวงพร หวานแก้ว กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ ๑

๓๒. นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิรินทร์ กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ ๒

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

๑. รวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน และบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของกรมอนามัย รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบการจัดทำคู่มือและเรียบเรียงข้อมูลประกอบการเขียนคู่มือ

๓. เขียนและจัดทำคู่มือการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนกรมอนามัยเป็นรูปเล่ม

๔. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ลงชื่อ ธงชัย เลิศวิไลรัตนพงศ์

(นายธงชัย เลิศวิไลรัตนพงศ์)

รองอธิบดีกรมอนามัยปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอนามัย

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2558). **หลักสูตร คู่มือ และแนวทางการสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต โครงการข้าราชการไทยไร้ทุจริต.** [ม.ป.ท.].

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2554). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. (2559). **คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest).** กรุงเทพฯ : หจก.คอมพ์-อาร์ต.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2558). **คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน.** [ม.ป.ท.].

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2557). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรี่ยไรและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด. [ม.ป.ท.]**

ณภัทร เตโช, อภิชาติ จันทราธิบดี, ภัชรีย์ มีแก้ว, อรดี ไกรยุทธศักดิ์. [ม.ป.ป.]/**แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในส่วนราชการไทย**. [ม.ป.ท.]

อารีย์ อิ้งจ นิล.(2552). **การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยบทบาทของภาคประชาชน.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา www.oknation.net/blog/pacm/2009/03/25/entry-1. วันที่สืบค้น 26 กรกฎาคม 2559

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย