



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสโกลก่ำม โทร ๐๔๒-๔๙๐๙๐๕  
ที่ บก ๘๐๗๐๑ / วันที่ ๙๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสโกลก่ำม

### สถานการณ์/สภาพปัจจุบัน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน ที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่

รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วยซึ่ง ประมวลจริยธรรมข้าราชการได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการไว้หลายประการ

สำนักงานข้าราชการและผลเรื่องได้ให้ความหมายของคำว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หมายถึงสถานการณ์หรือการกระทำการใดของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำการใดก็ตามที่อาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบท่องกัน อาจจะมองไม่เห็นว่าเป็นเรื่องผิดแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ส่วนรวม) แต่กลับติดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องมากกว่า

จากคำนิยามศัพท์ สามารถแยกแยะกิจกรรมทั้งภารกิจหลักและการกิจสนับสนุนในองค์การ บริหารส่วนตำบลสโกลก่ำม ที่มีความเสี่ยงอาจเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน ดังต่อไปนี้

๑. การให้ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแก่พรบคพกหรือญาติ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในการ ประมูลหรือการจ้างเหมา รวมถึงการปกปิดข้อมูล เช่น การปิดประกาศหรือเผยแพร่ข้อมูล

๒. การกำหนดมาตรฐานในสินค้าที่จะจัดซื้อจัดจ้างให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้อง ได้เปรียบ หรือชนะในการประมูล

๓. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ

๔. การนำบุคคลภารไปใช้เพื่อการส่วนตัว

๕. การนำธุรกิจไปใช้ในกิจธุรกิจส่วนตัวและในหลายกรณีมีการเบิกค่าห้ามันด้วย

๖. การรับงานภายนอกหรือการทำธุรกิจที่เบียดบังเวลาราชการหรืองานโดยรวมของหน่วยงาน

๗. การรับผลประโยชน์หรือการเรียกร้องสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๘. อำนาจการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างของฝ่ายบริหาร

## แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน

แม้มิมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน แต่เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์สาธารณะ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ต้องค่อยดูแลผลประโยชน์สาธารณะ ควรจะทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน และให้สาธารณะได้รับทราบและตรวจสอบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะนำมาร่างกฎหมายไว้ไม่ได้ว่าไม่รู้เรื่องการทุจริตหรือไม่เข้าใจ เจ้าหน้าที่ไม่ควรรับของขวัญ ของกำนัลที่มีมาจากการบุคคลภายนอกที่มีโอกาสสืบสานเกี่ยวข้องกับการได้ประโยชน์จากหน่วยงานของรัฐเป็นต้น

๒. การใช้หลักให้ผู้เกี่ยวข้องลงเว้น การเข้าร่วมการพิจารณาเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ถ้าคณะกรรมการของหน่วยงานรู้ถึงภาระที่เจ้าหน้าที่มีต่อมาในประชุมรับงาน และมีคณะกรรมการบางคนที่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์กับทางบริษัท กรรมการผู้นั้นต้องเดินไม่เข้าร่วมการพิจารณา เพื่อป้องกันการลำเอียงจากการหาผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งในการพิจารณาจ้างคุณกรรมการที่มีญาติพี่น้อง ของตนร่วมสมัครก็ต้องเดินไม่เข้าร่วมในการพิจารณาคัดเลือกด้วย

### ข้อเสนอแนะ

#### ๑. การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณสาม มีระบบการควบคุมภายในและการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยให้มีการรายงานเมื่อสิ่นปีงบประมาณ หากพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานในกรณีต่างๆ ให้รายงานผู้บริหารทราบเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและแนวทางในการป้องกันต่อไป

#### ๒. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อควรพิจารณาที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้นำกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอนมาเผยแพร่ หน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความสามารถในการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารสาธารณะของผู้ที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด เช่น

- การเผยแพร่องค์ความรู้ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำพัสดุ

- การจัดทำแผนการจัดทำพัสดุประจำปี

- การดำเนินการจัดทำพัสดุตามแผนการจัดทำพัสดุ

- การกำหนดและการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและการตัดสินผลการจัดทำพัสดุแต่ละรายการ/โครงการ

- การสรุปผลการจัดทำพัสดุในแต่ละรอบเดือน

- การประเมินผลการจัดทำพัสดุในรอบปีงบประมาณ

- พิจารณานำระบบการรวบรวมการซื้อและการจ้าง และกรอบข้อตกลงมาใช้เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ใช้หลัก ๒ ห้าม ๔ ไม่ควร

- ห้ามแต่งตั้งคณะกรรมการรับและเปิดซองประการราคาเป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการประกราค่า

- ห้ามแต่งตั้งคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา หรือคณะกรรมการพิจารณาผลการประกราค่า หรือคณะกรรมการ e-Auction เป็นคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ/งานจ้าง

- ไม่ควรตั้งหัวหน้าเจ้าหน้าที่งานพัสดุเป็นคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา หรือคณะกรรมการพิจารณาผลการประกราค่า

- ไม่ควรตั้งผู้ควบคุมงานเป็นกรรมการตรวจการจ้าง

- ไม่ควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

- ไม่ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยวิธีพิเศษ เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง

๒.๓ ให้มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยอาจจัดทำในรูปแบบโครงการหรืออาจจะทำการสุมตรวจนันจัดซื้อจัดจ้างเพื่อตรวจสอบผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ที่เสนอองาน

ในเบื้องต้น หากมีปัญหาในการปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุมาประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อเป็นการสร้างมืออาชีพและทักษะที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นายประเสริฐ ตั้งอุปложение

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม

ความเห็นของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม

นายคุณ อุ่นคำ

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม



คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงาน  
เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



Photo by Tomy

องค์การบริหารส่วนตำบล索ก่ำມ  
อำเภอเชก้า จังหวัดบึงกาฬ ๓๘๑๕๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๘๒-๔๙๐๙๐๕

## คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับพื้นบ้านประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ใช้อำนาจจัดการในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ ซึ่งดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นให้แก่คนในท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีความเข้าใจในสภาพและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ในท้องถิ่นดีกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมอาจ ส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิ ชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายรวมทั้งปัญหาการ ทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ทั้งในเชิงขนาด และความลับซับซ้อนของ ปัญหาทุจริต ซึ่งทางคณะกรรมการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิฯ ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไข ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจาก ทุกส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำกั่น ได้ ตระหนักรถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ ด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำกั่น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำกั่น

## สารบัญ

## สารบัญ

หน้า

|  |    |
|--|----|
| ๑. ความเป็นมา                                  | ๑  |
| ๒. ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ                       | ๑  |
| ๓. หลักธรรมาภิบาล                              | ๑  |
| ๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง                   | ๒  |
| ๕. ประมวลจริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ | ๓  |
| ๖. ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน           | ๓  |
| ๗. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน                   | ๓  |
| ๘. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน    | ๕  |
| ๙. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์ต่อสาธารณะชน    | ๑๒ |
| ๑๐. บทที่ ๓ การให้ และรับของหรือผลประโยชน์     | ๑๘ |
| ๑๑. แนวทางในการปฏิบัติ                         | ๒๐ |
| ๑๒. บทสรุป                                     | ๒๓ |

## ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะกรรมการส่งบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้ให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พรวมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อุตสาหะ
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ไฟหัวใจรู้สึก มั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมไทย
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย
๘. มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ
๑๐. รู้จักดำเนินตนอย่างดีใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่างๆ
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

### หลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาล และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเราเรียกว่า “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั่นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะท้อนความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

### องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรวจสอบความถูกต้องด้วย ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและการออกกฎหมายลดลงจากการทุจริตคอร์ปชั่น

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่ การแจ้ง

ความเห็น การได้ส่วนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชาชนติหรืออื่นๆ และจัดการผูกขาดทั้ง โดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่ การทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องทราบว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดย

#### หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสซึ่งแนะนำ ทางการดำเนินชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และ เมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ กระแสโลกกวิศัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอตี่ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกิน โดยไม่เบี่ยดเบี้ยนตนเองและ ผู้อื่นเข่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

#### เงื่อนไข

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัย ทั้งความรู้และคุณธรรมเป็น พื้นฐาน

เงื่อนไขความ รู้ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความ รอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณา ให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังใน ขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการ ดำเนินชีวิต

ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโลสก่ำ จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก ดังเช่น

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโลสก่ำ พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อ ๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโลสก่ำทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้

#### มาตรฐานหลัก

๑. การทำงานโปร่งใสตรวจสอบได้

๒. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๓. การให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

#### มาตรฐานรอง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้ง

๔. ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำມ เรื่อง การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหาร

ข้อ ๑ เจตจำนงในการบริหารงานและนำหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสาธารณะภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นการแสดงความตั้งใจหรือคำมั่นสัญญาที่จะนำหน่วยงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเจตจำนงที่ได้แสดงไว้

ข้อ ๒ นโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำມ มุ่งมั่นพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานภาครัฐ ๖ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านความโปร่งใส

๒.๒ ด้านความพร้อมรับผิด

๒.๓ ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

๒.๕ ด้านคุณธรรมการทางานในหน่วยงาน

๒.๖ ด้านการสื่อสารภายนอกหน่วยงาน

#### ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests มีการใช้ภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ชัดกัน” “ผลประโยชน์ชัดแยก” หรือ “การชัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้คือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ชัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. ハウผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝ่ากฎหมายเข้าทำงาน เป็นต้น

๒. รับผลประโยชน์คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษีหรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น
๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้รถยนต์หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวตักหน้าไว้ก่อน เป็นต้น
๖. รับงานนอก ได้แก่การเปิดบริษัทท่าธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทางานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชีแต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น
๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือการไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังออกจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่น ๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

#### หลักสำคัญของผลประโยชน์ทับซ้อน

- ◆ ขุမานคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ◆ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นฐานของหลักนิติธรรม
  - (ประชาชนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม)

## บทที่ ๑

### การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

#### การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจุบันที่เป็นป้อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบล สุวรรณคามได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๓

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ หัวข้อใหญ่คือ

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

#### การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

##### หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

• ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น

• ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

• ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางกลุ่มแทนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีสิทธิส่วนตนเมืองครึ่งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

• หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ มีฉันท์จะบ่นthon ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

• ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐหากให้มีความสมัพนธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

• หน่วยงานควรตระหนักร่วมกับผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

• หน่วยงานต้องขัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง มีฉันท์คนก็จะพยายามปกปิด

• ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดกติกาเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานเนื่องจาก

- ลดภาระทุจริตประพฤติมิชอบ

- สามารถแก้ข้อก่อสำาหาเรื่องความล้าเอียงได้ด้วย

- แสดงความยืดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

#### ► นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

◦ **ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)** – “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วยเช่นเพื่อนญาติคู่แข่งศัตรูเมื่อได้เจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนตนมี๒ประเภทคือที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

- ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินได้แก่ยกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปอกปูองการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่นที่ดินหุ้นตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงานรวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่นสัมปทานส่วนลดของขวัญหรือของที่แสดงน้ำใจไม่ตรึ่งฯ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ เช่นสถาบันการศึกษาสมาคมลัทธิแนวคิดมักอยู่ในรูปความล้าเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชังและมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จดอยู่ในประเภทนี้

◦ **หน้าที่สาธารณะ (public duty)** – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับห้องคุน และระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐเช่นที่ปรึกษาอาสาสมัคร

◦ **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม

- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำงานที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- หลีกเลี่ยงการกระทา/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ป้องกันข้อหารว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปทำตำแหน่งใหม่

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

### ผลประโยชน์ทับซ้อนมี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะ เกิดขึ้น

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเพณีอย่างขาดประส蒂อิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้นแต่ต้องทำให้คนอื่นๆรับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

▪**หน้าที่ทับซ้อน (conflict of duty)** หรือผลประโยชน์เบี่ยดซ้อนกัน (competing interests) มี ๒ ประเภท

- ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจน แต่ถ้ายังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นๆไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

- ประเภทที่สอง เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำงานของหน้าที่ให้แก่องค์หน่วยงานหนึ่งได้ ผลสืบคือถ้าหากมีข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำงานที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

### ▶ หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

• **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ :** การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในการอบรมกฎหมาย และนโยบายจะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้อง ไปตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซงรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติ lia เอียงด้วยเรื่องศาสนาอาชีพจุดยืนทางการเมือง派 อันถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

• **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด :** การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการตรวจสอบและการเปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดมีวิธีการต่างๆ เช่น จดทะเบียนผลประโยชน์โดยย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การ ใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

- ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน จะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กรการจัดการต้องอาศัยข้อมูลน่าเข้าใจง่ายทุกระดับในองค์กรฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบ ต้องระบุผลประโยชน์ทั่วช้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทั่วช้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

- สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทั่วช้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้ข้อมูลและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและภารกิจและภารกิจรวมถึงการใช้กฎหมายที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการรายงานแลกเปลี่ยน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั่วช้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั่วช้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผย เพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันกับที่ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

#### ► แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

- ครอบการทำางาน เป็นวิธีการวางแผนไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

- ๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทั่วช้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมสมรรถนะกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

- ๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆรวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

- ๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

- ๖) บังคับใช้นโยบายและบทหวานนโยบายสมำเสมอ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

**(๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน**

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในการทำงานของหน่วยงาน มีจุดเด่นที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

- การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวชุมชนชาติพันธุ์ศาสนานฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพการค้าพรมการเมืองฯลฯ) การทำงานเสริมความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่นการปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชนการท้าสัญญาจัดซื้อจัดจ้างการตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจการออกใบอนุญาตการให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายอำนาจการ การปรับการลงโทษการให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนข่ายเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินข้อพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณาニ尼ยาและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

**(๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม**

- องค์ประกอบของการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนนี้คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคนดังนี้กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆที่ใช้เพื่อการจัดการ

- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

**(๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง**

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทางสัญญา อาสาสมัครหัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การประชุมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขามาระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน สรวนตัวผู้บริหารเองที่ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนผลประโยชน์ทับซ้อนได้เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูปการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจจากความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

### (๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก่ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง (๑)พิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอ ที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (๒)ชั่งน้ำหนักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๓)พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

### (๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้ามผลเสียที่เกิดขึ้นก็ Lewinsky ไม่แพ้กัน

- การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเจ้าของหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจรรยาบรรณสูงเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดชอบที่ผู้ท้าทุกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

- นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่นให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก่ปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ องค์กรภาครัฐต้องหาให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนไปร่วมและตรวจสอบได้

### (๖) การบังคับใช้และบททวนนโยบาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการบททวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมืออีกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การบททวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการบททวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยืนหยัดท่านในสิ่งที่ถูกต้อง

• ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบเขตที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะโดยหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำการผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชุมชนเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติไม่ชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องคุณค่าของพยาบาล (whistleblowing) ให้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำการผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำการผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำการผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขาดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

## บทที่ ๒

### การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

#### การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

##### • ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบเขตที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องเช่นเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน หลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

##### • ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุนมีช่องทางวิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะ การคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นค่านิยมที่เป็นหลักคุณธรรมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แต่ในทางตรงกันข้ามความจริงก็คือเป็นสัญญาที่มีต่อลูกค้าและสังคมที่ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะผิดสัญญาหรือทรยศต่อเพื่อนไม่ได้ในยามจำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับได้รับการปกป้อง แต่ในทางปฏิบัติผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆ หลักคือจะต้องปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมทั้งการปกป้องข้อมูลที่รายงานให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้

##### • ผู้เปิดเผยผลประโยชน์ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีขอบเขตที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะหลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่โดยแทนที่จะยกย่องเช่นเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอาชญากรรมกลับวิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและแม้แต่สูญเสียงาน หลัก (core) ของการปกป้องคุ้มครองพยาน (whistleblowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสี่ยงสาธารณะการรายงานการกระทำผิดภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการคดโกงและการกระทำการผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำการผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่ ปัญหาสำคัญคือ การขาดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

• การส่งสาร์ขององค์กร :

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่า เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ต้องมีคำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่า จะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำการผิด

• กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย :

ragazzi ของการเปิดเผยการกระทำการผิดมาจากการอบรมกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบายขององค์กร ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติ และไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำการที่เป็นเบนจากมาตรฐานด้วย การเปิดเผยการกระทำการผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม ต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำการผิดภายใต้กฎหมายต่างๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแนใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

• องค์กรควรจะทำอย่างไร :

วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำการผิดจัดขึ้นทางอันวยความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำการผิด รวมทั้งคนอื่นๆ ที่จะได้รับผลกระทบ วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำการผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำการผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกรูปแบบ

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอดีต หรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เสื่อมเสีย หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน

- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่อนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม ส่วนกระบวนการจัดตั้งหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในการณ์การซุกซุกความหรือการดูหมิ่น เหยียดหยามกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน ระยะนี้ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อการเปิดเผยการกระทำการผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นสัญชาติญาณ)

ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงานหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบและสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครองปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธสัญญาที่มีต่อส่วนรวม และกับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

#### • การส่งสารณ์ขององค์กร :

องค์กรจะต้องขับเคลื่อน/ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ฝิดจริยธรรมและคดโกงว่า เป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการและข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ต้องมีความแน่นแก่เจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข่าวสารข้อมูลอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำผิด

#### • กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย :

arkan ของการเปิดเผยการกระทำผิดมาจากการอบรมกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบายขององค์กร ในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติ และไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เป็นเบนจากมาตรฐานด้วยการเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม ต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่างๆ นั้นต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแนใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

#### • องค์กรควรจะทำอย่างไร :

วิธีที่ดีที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิดจัดซื้อทางอనาวยความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมทั้งคนอื่นๆ ที่จะได้รับผลกระทบ วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการคุ้มครองพยานคือ

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มบุคคลต่างๆ เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการจริยธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผย ควรประกอบด้วย

#### - การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- การบริหารที่เป็นอดีต หรือ (ล้มเหลว)
- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการบริการที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียเงินของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่อนามยศสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการจะแยกต่างหากจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการขู่คุกคามหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกันในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน ประโยชน์ของกระบวนการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน/เปิดเผย จะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกตอบสนองต่อ

การเปิดเผยการกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นสัญชาตญาณ) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงานทันทีต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กร

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบและสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดใน ๔ กลุ่มดัง

(๑) การประพฤติไมชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ปปช.

(๒) การบริการที่ผิดพลาดโดยระบบทกับผลประโยชน์ของผู้อื่น

(๓) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยไมชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐ หรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้เกิดประมาณถูกใช้สูญเปล่า

(๔) การกระทำของบุคคลเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยกับสาธารณะหรือ กระทบต่อสิ่งแวดล้อม การเปิดเผยการกระทำบางประเภทอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชนการเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถament ต่อความเป็นธรรมของรัฐบาลการ เปิดเผยนโยบายของหน่วยงานหรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกลงโทษทางวินัย นโยบายและกระบวนการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เนื้อหาในการเปิดเผย

- การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร

- ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย

- เปิดเผยต่อใคร

- เครื่องมือทดสอบและการตรวจสอบการเปิดเผย

- กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง

- กระบวนการตรวจสอบ

- บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

- การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยึดหยุ่น

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยเกี่ยวกับการคดโกงหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรยึดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ที่สามารถไปพบปะหรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่องค์กรอิสระ เช่น ปปช. ปปท. ผู้ตรวจสอบแผ่นดิน

- การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย/กระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ทราบกันในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

- เปื่องหลังความสำเร็จ

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพัฒนาระบบจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการปูองกันปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำต่อความสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ และผลักดัน

การเปิดเผยอย่างแข็งแกร่ง การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารกระบวนการอย่างเท่าเทียมซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- ด้านวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก
  - มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
  - มีโปรแกรมเฉพาะสาขาวิชาที่รับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
  - ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบสืบสานแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
  - การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/ารมณ์แก่ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ - เครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่นๆ และหัวหน้าสายงาน

#### • บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและจัดการกับการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่จะเกิดต่อทีมงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ต่อการรายงาน สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากใน การสร้างบรรยายกาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดขึ้น จากการตรวจสอบต่างๆ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ กล้ายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผย ให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน หากสิ่งที่ เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิริยาทางลบและ ป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

#### บทบาทอื่นๆ ดัง

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจากการเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับ การสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ลูกน้องไม่ให้ทำผิดและดำเนินตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูล อย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปเมื่อส่วนได้ส่วนเสียและตรงเป๊ะตรงมาไม่ว่าจะ ยกเพียงไร ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่าง เป็นความลับ เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่ สมบูรณ์ หากมีการรายงานด้วยว่าจากจะต้องสรุประยุลละเอียดเป็นเอกสารผู้บริหารจะต้องระบุไม่ให้การกระทำใดๆ

ของตนเข้าไปก้าวภาย มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือ ทำให้รับรู้ได้ว่า มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

- การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน

จัดโปรแกรมการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อ การเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่า ทามี ต้องเปิดเผย และ อะไร จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเปิดเผยการกระทำการ จัดให้มีการฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อ ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า/ผู้บริหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียน การรายงานการเปิดเผย และจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองพยาน

- เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best- practice target)

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลมีนโยบายและ กระบวนการเพื่อลดภัยภัยที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหาร ที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกงและการทุจริต

- จัดกลไกสนับสนุน (robust support) เพื่อลดการรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาดให้คำปรึกษาการ เปิดเผยพูดคุยกรรมการกระทำการที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเหมาะสมกับโครงสร้างชุมชนชาติและ ขนาดขององค์กร

- นโยบาย โครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ต้องได้รับทราบโดยทั่วถัน  
 - มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๓

### การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

#### การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญ และผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๔๑ และ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

##### • เจตนากรณ์

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐว่า จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หาก ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการ กระทำการที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ย่อมทำลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนระบบท่อความถูกต้อง ของบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการรวมทั้งระบบท่อกระบวนการปกตรองในระบบ ประชาธิปไตย

##### • อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นได หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของบริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ จากการจ้างงานในราชการปกติ

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นได สามารถตีค่าต่ำราคากลับเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าต่ำราคากลับได

▶ ของขวัญที่สามารถติดราคาได (Tangible gifts) หมายรวมถึงสินค้าบริโภคความบันเทิงการต้อนรับให้ ที่พักการเดินทางอุปกรณ์เครื่องใช้ เช่นตัวอย่างสินค้าบัตรของขวัญเครื่องใช้ส่วนตัวบัตรกำนัลบัตรลดราคาสินค้า หรือบริการและเงินเป็นต้น

▶ ของขวัญและประโยชน์อื่นไดที่คิดเป็นราคามิได (Intangible gifts and benefits) หมายถึงสิ่งใดๆ หรือ บริการใดๆ ที่ไม่สามารถติดเป็นราคาน้ำที่จะซื้อขายไดอาทิ เช่นการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติตัวความชอบส่วนตน การเข้าถึงประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ รายละเอียดต่อจากนี้เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์อื่นไดในทางปฏิบัติ

##### • เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ ความ ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและหรือ ผลประโยชน์คือ

(๑) เราครับหรือไม่

(๒) เราควรรายงานการรับหรือไม่

(๓) เรามาตรถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. เราครับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามบทธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามมีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับไม่ว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่า เพียงเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธุ์กับผู้ให้และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธา ต่อประชาชน

(๑) ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ล็อตเตอรี่ หุ้น พันธบัตร เป็นการผูกผันประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน

◆ การถูกเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงินนั้นสิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจคือ

- ทำไม่เข้าจึงเสนอให้เช่น ให้แทนคำขอบคุณการเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่
- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต

◆ ถ้าท่านทำงานอยู่ในกลุ่มสี่ย่าง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษเช่นงาน ตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มนี้

(๒) การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ แล้วผลประโยชน์ส่วนตน ที่ได้รับกล้ายเป็นมืออิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณะว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นจะมีค่าเล็กน้อยก็ไม่ควรรับ  
เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือพันธุ์กับผู้ให้ และอาจ  
ก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อประชาชน

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเองโดยส่วน ราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่สี่ย่างต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่า หน่วยงานอื่นๆ

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วย ความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกปูองผลประโยชน์ ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบผลประโยชน์ให้กับ องค์กรของตนหรือตนเอง เนื่ององค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคม มีต่อภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธุ์ผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมโดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดง พฤติกรรมที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับข้าราชการ

## ๒. เราต้องรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการต่อไปนี้

(๑) ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยการรับของขวัญ ระบุเป็นที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กรหรือบุคคลที่กำลังจะมาทำการค้า การสัญญาว่าจะให้-รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำในอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เครื่องครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับอย่างเป็นทางการ

(๒) บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กร และระดับบุคคล อาทิ เช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การให้ใบอนุญาต/ยศใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แนใจว่าสุดว่า ตัวท่านและองค์กรมีความเที่ยงธรรมและจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานของท่านมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ และมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ ท่านควรดำเนินความถูกต้องด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

หลักการการกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตามราคาน้ำดื่มโดยต้องมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๓ (ภาคผนวก๑)

### แนวพิจารณาในการปฏิบัติ

- ▶ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะพระพุทธรูปเครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าใด

- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาน้ำดื่ม มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงาน และอาจเก็บเป็นของตนเองได้

- ▶ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาน้ำดื่มมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

- ▶ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงานของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วยฯลฯ

- ▶ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกลุ่มเดียว กันหรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อร่วมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

▶ ถ้าในปีงบประมาณใดๆได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อร่วมกันแล้วมีค่ามากกว่าสามพันบาทต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

▶ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอโดยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ

▶ เงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร สล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

### ๓. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

(๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองหากมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

(๒) หากมีราคากำลังการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆจะเก็บไว้เองได้หรือไม่

(๓) หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการพิจารณาตัดสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

### ๔. การฝ่าฝืนกฎหมายไทยอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายฯด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืนจากนั้น หากการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆรับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่ง มีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

#### • การรับของขวัญและผลประโยชน์: กุญแจแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆเป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมีคติมิอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการท้าทายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

### กุญแจแห่งความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญคือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมาย โดยต่ำรากของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การต่ำรากความต่ำกว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจุงใจตนเองหรือจุงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นมีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวบว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

### ๒. การเพิกเฉยของข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

▶ การรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ราชการหากให้เกิดความรู้สึกชอบหรือยกปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมาฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมาให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้ออาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้างต่างๆไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ

นอกจากนั้นหากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเดียวกันกับ “การรับรองว่า” จากการปฏิบัติหน้าที่และลงทะเบียนการปฏิบัติหน้าที่โดยความรับผิดชอบซึ่งจัดได้ว่าเป็น การรับสินบน

▶ การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญและผลประโยชน์โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจมองสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็นความผิดแต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง”

“คนอื่นก็ทำเช่นนี้ ทำไม่ฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิ อันอุทิศเวลา nok เวลาราชการทางงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“ เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงชื่มฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างหรือให้ทดลองใช้ และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้นฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมายที่ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่าเหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปอกป่องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำการของท่านเป็นการกระทำที่มิชอบ

#### สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งนักทรัพยากรบุคคลที่หน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัล müllค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคมโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนเองจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงโทษเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการประพฤติตัวของเขานำในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลนั้น

เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่มีความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สลารังวัลแก่หน่วยงานเพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม

## โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

### ประเด็นการตัดสินใจ

- เจตนาณ์** : อะไรเป็นเจตนาของการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
- กฎระเบียบ** : มีกฎระเบียบหรืออนุญาตอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์
- ความเปิดเผย** : มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเพียงใด
- คุณค่า** : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่าราคาเท่าใด
- หลักจริยธรรม** : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอะไรบ้าง
- อัตลักษณ์** : ผู้ให้มีอัตลักษณ์พื่ออะไร
- เวลาและโอกาส** : เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

## บทสรุป

ความเชื่อถือไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหาร่างวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่าอนุญาตให้รับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสมนั้น แต่ต้องย่างไรก็ตามความมีขอบเขตในการรับ蹭 เช่น การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสียหายต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่านรวมทั้ง องค์กรของท่านเอง

## เอกสารอ่านประกอบ

คู่มือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘, คณะกรรมการจัดทำดัชนีวัดความโปร่งใส  
หน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๘.

ผู้รับผิดชอบ อริยธรรมโภคิน, สรุประยงานผลการประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘,  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๙.

ผู้รับผิดชอบ อัศวะเลิศศักดิ์ และคณะ, “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการ  
ดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ  
,๒๕๕๓.

พรศักดิ์ ผ่องเผ้า และคณะ, “องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย”, สำนักงาน  
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพฯ, ๒๕๓๗.

---



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม  
เรื่อง คุ้มครองการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม ในด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม จึงได้ประกาศใช้คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายคุณ อุ่นคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม  
เรื่อง ปรับปรุงคุณภาพพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
(ด้านการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ครั้งที่ ๑)

ตามที่ มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องคุณภาพพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำมในด้านผลประโยชน์ทับซ้อน นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม จึงได้ประกาศปรับปรุงคุณภาพพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายคุณ อนคำ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม  
เรื่อง มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้องกับ<sup>๑</sup>  
ผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำมในด้านผลประโยชน์ทับซ้อน นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม จึงได้ประกาศมาตราการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละโครงการต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายคุณ อุ่นคำ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม

# มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางตรวจสอบบุคลากร ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง

## องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม

ตามที่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ตลอดจนช่วยสร้างความเชื่อมั่น ของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่องค์กร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม จึงดำเนินการจัดทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

### แนวคิดทฤษฎี

จากการศึกษาวิจัยของนายกิตติภูมิ บัวเพชร เรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโยง จังหวัดตรัง พบว่าการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะและรูปแบบอยู่ ๖ ประการ ดังนี้

### ๑. การรับสินบน

การรับสินบนเป็นการยอมรับเงินผิดกฎหมายหรือคุณค่าอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจาก เจ้าหน้าที่ที่ได้มีการกระทำการทามหน้าที่ในการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้ให้สินบน มีเจตนา ที่จะปิดเบื่อนวัตถุประสงค์การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และผู้รับหรือเจ้าหน้าที่มีเจตนาที่จะกระทำการ เป็น สถานการณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องการผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงินหรือ ประโยชน์อื่นๆ โดยต้องการทำการที่ขัดต่อกฎหมาย หรือเพิกเฉยในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์นั้น ซึ่งจะส่งผลเสีย ต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว

### ๒. การใช้อิทธิพลส่วนตัว

การใช้อิทธิพลส่วนตัวในการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพัสดุ ส่วนใหญ่จะเกิด จากการใช้อิทธิพลทางอำนาจจากหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นมาแทรกแซง กระบวนการ ทำงานตามระเบียบพัสดุ ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของผู้บริหารท้องถิ่น และ กลุ่มการเมืองที่ สนับสนุนผู้บริหารท้องถิ่น จากการกระทำการทั้งกล่าวได้สร้างความลำบากใจให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

### ๓. การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ

เจ้าหน้าที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของทางราชการ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลลับเพื่อ ประโยชน์ ของเจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเมืองหรือประโยชน์อื่นๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ ขัดแย้งกันจะ ๒

เกิดขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นเป็นความลับที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้ แต่เจ้าหน้าที่ก็ใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือ ประโยชน์อื่นๆ

#### ๔. การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

นักการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็น ทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีความชัดแจ้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์ขัดกันนี้แสดงให้เห็นชัดเจน ที่ว่า นักการเมืองท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องควบคุมตัวเองในผลประโยชน์ที่จะได้รับประเด็นนี้ ๕. การรับของขวัญ การรับของขวัญ การยอมรับของขวัญ การยอมรับความสักดิบสบายน้ำที่อาจส่งอิทธิพลต่อผู้บริหาร ท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีการปฏิบัติตามในหน้าที่ อาจมองว่าเป็นเรื่องการรับสินบน ซึ่งการให้ ของขวัญนี้ทำกันในหลายรูปแบบ ลักษณะการให้ของขวัญนี้ไม่ได้ต้องการที่จะให้ แต่มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการ เอนเอียงในการทำระทำบางอย่างอันเนื่องจากการให้นั้น

#### ๖. การเกี่ยวพันทางเครือญาติ

การเกี่ยวพันทางเครือญาติจากผลการศึกษา สถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาตำบล ก็จะมีเครือญาติที่ทำธุรกิจด้านต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น วัสดุส่วนบ้านงาน รับเหมา ก่อสร้าง เป็นต้น เมื่อมีเครือญาติที่ทำธุรกิจอยู่ก็อาจทำสิ่งที่ ต้องการให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์ พิเศษที่มีการ ใช้อิทธิพลส่วนตัว เป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริมได้ร่วงวัล จากการทำสัญญาหรือการทำอื่นใด ซึ่งญาติของตนไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น

ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการตรวจสอบประพฤติทั้งช้อน ในการบริหารงานพัสดุ คือ ค่านิยมของสังคมไทยที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป การเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ประโยชน์ส่วนรวมมีมากขึ้น นอกจากนี้รูปแบบและวิธีการในการทุจริตกันบันจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จน บางครั้งกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโดยสิกกามีจึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทั้งช้อนด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และแนวทางในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้อง กับผู้เสนองาน ดังนี้

#### มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทั้งช้อน

เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทั้งช้อนในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมถึง การ จัดทำพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ และการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรบริหารส่วนตำบล สิกกาม จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทั้งช้อน ดังนี้

๑. ห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุจัดซื้อจัดจ้างกับผู้เสนองานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยสิกกาม ทั้งประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ห้ามไม่ให้บุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยสิกกาม ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือ หน้าที่ ดำเนินงานหรือโครงการที่ເຊື້ອผลประโยชน์กับตนเองทั้งที่เกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน

๓. ห้ามไม่ให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยสิกกามดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทั้งช้อน

๔. ในกรณีที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ้มีผลประโยชน์ทับซ้อนให้ใช้ หลักปฏิบัติ ดัง

(๑) การเปิดเผยต่อหน้าส่วนราชการและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำมว่าเรื่องใดที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๒) การถอนตัวออกจากภารท าหน้าที่ในการตัดสินใจหรือทำงานที่มีบุคลากรมี ผลประโยชน์ทับซ้อน

(๓) การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน เช่น ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขัดแย้งกัน เป็นต้น

(๔) ให้ผู้อำนวยการกองคลังมีหน้าที่ตรวจสอบบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำม ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ต่อนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำມ เป็นประจำ

แนวทางการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน

๑. ตรวจสอบเบื้องต้นของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรใน หน่วยงาน หรือไม่ เช่น ญาติ พี่น้อง เพื่อน คู่แข่ง ศัตรู

๒. ตรวจสอบสถานที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้อง กับ บุคลากรในหน่วยงานหรือไม่

๓. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีส่วนได้เสียกับงาน/โครงการ ทั้งผลประโยชน์ส่วน ตนเอง และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๔. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เสนองานหรือไม่ เช่น การ รับ สินบน การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับของขวัญหรือ อื่นๆ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ โทร ๐๔๒-๔๙๐๙๐๕  
ที่ บก ๘๐๗๐๑ / วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการปรับปรุงคุณภาพพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
(ด้านการบริหารประโยชน์ทับซ้อน ครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ ได้มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้มีการปรับปรุงคุณภาพพัฒนาดังกล่าวและได้ทำการปรับปรุงด้านงานพัสดุ โดยจัดทำมาตรฐานการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางตรวจสอบบุคลากรถึงความเกี่ยวข้อง กับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามรายละเอียดดังนี้

การแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะและรูปแบบ อยู่ ๖ ประการ ดังนี้

### ๑. การรับสินบน

การรับสินบนเป็นการยอมรับเงินผิดกฎหมายหรือคุณค่าอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจาก เจ้าหน้าที่ที่ได้มีการกระทำการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ แล้วผู้รับหรือเจ้าหน้าที่มีเจตนาที่จะกระทำตาม เป็น สถานการณ์เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องการผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ โดยต้องการทำการที่ชัดต่อกฎหมาย หรือเพิกเฉยในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ช่องผลประโยชน์นั้น ซึ่งจะส่งผลเสีย ต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว

### ๒. การใช้อิทธิพลส่วนตัว

การใช้อิทธิพลส่วนตัวในการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานพัสดุ ส่วนใหญ่จะเกิด จากการใช้อิทธิพลทางอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นมาแทรกแซงกระบวนการทำงานตามระเบียบพัสดุ ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนของผู้บริหารท้องถิ่น และกลุ่มการเมืองที่ สนับสนุนผู้บริหารท้องถิ่น จากการกระทำการที่ดังกล่าวได้สร้างความลำบากใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

### ๓. การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ

เจ้าหน้าที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของทางราชการ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลลับเพื่อประโยชน์ ของเจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเมืองหรือประโยชน์อื่นๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ ขัดแย้งกันจะ ๒ เกิดขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นเป็นความลับที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่จะ รักษาความลับนั้นไว้ แต่เจ้าหน้าที่ก็ใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือ ประโยชน์อื่นๆ

#### ๔. การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

นักการเมืองห้องถีนหรือพนักงานส่วนห้องถีน ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับหน้าที่การทำงานไม่ว่าจะเป็น ทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีความชัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์ขัดกันนี้แสดงให้เห็นชوبเชต ที่ว่านักการเมืองห้องถีนหรือพนักงานส่วนห้องถีนต้องควบคุมตัวเองในผลประโยชน์ที่จะได้รับประเด็นนี้

#### ๕. การรับของขวัญ

การรับของขวัญ การยอมรับของขวัญ การยอมรับความสัมภានาที่อาจส่งอิทธิพลต่อผู้บริหาร ห้องถีนหรือพนักงานส่วนห้องถีนให้มีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อาจมองว่าเป็นเรื่องการรับสินบน ซึ่งการให้ ของขวัญนี้ทำกันในหลายรูปแบบ ลักษณะการให้ของขวัญนั้นไม่ได้ต้องการที่จะให้ แต่มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการ เอนเอียงในการทำกระทำการอย่างอันเนื่องจากการให้นั้น

#### ๖. การเกี่ยวพันทางเครือญาติ

การเกี่ยวพันทางเครือญาติจากผลการศึกษา สถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในห้องถีน เช่น ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาตำบล ก็จะมีเครือญาติที่ทำธุรกิจด้านต่างๆ ในห้องถีน เช่น วัสดุส่วนบ้าน รับเหมา ก่อสร้าง เป็นต้น เมื่อมีเครือญาติที่ทำธุรกิจอยู่ก็อาจทำสิ่งที่ ต้องการให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปัมาร พิเศษที่มีการ ใช้อิทธิพลส่วนตัว เป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริมได้รังวัล จากการทำสัญญาหรือการ ทำอื่นใด ซึ่งญาติของตนไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น

ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อน ในการบริหารงานพัสดุ คือ ค่านิยมของสังคมไทยที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป การเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ประโยชน์ส่วนรวมมีมากขึ้น นอกจากนี้รูปแบบและวิธีการในการทุจริตกันบวัณจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จน บางครั้งกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำมจึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และแนวทางในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้อง กับผู้เสนองาน ดังนี้ มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนห้องถีน พ.ศ.๒๕๖๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมถึงการ จัดหาพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ และการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. ห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุจัดซื้อจ้างกับผู้เสนองานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม ทั้งประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ห้ามไม่ให้บุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือ หน้าที่ ดำเนินงานหรือโครงการที่เขื้อผลประโยชน์กับตนเองทั้งที่เกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน

๓. ห้ามไม่ให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทับ ซ้อน

๔. ในกรณีที่บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม มีผลประโยชน์ทับซ้อนให้ใช้ หลักปฏิบัติ คือ

- การเปิดเผยต่อหน้าส่วนราชการและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ ความร่าเรื่องได้ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- การถอนตัวออกจากทำการทำหน้าที่ในการตัดสินใจหรือทำงานที่มีบุคลากรมี ผลประโยชน์ทับซ้อน

- การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน เช่น ลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขัดแย้งกัน เป็นต้น

- ให้ผู้อำนวยการกองคลังมีหน้าที่ตรวจสอบบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานพร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ เป็นประจำ

#### **แนวทางการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน**

๑. ตรวจสอบชื่อสกุลของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรใน หน่วยงาน หรือไม่ เช่น ญาติ พี่น้อง เพื่อน คู่แข่ง ศัตรู

๒. ตรวจสอบสถานที่อยู่ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้เสนองานว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้อง กับบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่

๓. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีส่วนได้เสียกับงาน/โครงการ ทั้งผลประโยชน์ส่วน ตนเองและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๔. ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เสนองานหรือไม่ เช่น การ รับสินบน การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับของขวัญ หรือ อื่นๆ

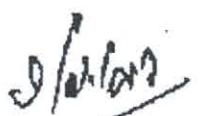
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายพรเมรินทร์ ไปนาณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ



นายประเสริฐ ตั้งอุปложение

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสก่ำ

๕

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสอกก่ำ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ส.' followed by a stylized surname.

นายคุณ อุ่นคำ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสอกก่ำ

แบบรายงานผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ  
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานกับองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ่ມ  
อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ่ມ  
วันที่....๒๖....เดือน...กุมภาพันธ์....พ.ศ....๒๕๖๓.....

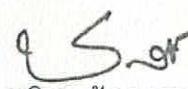
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ่ມ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ่ມ จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สายบ้านหนองปลาดุกหมู่ที่ ๘ ตำบลโสกกำ่ມ-บ้านคำชุมพูหมู่ที่ ๙ ตำบลบ้านต้อง ด้วยวิธี e-bidding วงเงินทำสัญญา ๑,๐๘๐,๐๐๐.๐๐ บาท กับห้างหุ้นส่วนจำกัด ศิริรุ่งเรืองโลหะกิจ และแต่งตั้งให้ผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามคำสั่งที่ ๙๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

|                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| ๑. นางสาวเสาวลักษณ์ ประจักษ์โก | เจ้าพนักงานพัสดุ          |
| ๒. นายพรเมรินทร์ ไปนาน         | หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ   |
| ๓. นางวิภารัตน์ บุญชาญ         | ประธานกรรมการตรวจสอบพัสดุ |
| ๔. นายกิตติศักดิ์ ประจักษ์โก   | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |
| ๕. นางกาญจนा ชนะการี           | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |

ข้าพเจ้า นางชลิตา ปัญญาสาร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโสกกำ่ມ อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่า บุคคลดังกล่าวไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่วนได้ส่วนเสียใดๆกับผู้เสนองาน ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการข้อ ๓ จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

  
(นางชลิตา ปัญญาสาร)  
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

แบบรายงานผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ  
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ  
อำเภอเชกา จังหวัดปีงกาฬ

ที่ทำการองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ

วันที่....๒๖....เดือน...กุมภาพันธ์....พ.ศ....๒๕๖๓.....

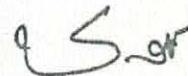
เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ

ตามที่องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก เส้นทางแยกทางหลวงชนบทสาย ๔๐๑๕ - ถนนสายดงสว่างหนองแวง หมู่ที่ ๖ บ้านดงสว่าง ด้วยวิธี e-bidding วงเงินทำสัญญา ๑,๐๙๙,๐๐๐.๐๐ บาท กับห้างหุ้นส่วนจำกัด ศิริรุ่งเรือง โลหะกิจ และแต่งตั้งให้ผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามคำสั่งที่ ๘๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

|                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| ๑. นางสาวสาวลักษณ์ ประจักษ์โก | เจ้าพนักงานพัสดุ          |
| ๒. นายพรเมรินทร์ ไปนาน        | หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ   |
| ๓. นายเทพบุตร เทพา            | ประธานกรรมการตรวจสอบพัสดุ |
| ๔. นางสาวชัยณูนาณุช เหมะอุลิน | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |
| ๕. นายปัญญา ไชยมัดฉิม         | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |

ข้าพเจ้า นางชลิตา ปัญญาส ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำມ อำเภอเชกา จังหวัดปีงกาฬ ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่า บุคคลดังกล่าวไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่วนได้ส่วนเสียใดๆกับผู้เสนองาน ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการข้อ ๓ จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางชลิตา ปัญญาส)

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

**แบบรายงานผลการตรวจสอบกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ  
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลโสก่ำ<sup>ก</sup>  
อำเภอเชก้า จังหวัดบึงกาฬ**

---

ที่ทำการองค์กรบริหารส่วนตำบลโสก่ำ  
วันที่....๒๗....เดือน...กุมภาพันธ์....พ.ศ....๒๕๖๓.....

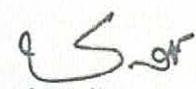
เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโสก่ำ

ตามที่องค์กรบริหารส่วนตำบลโสก่ำ จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามโครงการก่อสร้างฝายน้ำ  
ลั่นแบบ มช.๒๕๖๔ ลำห้วยหนิงตอนบน(บริเวณนา นายชวน) หมู่ที่ ๑ บ้านโสก่ำ ด้วยวิธี e-bidding  
วงเงินทำสัญญา ๖๔๔,๕๐๐.๐๐ บาท กับนวโภภก่อสร้าง และแต่งตั้งให้ผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น<sup>ก</sup>  
คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามคำสั่งที่ ๑๐๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.  
๒๕๖๐ ดังนี้

- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| ๑. นางสาวสาวลักษณ์ ประจักษ์โก | เจ้าพนักงานพัสดุ          |
| ๒. นายพรนรินทร์ ไปนาน         | หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ   |
| ๓. นายประดิษฐ์ มูลราช         | ประธานกรรมการตรวจสอบพัสดุ |
| ๔. นายไกรทอง ป่องปก           | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |
| ๕. นายธนา พรหมพันท่าว         | กรรมการตรวจสอบพัสดุ       |

ข้าพเจ้า นางชลิตา ปัญญาส ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการกองคลัง องค์กรบริหารส่วนตำบลโสก่ำ อำเภอเชก้า จังหวัดบึงกาฬ ได้ตรวจสอบแล้วขอรับ  
รองว่า บุคคลดังกล่าวไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่วนได้ส่วนเสียใดๆกับผู้เสนองาน ตามประมวลจริยธรรมของ  
ข้าราชการข้อ ๓ จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเจ้าหน้าที่  
ผู้รับผิดชอบดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

  
(นางชลิตา ปัญญาส)  
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง





## มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มุ่งเน้นต่อการเปิดเผยข้อมูล เกิดความโปร่งใส คุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อ ป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล โซกham จึงได้จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง และให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตาม มาตรการดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ดังนี้

### ๑. แนวปฏิบัติของหน่วยงาน

- ๑.๑ มีการประกาศข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกฎหมายกำหนด
- ๑.๒ มีแนวทางและระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน เกิดความโปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด

### ๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

- ๒.๑ ให้มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และประกาศเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

- ๒.๒ ให้มีการดำเนินการ การประกาศ และการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ได้แก่ ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง สรุปผลการจัดซื้อ จัดจ้างตามแบบ สช. และสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดทำพัสดุประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้นๆ โดย มีการเผยแพร่ข้อมูลตามช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน

- ๒.๓ ให้มีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และ ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้ปฏิบัติตาม แนวทางของคู่มือระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

/๒.๔.ให้เจ้าหน้าที่...

**๒.๔ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง  
ดังนี้**

(๑) ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนอราคาก่อสัญญา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้มีการแจ้งข้อมูลความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้เสนอราคาก่อสัญญา เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตามแบบที่หน่วยงานกำหนด

(๒) ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์จาก การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน

(๓) ให้หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับชั้น กำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด กรณีปล่อยประณะเลี้ยให้ถือเป็นความผิดทางวินัย

**๒.๕ มีการตรวจสอบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี**

**๓. ส่วนงานที่รับผิดชอบ**

มอบหมายให้ นางชลิตา ปัญญาส ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างนี้



(นายคุณ อุ่นคำ)  
นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลโสกกำม