

คู่มือ

การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงาน

เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

โดย คณะทำงานพัฒนาและปรับปรุงผลประโยชน์คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การมหาชน คือหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการของรัฐอันเป็นบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัว และมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ในการปฏิบัติงานและดำเนินการขององค์การมหาชน ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน เกิดการพัฒนาและมีความสลับซับซ้อนของปัญหาทุจริต ซึ่งทางคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้มีคำสั่งที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ โดยทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นเพื่อมิให้เกิดการทุจริตได้

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและการดำเนินการขององค์การมหาชน อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

คู่มือฉบับเดิม(กรกฎาคม ๒๕๕๙)ได้ถูกเรียบเรียงขึ้นโดย ส่วนกฎหมาย ฝ่ายบริหารทั่วไป โดยมีเนื้อหา มาจาก คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับ คณะกรรมการจริยธรรม และ คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ของ ข้าราชการตำรวจ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ

คู่มือฉบับนี้ได้เรียบเรียงขึ้นใหม่โดยคณะทำงานพัฒนาและปรับปรุงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ซึ่งส่วนใหญ่อ้างอิงเนื้อหา มาจาก ฉบับเดิมโดยต้องการให้มีการเพิ่มเนื้อหาให้ครอบคลุมในส่วนของการให้หรือรับ ของขวัญ ของที่ระลึกหรือ ประโยชน์อื่นใด ตลอดจนแนวปฏิบัติให้มีความรัดกุม ชัดเจน และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน ตลอดจนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่รัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินและ ประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งนี้ทางคณะผู้จัดทำหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะ เอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสถาบันฯ ที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการให้หรือรับ ของขวัญ ของที่ระลึกหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติงาน และทางคณะผู้จัดทำต้องขอแสดงความนับถือ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะทำงานพัฒนาและปรับปรุงผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๒. คำนิยม ๑๒ ประการ	๒
๓. หลักธรรมาภิบาล	๒
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๔
๕. มาตรฐานจริยธรรม ๑๐ ประการ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัย แสงซินโครตรอน ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	๕
๖. ประกาศเจตนารมณ์สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนเป็นหน่วยงานในการต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน	๖
๗. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	๖
๘. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๘
- นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ	๙
- หลัก ๔ ประสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๐
- แนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๑
๙. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๖
- การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ	๑๖
๑๐. บทที่ ๓ การให้-การรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด	๒๔
- แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ	๒๗
๑๑. บทสรุป	๓๑
๑๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๓๒
๑๓. บรรณานุกรม	๓๓

ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ของการสูญเสีย อาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคต ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจาก ผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใดๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้น การยกเว้น หรือการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในบรรดาผู้จงใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนา หรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมากจนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องการทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญาหรือทางวินัย ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น สะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติ ให้มีค่านิยมไทย ๑๒ ประการ

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

หลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นพันๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุขสามารถประสานประโยชน์ และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุปคือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

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

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการ ตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนให้ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักการมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ และขจัด การผูกขาดทั้งโดย ภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่ การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือ ประชาชนโดยรวม

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข

การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐาน

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณา ให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

**มาตรฐานจริยธรรม ๑๐ ประการ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหาร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๕ กำหนดว่า**

ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- (๔) การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๑๐) การยึดมั่นในหลักจรรยาและวิชาชีพและองค์กร

ประกาศเจตนารมณ์สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

เป็นหน่วยงานในการต่อต้านทุจริต คอรัปชั่น

เนื่องด้วยสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งในการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ทางสถาบันฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาทุจริตคอรัปชั่นซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อสาธารณชนทั้งทางตรงและทางอ้อม สถาบันฯ จึงมีเจตนารมณ์ในการดำเนินกิจการให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานในการต้านการทุจริตคอรัปชั่น โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่ยกยอก เปียดยังเวลา และทรัพย์สินราชการ
๒. ไม่เรียกรับ ไม่รับ ไม่เสนอสิ่งใดเพื่อประโยชน์มิชอบ
๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค
๕. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๖. เปิดเผยต่อสาธารณะเมื่อพบเหตุคอรัปชั่น
๗. ร่วมปกป้อง คุ่มครอง ผู้ต่อต้านคอรัปชั่น
๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

ในคู่มือเล่มนี้ จะสะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะทางการประยุกต์ใช้เพื่อการป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น ๓ บท ได้แก่

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. บทที่ ๒ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
๓. บทที่ ๓ การให้ – รับของขวัญและประโยชน์อื่นใด

ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interests (COI) มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ถ้อยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงความทับซ้อนระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงินหรือทรัพย์สิน มีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑. หาผลประโยชน์ให้ตนเอง คือ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมางานจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน เป็นต้น
๒. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วรับไม้กอล์ฟเป็นของกำนัลจากร้านค้า เป็นต้น
๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
๔. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้รถยนต์ หรือคอมพิวเตอร์ราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
๕. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนน จึงรีบไปซื้อที่ดินในบริเวณดังกล่าวล่วงหน้าไว้ก่อน เป็นต้น
๖. รับงานนอก ได้แก่ การเปิดบริษัททางธุรกิจซ้อนกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เช่น เป็นนักบัญชี แต่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น
๗. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง คือ การไปทำงานให้กับผู้อื่นหลังจากออกจากที่ทำงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาใช้งาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารประเทศไทยไปช่วยธนาคารเอกชนอื่นๆ หลังจากเกษียณ เป็นต้น

หลักการสำคัญในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ☐ ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยเห็นผลประโยชน์ของสาธารณะมีความสำคัญในอันดับต้น
- ☐ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

บทที่ ๑

การบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

ถ้าไม่มีการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัวหรือของบางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐก็มีชีวิตส่วนตัว มีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอย่างโปร่งใสและยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นเรื่องหลัก

หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อนหรือซ้อนทับมากขึ้น หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิดจนทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐและส่วนรวม เมื่อเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพลในการทำงานหรือตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือแม้แต่การทุจริตคอร์รัปชัน หรือ ฉ้อราษฎร์บังหลวง ดังนั้น การจัดให้มีแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนจะสร้างผลประโยชน์มากมายแก่หน่วยงานของรัฐในด้านต่างๆ เช่น

- ☐ ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ☐ สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
- ☐ แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ☐ ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)

“ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีส่วนได้เสียผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน (non-pecuniary)

ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

ผลประโยชน์ที่ไม่ได้เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจการทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่า แม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐ คือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง ของสถาบันฯ ทุกคน สามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตัวเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมีผลกระทบต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ปกป้องข้อควรหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรได้จากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งใหม่

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

- ☐ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น
- ☐ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้ขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับผลประโยชน์เช่นนั้นจริง
- ☐ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

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

ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเป็นคณะกรรมการสร้างระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้อาจทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่นทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่เคยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ประเภทที่สอง เกิดจากเจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง/อคติต่อคนบางกลุ่ม

ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาใช้จัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

หลักการ ๔ ประการ สำหรับการป้องกัน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องประโยชน์สาธารณะ การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะ เป็นหน้าที่หลักที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำ ภายในกรอบ กฎหมาย และนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็น หรือทัศนคติ ส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียง ด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมาย เท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ การเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีวิธีการต่างๆ เช่น

จดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตน ความสัมพันธ์ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยอย่างทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงการยึดหลักคุณธรรม ความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ก็มีความรับผิดชอบต่อระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่จัดการกับเรื่องส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และหัวหน้าหน่วยงานต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบาย ที่ช่วยสนับสนุน การตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

๔.๑ ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.๒ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในการทำงาน

๔.๓ ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยมิให้ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

๔.๔ ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม ในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบ โดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดจริยธรรม
- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดชอบทั้งภายในและภายนอก
- วิธีจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

แนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

วางกรอบในการทำงาน เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนารูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้ มี ๖ ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ระบุว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
๒. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

๓. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร
๔. ดำเนินการให้เป็นแบบอย่าง
๕. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๖. บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

รายละเอียดในการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรก คือ การระบุว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง เป้าหมายสำคัญคือองค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้จะต้องพิจารณานโยบายและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชาติพันธุ์ ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพทางการค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/กลุ่มอื่น

- ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายบราชการ การปรับลงโทษ หรือการให้เงินหรือสิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นและในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้) เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่างๆ ที่ใช้เพื่อจัดการ ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่องค์กร เอกชนที่เข้ามาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูงและกรรมการบริหาร

การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องระหว่างการทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้คือการสร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมุ่งเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมากๆ เช่น การติดต่อ การร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและการกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและความเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยให้การแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากว่าเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ โดยผู้บริหารจะต้อง

(๑) พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่

(๒) ชี้แจงหน้าที่ประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ

(๓) พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่สามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าหากมีผู้มีส่วนได้เสียรับรู้ในทางตรงกันข้าม ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก็อาจเลวร้ายไม่แพ้กัน

การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าจะเป็น เอ็นจีโอ หรือ ภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุถึงจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคคลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น การยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย ในบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่างๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมพัฒนากลไกป้องกันและแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสาธารณะ และได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการ

ร่วมจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสีย องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

ระบบการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริงและตอบสนองต่อการทำงาน รวมถึงสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งในการดำเนินการของสถาบันฯ ได้คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก สถาบันฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันซึ่งเป็นปัญหาสำคัญ ผลักดันมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นเป็นรูปธรรม สถาบันฯ จึงกำหนดมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพื่อป้องกัน ควบคุม หรือลดความเสี่ยงอันอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการควบคุม สอดส่อง กำกับดูแล บุคลากรในสถาบันฯ ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่า ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์อื่นใด

๒. สถาบันฯ มีการดำเนินการเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกบุคลากร ให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เปลี่ยนค่านิยมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสถาบันฯ เป็นสำคัญ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสถาบันฯ

๓. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้เกิด ความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีพบเหตุต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยเร็ว

๔. กำหนดจรรยาบรรณของบุคลากรทุกระดับตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒

๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกระบวนการตรวจสอบและควบคุมภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๖. กำหนดให้มีส่วนตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบและควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

บทที่ ๒

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบและการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการยึดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

☐ ผู้เปิดเผยผลประโยชน์

ผู้เปิดเผยเป็นผู้รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มิชอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกระทำโดยมิใช่เพื่อประโยชน์สาธารณะ

หลายหน่วยงานขาดการสนับสนุนผู้เปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือมีพฤติกรรมอาชญากรรม กลับวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแม้แต่มูลค่า

หลักของการปกป้องคุ้มครองพยาน ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดชอบแก่สาธารณชน การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดที่ร้ายแรงหรือเป็นปัญหาความเสียหายสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณชนเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อช่องทางภายในและกระบวนการบริหารภายในใช้การไม่ได้ หรือขาดประสิทธิภาพ

☐ ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก

ถึงแม้ว่าจะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการผลักดันเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสืบเสาะการคดโกงและการกระทำผิด แต่มีหลายองค์ประกอบที่ทำให้การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นเรื่องยากสำหรับเจ้าหน้าที่

ปัญหาสำคัญคือ การขัดแย้งกันระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวม กับความภักดีต่อเพื่อนหรือองค์กรซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำผิดคือ ข้อมูลที่เปิดเผยและผู้เปิดเผยจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับและต้องได้รับความคุ้มครอง แต่ในทางปฏิบัติแล้วผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดมักได้รับการปฏิบัติในทางตรงกันข้าม

การตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานง่ายๆ หลักคือ จะต้องปฏิบัติด้วยความโปร่งใส มีการเปิดเผยการกระทำผิดพร้อมมีการคุ้มครองแหล่งข้อมูลที่รายงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

☐ การส่งสารขององค์กร

องค์กรจะต้องขับเคลื่อนหรือผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปิดเผยพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและคดโกงว่าเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องการ และข้อมูลของผู้เปิดเผยจะต้องได้รับความเชื่อมั่นว่าถูกปกปิด ต้องมีคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ว่าจะบริหารข้อมูลข่าวสารอย่างไร และจะจัดการอย่างไร เมื่อเผชิญกับกรณีอื่นเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำ ความผิด

☐ กฎหมาย ระเบียบ และนโยบาย

รากฐานของการเปิดเผยการกระทำผิด มาจากกรอบกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรมรวมทั้งนโยบายขององค์กรในมาตรฐานทางจริยธรรมจะกำหนดพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและข้อแนะนำพฤติกรรมที่ยอมรับให้ปฏิบัติและไม่ยอมรับให้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำผิดเพื่อป้องกันการละเมิดหลักคุณธรรม ต้องมีกลไกการรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ การเปิดเผยการกระทำผิดภายใต้กฎหมายต่างๆ นั้น ต้องอธิบายได้ด้วยว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรและองค์กรต้องแน่ใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับความคุ้มครองพยานอย่างเต็มที่

☐ องค์กรควรจะทำอย่างไร

วิธีที่ดีที่สุด คือ หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำผิด จัดช่องทางอำนวยความสะดวก สนับสนุน และคุ้มครองผู้เปิดเผยการกระทำผิด รวมถึงบุคคลอื่นๆ ที่อาจได้รับผลกระทบด้วย

วัตถุประสงค์ของการปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิด

- สนับสนุนให้บุคคลเปิดเผยการกระทำผิด
- เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าจะต้องมีการปกป้องคุ้มครองพยานอย่างเหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้รายงานตามกระบวนการทางการบริหารซึ่งเป็นช่องทางปกติ โดยสามารถรายงานให้กับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (เช่น ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกฎหมาย ส่วนตรวจสอบภายใน เป็นต้น) คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ ตลอดจนองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบนั้น ข้อมูลที่เปิดเผยควรประกอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- การบริหารที่เป็นอคติ หรือ ล้มเหลว

- การละเว้น ละเลย เพิกเฉย เลินเล่อ หรือการให้บริการที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียงบประมาณหรือประโยชน์อื่นใดของแผ่นดิน
- การกระทำที่เป็นเหตุอันก่อให้เกิดอันตรายต่ออนามัยสาธารณะ ความปลอดภัย หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการรายงาน หรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะแยกออกจากกระบวนการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในกรณีการชู้คุกคามหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามกัน ในที่ทำงาน องค์กรควรกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้อย่างชัดเจน

ประโยชน์ของกระบวนการรายงาน หรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นต้องรายงาน หรือเปิดเผย จะต้องทำปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและปกป้อง กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุก ตอบสนองต่อการเปิดเผย การกระทำผิดในกรอบของหน่วยงานในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ทุกคนจะต้องรับรู้โดยทันที (อย่างเป็นทางการดี) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติผิด ควรต้องรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารระดับสูง

การเปิดเผยการกระทำผิดเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำผู้เปิดเผยถึงการตรวจสอบและสิ่งที่หน่วยงานจะสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่รัฐสามารถเปิดเผยการกระทำผิดได้ ดังนี้

๑. การประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ป.ป.ช.
๒. การให้บริการผิดพลาดโดยกระทบกระเทือนกับผลประโยชน์ของผู้อื่น
๓. การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการโดยมิชอบโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรของรัฐหรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้งบประมาณถูกใช้อย่างสูญเปล่า
๔. การกระทำของบุคคลซึ่งเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย สาธารณะ หรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยการกระทำผิดบางประเภทอาจจะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น การเปิดเผยต่อสื่อมวลชน การเปิดเผยที่ก่อให้เกิดคำถามต่อความเป็นธรรมของรัฐบาล การเปิดเผยนโยบายของหน่วยงาน หรือการเปิดเผยเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

☐ นโยบาย กระบวนการ และจริยธรรมในการเปิดเผย จะต้องครอบคลุมถึง

๑. เนื้อหาในการเปิดเผย ต้องประกอบด้วย พฤติการณ์ และการกระทำทั้งหลายที่อ้างว่าได้พบเห็นการกระทำความผิดเกิดขึ้น
๒. จริยธรรม และความรับผิดชอบของผู้เปิดเผย ต้องประกอบด้วย
 - ๒.๑ ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความละเอียดรอบคอบของข้อมูลที่จะเปิดเผยยอมรับ และผูกพันต่อผลของข้อมูลที่จะเปิดเผย

- ๒.๒ ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การรายงานข้อมูลตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น
- ๒.๓ ความมีเหตุผล (Rationality) คือ ความสามารถในการใช้ปัญญาไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงายตามอคติ มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับ อารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้
- ๒.๔ ความมีระเบียบวินัย (Disciplined) คือ การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพแห่งตน
- ๒.๕ ความสามัคคี (Harmony) คือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
- ๒.๖ ความยุติธรรม (Justice) คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับ ความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

๓. ใครบ้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย (กล่าวหา)

- ๓.๑ ผู้ที่ได้รับความเสียหาย เนื่องจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ
- ๓.๒ ผู้ที่พบเห็นการทุจริต หรือมีเหตุอันควรสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ

๔. การเปิดเผยจะทำได้ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และเปิดเผยต่อใคร

การกล่าวหาเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างของสถาบันฯ เกี่ยวกับการกระทำทุจริตใน ภาครัฐ จะกระทำด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้ โดย

๑. กล่าวหาต่อส่วนทรัพยากรมนุษย์
๒. กล่าวหาต่อส่วนกฎหมาย
๓. กล่าวหาต่อส่วนตรวจสอบภายใน

๕. กลไกในการสนับสนุนและปกป้อง

คำถาม : หากประสงค์จะกล่าวหา แต่ไม่อยากเปิดเผยตน จะสามารถกระทำได้หรือไม่?

คำตอบ : สามารถกระทำได้ โดยต้องเป็นการกล่าวหาด้วยวาจาต่อเจ้าหน้าที่ตามที่ กล่าวมาแล้วในข้อข้างต้น ซึ่งจะทำให้การบันทึกคำกล่าวหาไว้ โดยการนี้ ไม่ให้ เจ้าหน้าที่เปิดเผยที่อยู่ หรือ หลักฐานอื่นใดที่เป็นการสำแดงตัวของผู้กล่าวหา

การคุ้มครองสิทธิของเจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหา

เจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิอย่างไร?

มีสิทธิได้รับทราบข้อกล่าวหา ชี้แจงข้อกล่าวหา และแสดงพยานหลักฐาน หรือนำพยานบุคคลมาให้ถ้อยคำประกอบการชี้แจง โดยการชี้แจงข้อกล่าวหา และการให้ถ้อยคำมีสิทธิในทนายความ หรือบุคคลซึ่งไว้วางใจเข้าฟังการชี้แจง เช่น ได้รับ การสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์

๖. กระบวนการตรวจสอบ

เมื่อมีการกล่าวหาเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างของสถาบันฯ ว่ากระทำการ หรือ เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดแล้ว สถาบันฯ จะพิจารณา และตรวจสอบว่า เรื่องที่ กล่าวหา นั้นจะรับ หรือไม่รับไว้เพื่อดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามระเบียบฯ

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม การจะรับ หรือไม่รับเรื่องที่กล่าวหาไว้เพื่อ ดำเนินการตรวจสอบมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ๒ ประการ กล่าวคือ

๑. เรื่องที่กล่าวหา นั้นจะต้อง อยู่ในอำนาจหน้าที่ ของสถาบันฯ และมีมูล พอที่จะสอบข้อเท็จจริงต่อไปได้

๒. เรื่องที่กล่าวหา นั้นต้อง

๒.๑ ไม่เป็นเรื่องที่หน่วยงานอื่นตามกฎหมาย เช่น ป.ป.ช. หรือ ปปท. รับไว้พิจารณา หรือได้วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดแล้ว

๒.๒ ไม่เป็นเรื่องที่สถาบันฯ เคยได้วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดแล้ว และไม่มี พยานหลักฐาน หรือข้ออ้างใหม่ซึ่งถือว่าเป็นสาระสำคัญ และไม่มี เหตุผลแสดงให้เห็นเป็นประจักษ์ว่าการพิจารณานั้นไม่ชอบ

๒.๓ ไม่เป็นเรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ถูกฟ้องเป็นคดีอาญาในประเด็น

เดียวกันกับที่กล่าวหา และศาลประทับรับฟ้อง หรือได้มีคำ

พิพากษา หรือมีคำสั่งเสร็จเด็ดขาดแล้ว หรือยังอยู่ในกระบวนการ ที่ศาลจะวินิจฉัยเนื้อหาแห่งคดีได้

๒.๔ เรื่องที่ไม่ระบุพยานหลักฐาน หรือ ระบุพฤติการณ์แห่งการกระทำ ที่ชัดเจนเพียงพอที่จะดำเนินการสอบข้อเท็จจริงได้

☐ การให้ความสำคัญกับรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อสงสัยที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม การจัดการเกี่ยวกับรายงานควรจะยืดหยุ่น เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ที่สามารถไปพบปะ หรือรายงานได้นอกสถานที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ป.ป.ช. ปปท. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

☐ การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะได้รับการคุ้มครองอย่างเชื่อมั่นได้และข้อมูลบุคคลต้องเป็นความลับ ปกติหน่วยงานต้องพัฒนานโยบาย หรือกระบวนการในการให้คำแนะนำต่อผู้บริหารให้ตระหนักในความสำคัญ สนับสนุนปกป้องคุ้มครองพยาน และควรมีการอบรมพิเศษแก่ผู้บริหารทุกระดับ

☐ เบื้องหลังความสำเร็จ

ประสิทธิภาพในการเปิดเผยการกระทำผิดที่ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการปราบปรามการประพฤติมิชอบที่ชัดเจนจะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมเชิงบวก วัฒนธรรมเกิดจากการเสริมสร้างการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การปกป้องพยานและภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการเปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และผลักดันการเปิดเผยอย่างแข็งแกร่ง

การปกป้องสิทธิของบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การดูแลอย่างเหมาะสม มีการบริหารและกระบวนการบังคับใช้อย่างเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

☐ ดัชนีวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก

- มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีเครือข่ายสนับสนุน
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและการปกป้องคุ้มครอง
- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการสนับสนุนด้านจิตใจ และอารมณ์แก่ผู้เปิดเผย
- มีเครือข่ายสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ ผ่านการพบปะ สนทนากับผู้เปิดเผยคนอื่น

☐ บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับล่างมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclose : PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย หัวหน้าส่วนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ / ลูกจ้างที่มีหน้าที่ ต้องดำเนินให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยถือหลักว่า “เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น”

สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างหลังจากการรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์ตอบสนองของเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง และผลที่เกิดจากการตรวจสอบต่างๆ

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยกลายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ต้องสงสัยว่าเกี่ยวข้องกับการเปิดเผยให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัย

สำคัญต่อการลดแรงต่อต้าน หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็วเพื่อลดปฏิกิริยาทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปิดเผย
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี
- สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานเพื่อเฝ้าระวังป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้เวลาและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย โดยให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อต้านการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้เสียและตรงไปตรงมา ไม่ว่าจะยากเพียงไร

ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยมั่นใจตั้งแต่แรกในขณะรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความลับ เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและผลที่จะเกิดจากการเปิดเผย ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานด้วยวาจาจะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้เกิดการกระทำใดๆ ของตนเข้าไปก้ำกาย มีอิทธิพลต่อการตรวจสอบการเปิดเผย หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้รับรู้ได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

บทบาทในการบริหารและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อการเปิดเผยข้อมูล

๑. คำนึงถึงเจตนาเป็นสำคัญ

๒. การดำเนินกระบวนการต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม กล่าวคือ กระบวนการต้องเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

ตามองค์ประกอบข้างต้น คือ กระบวนการให้ความเป็นธรรมต่อตัวผู้ถูกกล่าวหา และในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ละเลย เพิกเฉย ต่อคำกล่าวหาของตัวผู้กล่าวหาเองด้วย (Check and balance)

ดังนั้น คำกล่าวหาของผู้กล่าวหา นั้นจึงต้องคำนึงถึงเจตนาของผู้กล่าวหาเป็นสำคัญ ว่ากล่าวโดยมีเจตนาเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของสถาบันฯ หรือ เป็นการกล่าวหาโดยประสงค์ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับการลงโทษ โดยให้ทำการชั่งน้ำหนักจากข้ออ้างอันอาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาของตัวผู้กล่าวหา ว่าข้ออ้างอันอาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาเช่นนั้น มีมูลความจริงหรือไม่ และทำการชั่งน้ำหนัก และพยานหลักฐานที่เห็นเป็นประจักษ์ตลอดจนพฤติการณ์ทั้งปวง เพื่อให้ได้ความว่าตัวผู้กล่าวหา มีเจตนาเช่นใด

หากพิจารณาเจตนาของตัวผู้กล่าวหาแล้วเห็นว่า เป็นการใช้สิทธิกล่าวหาโดยไม่สุจริต กล่าวหาโดยรู้ว่ามีได้มีการกระทำอันเป็นลักษณะความผิดเกิดขึ้นจริง ตัวผู้กล่าวหา นั้นจะมีความผิดทางวินัย และมีความผิดฐานหมิ่นประมาท ทั้งในทางอาญา และทางแพ่ง ต่อตัวของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวอีกด้วย

แต่ในกรณีที่ปรากฏว่า ข้อกล่าวหาของผู้กล่าวหา นั้น เป็นการกล่าวหาโดยเจตนาที่สุจริต แต่ข้อกล่าวหาเช่นนั้นไม่อาจพิสูจน์ความผิดของตัวผู้ถูกกล่าวหาได้ ไม่ควรดำเนินการทางวินัยกับผู้กล่าวหาเนื่องจากการกระทำเช่นนั้น

☐ การพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะการสนับสนุน

จัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญและผลักดันให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการเปิดเผยข้อมูล โดยอธิบายว่า **ทำไม** ต้องเปิดเผย และ **อะไร** จะเกิดขึ้นเมื่อเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง เปิดเผยการกระทำผิด

☐ เป้าหมายเพื่อการจัดการที่ดี (Best-practice target)

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล มีนโยบายและกระบวนการเพื่อลดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป และส่งเสริมให้คนกล้าเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่เป็นธรรมหรือการคดโกง และทุจริต
- จัดกลไกสนับสนุน (Robust support) เพื่อลดรายงานและการรับรู้ที่ผิดพลาด ให้คำปรึกษาการเปิดเผยพฤติกรรมกระทำผิดที่เหมาะสม และป้องกันการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย
- โครงสร้างการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเหมาะสมกับโครงสร้างธรรมาภิบาล และขนาดขององค์กร
- นโยบาย โครงสร้างและกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะต้องรับทราบโดยทั่วกัน
- มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การให้ – การรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญ และประโยชน์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ในประมวลจริยธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๓

☐ เจตนารมณ์

เนื่องจากความเชื่อถือว่าความไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จะต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง ปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐคนใดให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดที่อาจทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำหน้าที่ ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบแล้ว ย่อมทำลายความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชน กระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการปฏิบัติในการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกระทบกระเทือนต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

☐ อะไรคือคำจำกัดความคำว่า “ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด” ที่ใช้ใน ความหมายนี้

- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สินสิ่งของ บริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ภาครัฐให้ และ/หรือ ได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์ จากการจ้างงานในราชการปกติ
- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ที่สามารถคำนวณราคาเป็นเงิน หรือ อาจไม่สามารถคำนวณราคาได้
- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ที่สามารถคิดคำนวณเป็นราคาได้ (Tangible gifts) หมายความว่ารวมถึง สินค้าบริโภค ความบันเทิง การต้อนรับ ให้ ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ ส่วนตัว บุตรกำนัล บุตรลดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น
- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ที่คิดคำนวณเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายความว่า สิ่งใดๆ ที่ไม่สามารถคำนวณเป็น ราคาซื้อขายได้ เช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับ ประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

รายละเอียดต่อไปนี้ เป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้หรือรับ
ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ในทางปฏิบัติ

๑. การให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด
๒. เราควรรับหรือไม่
๓. เราควรรายงานการรับหรือไม่
๔. เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. การให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด

๑.๑ การให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมชาติตามปกติประเพณีนิยม* สามารถกระทำได้โดยต้องมีราคาหรือมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐** บาทต่อคนต่อโอกาส และควรให้ในรูปแบบที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันฯ ดังต่อไปนี้

- ๑.๑.๑ ของที่ระลึกของสถาบันฯ
- ๑.๑.๒ ผลิภัณฑ์ที่เกิดจากการใช้บริการของสถาบันฯ
- ๑.๑.๓ ผลิภัณฑ์โครงการหลวง โครงการในพระราชดำริ ผลิภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่
ปฏิบัติการของสถาบันฯ หรือผลิภัณฑ์เพื่อการกุศล หรือสาธารณประโยชน์ หรือ
ผลิภัณฑ์ที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๑.๒ การให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ควรดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อ
ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

๑.๓ งดการให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด แก่คู่สมรส บุตร หรือผู้เกี่ยวข้องของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ลูกค้า คู่ค้า และบุคคลที่ติดต่อด้วย เนื่องจากโดยพฤติการณ์ถือว่าเป็นการรับแทน

*ปกติประเพณีนิยม หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญ และหมายความรวมถึง
โอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความ
ช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย (อ้างอิงจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือ
รับของขวัญของเจ้าหน้าที่รัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔)

**มูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท (อ้างอิงจากประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินและประโยชน์อื่นใดโดยธรรมชาติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓)

๒. เราควรรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม หรือการให้ตามมารยาทที่ปฏิบัติกัน สังคม อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๒.๑ ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงินได้ เช่น สลากกินแบ่งรัฐบาล หุ้ น พันธบัตร เป็นพฤติกรรมที่การฝ่าฝืนต่อประมวลจริยธรรม และอาจเข้าข่ายการรับสินบน

☐ การที่ถูกเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือไปจากเงินนั้น สิ่งที่เราควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ

- เหตุใดเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้เพื่อแทนคำขอบคุณ การเสนอให้นั้นมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือไม่
- ความประทับใจของท่านต่อของขวัญ ของที่ระลึกหรือประโยชน์อื่นใดที่อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

☐ ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกคำสั่งอนุญาต หรือการอนุมัติต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในเรื่องนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าบุคคลอื่น

๒.๒ การรับนั้นก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมหรือไม่ หากการรับนั้นก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติมิชอบ

การขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบและการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละส่วนควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญ ของที่ระลึกหรือประโยชน์อื่นใดของตนเอง โดยส่วนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง หรือเฝ้าต่อการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าส่วนอื่นๆ

หลักการปฏิบัติงานในสถาบันฯ ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้เสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสถาบันฯ โดยรวม”

ดังนั้น หน่วยงานตลอดจนบุคคลใดๆ ไม่ควรสำคัญผิด และใช้เรื่องการรับของขวัญ ของที่ระลึกหรือประโยชน์อื่นใดในการแสวงหาความชอบหรือประโยชน์ให้แก่สถาบันฯ หรือแก่ตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความสั่นคลอนความเชื่อถือว่าไว้วางใจที่บุคคลภายนอกมีต่อสถาบันฯ

ประการสำคัญ บุคลากรทั้งหมดในสถาบันฯ ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้ระบบประชาธิปไตย เจ้าหน้าที่ตลอดจนลูกจ้างของสถาบันฯ มีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม โดยปฏิบัติและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส พร้อมรับผิดชอบ เทียบธรรม และรักษาจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนทั้งในและนอกเวลาการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาที่เป็นบุคลากรของสถาบันฯ

๓. เราควรรายงานการรับหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญ ของที่ระลึกหรือประโยชน์อื่นใด พิจารณาจากหลักการต่อไปนี้

๓.๑ ธรรมชาติของผู้ให้ พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ รวมถึงระเบียบภายในสถาบันฯ เช่น ประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

หน่วยงานต้องกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างชัดเจนเพื่อการถือปฏิบัติ ต้องมีกระบวนการที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่/ลูกจ้างสามารถจัดการกับเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ต้องมีการลงทะเบียนไว้อย่างเป็นทางการ

๓.๒ บทบาทหน้าที่ของท่านในสถาบันฯ หากเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เป็นจุดเสี่ยง และต้องการความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพิเศษ หรือ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการได้หรือเสียประโยชน์ ทั้งในระดับสถาบันฯ และระดับบุคคล เช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง การออกคำสั่งอนุญาต หรืออนุมัติต่างๆ ควรให้แน่ใจว่าตัวของท่าน ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนผู้บังคับบัญชานั้นมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส และจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย ถึงแม้ว่าทางสถาบันฯ จะไม่ได้กำหนดนโยบายหรือวิธีการห้ามรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดไว้เป็นการเฉพาะก็ตาม ท่านควรดำรงความถูกต้องตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน ด้วยการรายงานหรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดนั้นๆ

หลักการกำหนดว่าของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้สถาบันฯ เก็บรักษาหรือไม่ หรือควรให้ตกเป็นของเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง ให้เทียบตามราคาตลาด โดยต้องมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

แนวพิจารณาในทางปฏิบัติ

- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดทั้งหมดที่มีค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้นๆ ย่อมตกเป็นของทรัพย์สินขององค์กร ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์เท่าใด
- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์เท่าไร ให้ต้นเรื่องกรอกแบบฟอร์มตามที่สถาบันฯ กำหนดแล้วส่งมอบให้ส่วนสารบรรณและเลขานุการกิจ ฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อเสนอผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายให้พิจารณาว่าสมควรให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ หรือส่งมอบทรัพย์สินดังกล่าว เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือเห็นควรอื่นใดโดยพิจารณาตามความเหมาะสม

- ☐ ถ้าในปัจุบันประมาณใดๆ ได้รับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากบุคคลเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ที่มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง ต้องรายงานของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดแต่ละอย่างที่ได้รับนั้น
- ☐ ถ้าในปัจุบันประมาณใดๆ ได้รับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการ แม้จะคนต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี ต้องรายงานของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดแต่ละอย่างที่ได้รับนั้น
- ☐ ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชน องค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ บ่อยครั้ง ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีส่วนได้เสีย หรือมีพฤติการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างของสถาบันฯ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดเช่นว่า เมื่อมีผู้มารับบริการควรปฏิเสธการรับ
- ☐ เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ เช่น หุ่น พันธบัตร สลากกินแบ่ง ฯลฯ ต้องปฏิเสธไม่รับ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

๔. เราจะเก็บรักษาไว้เองได้หรือไม่

โดยปกติสามารถเก็บรักษาไว้เองไม่ได้ แต่ให้เป็นดุลยพินิจสถาบันฯ ในการพิจารณาชี้ขาดว่าเจ้าหน้าที่/ลูกจ้างนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่ หรือให้ตกเป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ และให้เป็นดุลยพินิจของทางสถาบันฯว่าจะใช้ประโยชน์ไปในทางใด

๕. การฝ่าฝืนมีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้น เป็นการฝ่าฝืนต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ที่อาจนำไปสู่โทษทางวินัย

นอกจากนั้น หากของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดนั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉลทุจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า เจ้าหน้าที่/ลูกจ้างของสถาบันฯ รับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

☐ การรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด กุญแจแห่งความเสี่ยง

การรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดเป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอย่างมีอคติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของทางราชการ ก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ต่อภาครัฐ และต่อสถาบันฯ

กุญแจความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญคือ

๑. ความพยายามจะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์ โดยตีราคาของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดน้อยกว่าความเป็นจริง หรือเป็นเพียงเล็กน้อย บุคคลอาจจงใจตนเองหรือจงใจให้ผู้อื่นคิดว่าของขวัญ ของที่ระลึก

หรือประโยชน์อื่นใดนั้นๆ เป็นเรื่องเล็กน้อย หรือเป็นการให้โดยเสน่หา เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกง และหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิด และละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น

การรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดความรู้สึกชอบ หรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน-รับจ้าง-รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และผู้รับจัดซื้อ อาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่า การรับจ้างต่างๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนั้น หากปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมในการทำงานของสถาบันฯ และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง จะมีพฤติกรรมเคยใช้กับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดโดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้

“ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาท จึงไม่กล้าปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับ จะเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กร หรือกับตนเอง”

“คนอื่นๆ ก็ทำกันเช่นนี้ ทำไมฉันจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิ ฉันอุทิศเวลาอันอกราชการทำงาน ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัล ผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ได้รับโอกาสให้ฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้งาน และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะส่งสินค้าชนิดนี้ แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม”

“ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

ท่านต้องระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ท่านใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ ไม่สามารถปกป้องท่านจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำของท่านเป็นการกระทำที่มีชอบ

สถานการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐหนึ่ง ส่งนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วมสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับรางวัลมูลค่า ๗,๐๐๐ บาท จากการเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีบุคลิกเป็น personnel planner ซึ่งบริจาคโดยโรงงานผลิตสินค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ได้เก็บของรางวัลนั้นไว้โดยไม่ได้รายงานหน่วยงาน เนื่องจากคิดว่าเป็นรางวัลที่ตนชนะจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความหมายที่อาจแอบแฝงมาจากการให้ และตัดสินใจว่าจะต้องมีการรายงานของรางวัลนั้นและลงทะเบียนเป็นของหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าการปรากฏตัวของเขาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นเป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรกับรางวัลชิ้นนี้

เนื่องจากราคาของรางวัลและบทบาทในหน้าที่ความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้สละรางวัลแก่หน่วยงานเพื่อประโยชน์ตามความเหมาะสม

โมเดลสำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ

เจตนาธรรมณ์ : อะไรเป็นเจตนาของการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด

กฎระเบียบ : มีกฎระเบียบหรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใด

ความเปิดเผย : มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดมีค่าราคาเท่าใด

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ และมีอะไรบ้าง

อัตลักษณ์ : ผู้ให้หรือรับมีอัตลักษณ์เพื่ออะไร

เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้หรือรับคืออะไร

บทสรุป

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี ข้าราชการและ/หรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่ และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้มีการให้หรือรับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรมีขอบเขตในการให้หรือรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก หรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของบุคคลและองค์กร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธวิธีและประพฤตินิยม
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๑๐๐-๑๐๓
- ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารและปฏิบัติงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ข้อ ๕
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

บรรณานุกรม

คู่มือดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๔, คณะอนุกรรมการจัดทำดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๔.

ณัฐวัฒน์ อริย์ธัชโกติน, สรุปรายงานผลประเมินดัชนีวัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๕, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๖.

ณัฐนันท์ อัสวเลิศศักดิ์ และคณะ, “การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นการดำเนินการในเชิงธุรกิจ”, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, กรุงเทพฯ, ๒๕๕๓.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ, “องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย”

แบบรายงานการรับมอบของขวัญ ของที่ระลึก ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....นามสกุล

ตำแหน่งสังกัด.....

ขอรายงานการรับมอบของขวัญ ของที่ระลึก ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด กรณีการรับของขวัญหรือ
ประโยชน์อื่นใดอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

รายละเอียดการรับมอบ

ชื่อหน่วยงานที่มอบ :

ประเภทหน่วยงาน : ☐มหาวิทยาลัย ☐สถาบันวิจัยของรัฐ ☐บริษัท ☐อื่นๆ ระบุ.....

โอกาสในการรับมอบ : ☐เยี่ยมชมสถาบันฯ ☐หารื่องานวิจัย ☐ประชุม ☐อื่นๆ ระบุ.....

ประเภทของที่ได้รับมอบ : ☐กระเช้า ☐ของที่ระลึกหน่วยงาน ☐อื่นๆ ระบุ.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ตามที่ได้รับรายงานการรับมอบของขวัญ ของที่ระลึก ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดตามรายละเอียด
ข้างต้นนั้น ขอให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ☐ อนุญาตมอบให้แก่ผู้รายงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
- ☐ เห็นควรให้ส่งคืนผู้ให้ เนื่องจาก.....
- ☐ ส่งมอบให้เป็นสมบัติของสถาบันฯ เพื่อประโยชน์ร่วมกันต่อไป
- ☐ อื่นๆ

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สราวุธ สุจิตจร)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

หมายเหตุ : ให้ส่งแบบรายงานการรับมอบของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้ส่วนสารบรรณและเลขานุการกิจ
ฝ่ายบริหารทั่วไป ทุกครั้งที่มีการรายงาน