



คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒ ข้อ ๕ กำหนดให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และข้อ ๖ กำหนดให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญและผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ ได้แถลงนโยบาย ๑๑ ด้านต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ รวมถึงประเด็นการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการเสริมสร้างระบบคุณธรรม รวมทั้งปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในทุกระดับ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐผลการประเมินไปพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

เพื่อดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และเพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ปลอดจากการทุจริต (Zero Corruption) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความเชี่ยวชาญ เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมืออาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนฉบับนี้ขึ้นมา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้นำคู่มือไปศึกษาทำความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์เสริมสร้างจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงความซื่อตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม ร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นสังคมปลอดจากการทุจริต ต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	๑
บทที่ ๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน	๖
บทที่ ๓ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๐
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๘
บทที่ ๔ ตัวอย่างกระบวนการงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	๒๔

บทที่ ๑

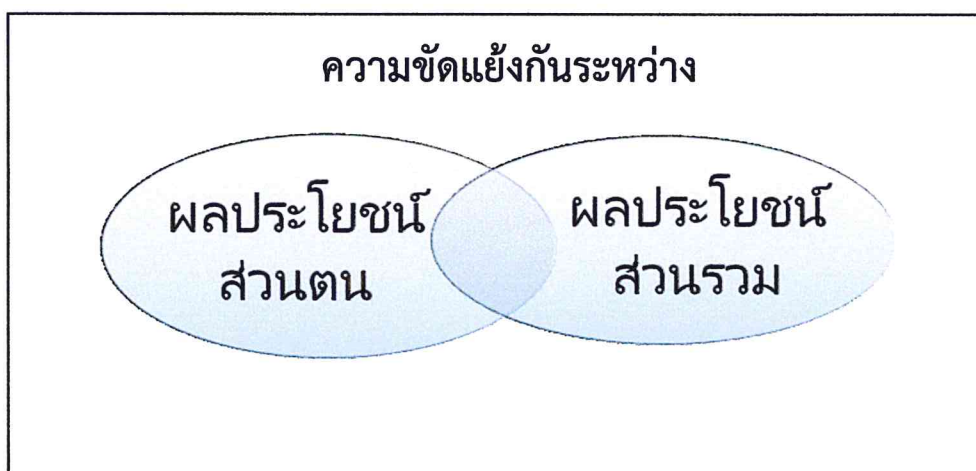
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๑ ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest : COI) หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ขัดกัน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นความผิดเชิงจริยธรรมและเป็นความผิดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การทุจริต

ผลประโยชน์ทับซ้อนมีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ เช่น การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัด หรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบ เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้นิยามความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests : COI) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัทผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา ซึ่งรูปแบบของ COI มีหลากหลายบางเรื่องปฏิบัติสลับต่อกันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง



๑.๒ นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

ผลประโยชน์ส่วนตน (Private Interest) ผลประโยชน์ส่วนตน มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิดมักอยู่ในรูปความลำเอียงอคติ การเลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

หน้าที่สาธารณะ (public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคคลอื่น ๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมาเป็นผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์จากข้อมูลภายใน
- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่งขณะที่ไปตำแหน่งงานใหม่

๑.๓ ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) องค์การสากล Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & Apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็นว่ามีแต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (Potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบัน อาจจะทำทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

หน้าที่ที่ทับซ้อน (Conflict of Duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (Competing Interests) มี ๒ ประเภท

๑. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้ โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ ซึ่งคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

๒. เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประทุพผิตมิชอบ หรือความลำเอียง อคติต่อคนบางกลุ่ม ควรถือว่าหน้าที่ที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือการตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ที่ทับซ้อนได้

๑.๔ รูปแบบของการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

การกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถจำแนกการกระทำออกเป็นรูปแบบต่างๆ ได้ดังนี้

๑. การรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์ (Accepting Benefits) คือ การรับของขวัญและความสะดวกสบายที่เกินความเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การรับของขวัญมีได้หลายรูปแบบ เช่น การลดราคาของที่ซื้อให้ การเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย ตลอดจนการให้ความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ให้เอนเอียง หรือเป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญนั้น

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการการรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์

- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญจากผู้บริหารของบริษัทเอกชน เพื่อช่วยให้บริษัทตนได้รับชนะการประมูลรับงานโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ
- การที่บริษัท แห่งหนึ่งให้ของขวัญเป็นทองคำมูลค่ามากกว่า ๕ บาท แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เร่งรัดออกหนังสือรับรองหลักสูตรให้กับบริษัทนั้นเป็นพิเศษโดยลัดคิวให้ก่อนบริษัทอื่นๆ
- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไปเป็นคณะกรรมการของบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจและได้รับความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ จากบริษัทเหล่านั้น ซึ่งมีผลต่อการให้คำวินิจฉัยหรือข้อเสนอแนะที่เป็นธรรมหรือเป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อบริษัทผู้ให้ นั้นๆ เป็นต้น

๒. การใช้อิทธิพล (Influence Peddling) คือ การหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว หรือพวกพ้องจากใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลประโยชน์แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอย่างไม่เป็นธรรม เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการใช้อิทธิพล

- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตนเองหรือบริษัทครอบครัวได้รับงานเหมาจากรัฐหรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน
- การที่เจ้าหน้าที่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทำสัญญาให้หน่วยงานต้นสังกัดซื้อคอมพิวเตอร์สำนักงานจากบริษัทของครอบครัวตนเอง หรือบริษัทที่ตนเองมีหุ้นส่วนอยู่
- ผู้บริหารหน่วยงานทำสัญญาเช่ารถไปสัมมนาและดูงานกับบริษัทซึ่งเป็นของเจ้าหน้าที่หรือบริษัทที่ผู้บริหารมีหุ้นส่วนอยู่ เป็นต้น

๓. การทำงานหลังเกษียณ (Post Employment) คือ การไปทำงานหลังออกจากงานเดิม โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ หรืออิทธิพลจากที่เคยดำรงตำแหน่งมารับงาน หรือเอาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการทำงานหลังเกษียณ

- การที่ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกษียณแล้วใช้อิทธิพลที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานรัฐ รับเป็นที่ปรึกษาให้บริษัทเอกชนที่ตนเคยติดต่อประสานงาน โดยอ้างว่าจะได้ติดต่อกับหน่วยงานรัฐได้อย่างราบรื่น

- การว่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้เกษียณ มาทำงานในตำแหน่งเดิมที่หน่วยงาน โดยไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

๔. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) คือ การเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานให้แก่ตนเอง รวมถึงการใช้ตำแหน่งสถานภาพการทำงานสาธารณะ ในการเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชนหรือเป็นเจ้าของเอง นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้เวลา และเครื่องมือของรัฐในการทำงานพิเศษภายนอกที่ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานด้วย

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการทำงานพิเศษ

- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ทางราชการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการเพื่อให้บริษัทเอกชนที่ว่าจ้างนั้นเกิดความน่าเชื่อถือมากกว่าบริษัทคู่แข่ง
- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอย่างเต็มที่แต่เอาเวลาไปรับงานพิเศษอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานตามกฎหมาย
- การที่เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไปเปิดโรงเรียนเพื่อให้อสอนให้กับกลุ่มผู้ต้องการเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน

๕. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้เห็น ในข้อมูลลับของทางราชการ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผย เพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่นๆ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผยให้แก่ญาติหรือพวกพ้องในการแสวงหา ผลประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายการรับรู้ข้อมูลภายใน

- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบข้อมูลโครงการตัดสินใจเข้าหมู่บ้าน จึงบอกให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการดังกล่าว เพื่อขายให้กับราชการในราคาที่สูงขึ้น
- การที่เจ้าหน้าที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการช่วยโทรคมนาคมทราบมาตรฐาน (Specification) วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการวางโครงข่ายโทรคมนาคมแล้วแจ้งข้อมูลให้กับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จัก เพื่อให้ได้เปรียบในการประมูล

๖. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน (Using employer's property advantage) คือ การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราวในกิจการที่เป็นของส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐและทำให้หน่วยงานของรัฐเสียหายหรือเสียประโยชน์

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้บ้านพักของทางราชการ เปิดเป็นอู่ซ่อมรถยนต์
- การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน
- การนำรถยนต์ในราชการไปใช้ในงานหรือธุรกิจส่วนตัว
- การใช้โทรศัพท์ของราชการไปเพื่อธุรกิจส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling) คือ การใช้อิทธิพลทางการเมืองเพื่อเรียกผลตอบแทนหรือประโยชน์ ต่อพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

- การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำโครงการตัดสินใจ สร้างสะพานลงในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเองเป็นชื่อสะพาน
- การใช้งบประมาณในการหาเสียง
- การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง

๑.๕ ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม เป็นผลมาจากการไม่สามารถแยกแยะระหว่างบทบาทหน้าที่ในเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้ชัดเจน และมีสาเหตุมาจากพื้นฐานความคิดแบบดั้งเดิมของคนไทยและมีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมทุจริต ดังนี้

๑) มีฐานคิดในลักษณะบูรณาการ คือ คนไทยไม่สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง ดังนี้

(๑) คนไทยมีฐานความเชื่อในอดีตที่เห็นว่า ชุมนางค้าขายได้โดยไม่เป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ

(๒) ตำแหน่งหน้าที่ราชการสามารถนำมาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว จึงไม่มีการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตัวออกจากประโยชน์ส่วนรวม

(๓) ทศนคติและแนวความคิดของคนในสังคมไทยยังเป็นระบบคิดแบบฐานสิบ (คือ ไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีอำนาจกับผลประโยชน์ส่วนรวม) จึงพัฒนาไม่ทันกับพื้นฐานแนวคิดของระบบกฎหมายสากลที่เป็นระบบคิดแบบฐานสอง (คือ แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างชัดเจน)

๒) มีฐานคิดในเรื่องการตอบแทนบุญคุณโดยเฉพาะบุญคุณทางการเมือง เช่นการเอื้อประโยชน์ให้ผู้เคยสนับสนุนคะแนนเสียง หรือตอบแทนตำแหน่งให้โดยจะไม่ใช้การตอบแทนด้วยตัวเงินเป็นหลัก แต่เป็นการตอบแทนในลักษณะผลประโยชน์อย่างอื่น เช่น การให้ผลประโยชน์ หรือตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น

๓) มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินที่สุรุ่ยสุร่าย ทำให้รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย เช่น มีภาระการใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล หรือเลี้ยงดูครอบครัว ฯลฯ ทำให้มีพฤติกรรมที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดโดยสมัครใจ หรือมีพฤติกรรมที่ยักยอกประโยชน์ส่วนรวมเข้าเป็นประโยชน์ส่วนตัว เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัว

๔) มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดและลดการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน สาเหตุส่วนหนึ่งนั้นคือปัจจัยทางสังคม ซึ่งเป็นลักษณะ “ตัวกูของกู” อันเป็นค่านิยมของสังคมที่เน้นเรื่องวัตถุนิยม การอยากมีอยากได้ การรักษาหน้าตาและยกหน้าตาทางสังคม ทำให้ต้องมีการแสวงหาทรัพย์สินและอำนาจมากขึ้น

๕) โครงสร้างการบริหารและการมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งฝ่ายตรวจสอบยังขาดความเข้าใจและระบบยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะการมีผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุด

๖) ปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดจากปัจจัยด้านกฎหมาย ดังจะเห็นได้ว่าตัวบทกฎหมายยังไม่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน กล่าวคือ บทลงโทษทางกฎหมายยังไม่เพียงพอต่อการ “ป้องกัน” และ “ป้องปราม” ผู้ที่จะกระทำหรือคิดที่จะกระทำ ที่เอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเท่าที่ควร

บทที่ ๒

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือน้ำมันซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่า การดำเนินการของคู่สมรสดังกล่าวเป็นการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๐๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาใช้บังคับกับการดำเนินการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีโดยอนุโลม เว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้ในบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งไม่ใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ (๒) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

มาตรา ๑๐๒ บทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มิให้นำมาใช้บังคับกับการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัด มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมทุน

มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๓/๑ บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

บทลงโทษ

มาตรา ๑๒๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๑ หรือมาตรา ๑๐๓ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กรณีความผิดตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสาม หากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลใดโดยธรรมจรรยาไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

“ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิงการรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

(๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัวหรือมีหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้

เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวนั้นไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างอื่นที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน สถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้น ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิก แล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

๒.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. ส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๙ ข้อ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒. หมวด ๒ ข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่น เพราะความชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาต โดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของหน้าที่

ทั้งนี้ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้น ยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใด แล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่น ในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๓. หมวด ๒ ข้อ ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับของขวัญแทนตน หรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหรือการกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการการดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่น จะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

บทที่ ๓

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

“ความขัดแย้ง ระหว่าง บทบาท” (Conflict of roles) หมายความว่าบุคคลดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสองบทบาทขัดแย้งกัน เช่น นายสมชายเป็นกรรมการสอบ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยที่บุตรสาวของสมชายเป็นผู้สมัครสอบคนหนึ่งด้วย ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าเกิด “การดำรงตำแหน่งอันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน” แต่ในกรณีนี้ถือว่ายังมิได้นำไปสู่การกระทำความผิดแต่ประการใด (การสอบคัดเลือกบุคคลยังมิได้เกิดขึ้นจริง หรือมีการสอบเกิดขึ้นแล้วแต่นายสมชายสามารถวางตัวเป็นกลาง มิได้ช่วยเหลือบุตรสาวของตนแต่ประการใด)

อย่างไรก็ตาม การดำรงตำแหน่งอันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหา ผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวถือเป็นสถานการณ์ล่อแหลม ที่อาจจูงใจชักนำให้เกิดการกระทำซึ่งหากเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องถอนตัวออกอย่างสมบูรณ์จากการเป็นผู้มีส่วนในการตัดสินใจ งดแสดงความคิดเห็น ละเว้นจากการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง (Recusal) เช่น ในกรณีที่สมชายเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงาน โดยมีบุตรสาวของตนสมัครเข้าร่วมสอบคัดเลือกด้วยนั้น ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ สมชายจะต้องลาออกจากการเป็นกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อเป็นการถอนตัวออกจากการเกี่ยวข้องกับสถานการณ์อันหมิ่นเหม่ต่อผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างสูง

เคลื่อนย้ายผลประโยชน์ส่วนตัวที่ทับซ้อนอยู่ออกไป (Removal) เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากอคติ วิธีการดังกล่าวนี้เป็นการปิดช่องทางมิให้เอื้ออำนวยต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น จากกรณีตัวอย่างสมชายสามารถแก้ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนได้ โดยการขอร้องให้บุตรสาวของตนถอนตัวออกจากการสอบเพื่อให้สมชายสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสอบคัดเลือก

๓.๑ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามรัฐธรรมนูญ

๑. มาตรการคัดสรรคนดีเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง
๒. การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในตำแหน่ง
๓. การเพิ่มระบบและองค์การตรวจสอบการใช้อำนาจ
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓.๒ มาตรการของรัฐในการป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ถูกต้องและมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมตลอดเวลา พฤติกรรมความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมอาจเกิดขึ้นได้โดยเจตนาหรือไม่เจตนา รัฐจึงได้มีข้อกำหนดเพื่อป้องกันพฤติกรรมดังกล่าว ดังนี้

๑. กำหนดคุณสมบัติพึงประสงค์และคุณสมบัติต้องห้ามของรัฐ (Qualification and Disqualification from Office) เช่น รัฐมนตรีหรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ต้องไม่ดำรงตำแหน่งทางราชการหรือที่ปรึกษาเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่เป็นการบริหาร เป็นต้น

๒. การเปิดเผยข้อมูลทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจครอบครัวต่อสาธารณะ (Disclosure of Personal Interest) การแจ้งถึงจำนวนหุ้นหรือธุรกิจส่วนตัวว่ามีอะไรบ้าง เช่น การแจ้งทรัพย์สินส่วนบุคคลเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น การแจ้งทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐก่อนและหลังดำรงตำแหน่ง

๓. การกำหนดข้อพึงปฏิบัติ (Code of Conduct) เพื่อเป็นการสร้างกรอบพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณ ไม่ทำลายความเชื่อมั่นของสังคมหรือก่อให้เกิดวิกฤตศรัทธา

ตัวอย่างข้อไม่พึงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พึงรับของตอบแทน ที่เป็นเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่มีมูลค่าสูงเกิน ความเหมาะสม และได้มาโดยมิชอบ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พึงตัดสินใจในหน้าที่การทำงาน โดยมีเรื่องของการเงินและการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การลงคะแนนเสียงของข้าราชการเพื่อออกกฎหมายหรือกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม
- เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่พึงทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในภาคธุรกิจ หลังพ้นตำแหน่งราชการ เป็นการป้องกันมิให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางราชการนำข้อมูลลับภายในหน่วยงานราชการที่ทราบไปใช้ประโยชน์หลังจากออกจากตำแหน่งแล้ว และป้องกันการ ใช้สิทธิพิเศษในการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ในฐานะที่เคยดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานราชการมาแล้ว

๓.๓ หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ พิจารณาความถูกต้องไปตามเนื้อหา ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัย กระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิด มีวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่น แก่ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การแก้ปัญหาหรือ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงคุณลักษณะและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้าง ระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมีเจ้าหน้าที่ต้องจัดการ กับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการ ตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

- ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติรวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจ ในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

- ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

- ให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม
- กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก
- วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเอง

ที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

๓.๔ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การวางกรอบการทำงานเป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้มี ๖ ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- ๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการ

ผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

- ๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๖) บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

รายละเอียดในการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรกคือ การระบุว่าเป็นการทำงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุม และทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานโยบายและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้นกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังคงทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น

และในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็นหรือแบบเป็นไปได้) เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๓) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้ จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบาย และข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจน สำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ เช่น การติดต่อการร่วมทำงานกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับภาคเอกชน การแปรรูป การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับเอ็นจีโอ และกิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัว และความเอาใจใส่จะ ช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ

ผู้บริหารต้องพิจารณาว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ ชี้แนะนักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

๕) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าจะเป็น NGO หรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมาย บางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจ เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดที่ผู้ทำธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

นอกจากนี้ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุจุดเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ในการ

ร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้องค์กรภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖) การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ในระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกันโดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

๓.๕ แนวทางปฏิบัติการรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์

คำแนะนำ : ท่านควรดำเนินการดังนี้

ในการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ท่านควรพิจารณาตอบคำถาม ๓ ข้อนี้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ คือ

๑.เราควรรับหรือไม่ : ตามหลักการทางจริยธรรม แม้ว่าเราไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตาม มีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะรับอย่างยิ่ง ดังนี้

❖ ถ้าเป็นการให้เงิน ท่านต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ หรือการรับเงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้เช่น หุ่น พันทบัตร หรือล็อตเตอรี่ ฯลฯ ล้วนเข้าข่ายการรับสินบน และเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนทั้งสิ้น

❖ หากได้รับการเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงิน สิ่งที่เราควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือให้พิจารณาว่า ทำไมเขาจึงเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ดังกล่าวให้เราและการเสนอของดังกล่าวนี้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่ หรือควรพิจารณาบนหลักการปฏิบัติงานในภาครัฐที่อยู่บนพื้นฐานว่า การกระทำ และการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบ หรือผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้สั่นคลอนความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อรัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม

๒.เราควรรายงานการรับหรือไม่ : ท่านควรมีแนวทางพิจารณา ดังนี้

❖ ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางประวัติศาสตร์หรือวัฒนธรรม เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กแต่ก็ถือว่าของขวัญนั้นๆ เป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีราคาเท่าใด

❖ ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ไม่ต้องรายงานหรืออาจเก็บเป็นของตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

❖ ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาทต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้

❖ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท และเจ้าหน้าที่ที่มีความจำเป็นต้องรับให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่า สมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่

❖ ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานขณะดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงาน เป็นต้น

❖ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ

❖ ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้บริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดีแต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

❖ ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้ให้บริการ (ประชาชนและองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่าเสมอ บ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือน ก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกขบขันและคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ

❖ เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ ต้องปฏิเสธไม่รับ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

๓. เราสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

❖ ปกติสามารถเก็บรักษาไว้เอง หากของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นมีค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

❖ หากมีราคาทางการตลาดระหว่าง ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนราชการต้องพิจารณาตัดสินใจว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นๆ จะเก็บไว้เองได้หรือไม่

❖ หากราคามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการ และส่วนราชการพิจารณาตัดสินใจว่า จะใช้ประโยชน์อย่างไร

เกณฑ์ประกอบการตัดสินใจ	
ประเด็น	การตัดสินใจ
เจตนาธรรม	อะไรเป็นเจตนาธรรมของการให้ของขวัญหรือผลประโยชน์
กฎ ระเบียบ	มีกฎระเบียบหรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและ/หรือประโยชน์
ความเปิดเผย	มีการเปิดเผยต่อสาธารณชนเพียงใด
คุณค่า	ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีราคาเท่าใด
หลักจริยธรรม	มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่ มีอะไรบ้าง
อัตลักษณ์	ผู้ให้ม้อัตลักษณ์เพื่ออะไร
เวลาและโอกาส	เวลาและโอกาสในการให้คืออะไร

๓.๖ กรณีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจกับตัวเอง

คำแนะนำ : ท่านควรดำเนินการดังนี้

ปฏิบัติงานด้วยความกล้าหาญ ยึดมั่นความถูกต้องดีงามและชอบธรรมปฏิบัติงานโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลหรือเอื้อประโยชน์ใดๆ ให้กับบริษัทรายใดรายหนึ่งแต่ให้ยึดการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบและเคร่งครัด และหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหาประโยชน์ให้กับธุรกิจของครอบครัวหรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่ไม่สุจริตหรือเอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

๓.๗ โทษของการฝ่าฝืน

การมีพฤติกรรมใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีพฤติกรรมที่พร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษตักเตือน ตัดเงินเดือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน นอกจากนั้นหากพฤติกรรมนั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉล ทจริต และสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นๆ มีการรับผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเข้าข่ายการมีพฤติกรรมดังกล่าวซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรม ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๙ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมมาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด

๓.๘ แนวทางปฏิบัติกรณีพบเห็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

เมื่อพบเห็นหรือประสบปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่เรียกว่า ผลประโยชน์ทับซ้อน ควรดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ เมื่อเกิดขึ้นกับตัวเอง

ควรพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าส่วนรวมเสียผลประโยชน์หรือไม่ หากส่วนรวมเสียประโยชน์ ท่านควรหลีกเลี่ยง เช่น หากท่านเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดจ้างหรือพิจารณาความดีความชอบของบุคคลใกล้ชิด ท่านควรถอนตัวจากการเป็นคณะกรรมการฯ หรืองดออกเสียง เนื่องจากการตัดสินใจของท่านอาจส่งผลให้การพิจารณาเกิดความเอนเอียง แต่หากเป็นคนที่รู้จักกันธรรมดา ท่านควรประกาศให้ทราบว่า ท่านรู้จักบุคคลนั้นต่อคณะกรรมการทั้งนี้ เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจของท่านและเพื่อความโปร่งใสด้วย

๑.๒ เมื่อเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิด

ท่านควรให้คำแนะนำ ด้วยการอธิบายให้เข้าใจถึงกรณีต่างๆ และผลหรือโทษของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งแนะนำวิธีการป้องกัน เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ หากท่านพบเห็นและมีหลักฐานที่ทำให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ส่วนรวมท่านสามารถประสานเพื่อให้ข้อมูลกับหน่วยงานดังต่อไปนี้

๑) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้กระทำผิด

๒) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

อาคารรัฐประศาสนภักดี (อาคารบี) ชั้น ๕ เลขที่ ๑๒๐ หมู่ที่ ๓

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

โทรศัพท์สายด่วน ๑๖๗๖ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๓๔๑

๓) ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

โทรศัพท์สายด่วน ๑๕๖๗

E-Mail : damrongdhama.1567@gmail.com

๔) ศาลปกครอง

๑๒๐ หมู่ ๓ แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๑๑๑๑ โทรศัพท์สายด่วน ๑๓๕๕

๕) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงานป.ป.ช.)

เลขที่ ๓๖๑ ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

หรือ ตู้ปณ. ๑๐๐ เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๘๐๐ ถึง ๔๘๔๙

๖) มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

๔๗/๑๐๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๑๑

Email: mail.fact2015@gmail.com

๗) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ถนนพระรามที่ ๖ เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๗๑ ๘๐๐๐

Email: webmaster@oag.go.th

๓.๙ ขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ

กรณีข้อสงสัยหรือทักท้วงว่ามีการกระทำที่เอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เมื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสงสัยว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ให้ข้าราชการยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อผ่านกระบวนการวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วให้ปฏิบัติตามนั้น

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงกระบวนการทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ความเป็นมาและความสำคัญ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐนำข้อมูลผลการประเมินไปพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตนเองได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ดังนั้นการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในหน่วยงาน จึงเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานหรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและจะต้องมีการสร้างระบบเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพและเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก การดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ กระบวนการทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งในขั้นตอนต่างๆ อาจเกิดปัญหาหรือความเสี่ยงในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณด้านทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นเงินจำนวน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท เพื่อให้การทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความโปร่งใสและปราศจากการทุจริตลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่และผู้ทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความเป็นธรรมกับผู้เข้ารับการทบทสอบมาตรฐานสร้างความเชื่อถือและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้กับแรงงาน สถานประกอบกิจการประกอบกับในการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ มีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน เป็นเหตุให้บางสาขาอาชีพผู้ประกอบอาชีพต้องผ่านการทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงก่อให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากความเป็นมาและความสำคัญ จึงสมควรที่จะมีการวิเคราะห์กระบวนการทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ทบทสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และเพื่อประโยชน์ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์

เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ว่ามีการกระทำใดบ้างที่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กระทำการใดๆ สามารถเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

๑. ทราบจุดเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. มีแนวทางในการสร้างระบบเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. การทดสอบมาตรฐานได้รับการยอมรับ
๔. ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนได้รับการทบทวน

ขอบเขตหรือข้อจำกัด

วิเคราะห์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่สามารถป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของศูนย์ทดสอบเอกชนได้

คำจำกัดความ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่าข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้”

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน”

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน”

“การประเมิน” หมายความว่า การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ประเมินผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่าหนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

ความสำคัญ

กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หากไม่มีการควบคุม กำกับ ที่ดีพอ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่ จะเข้ามามีผลประโยชน์ทับซ้อนได้ เช่น ไม่ตรวจสอบคุณสมบัติหรือตรวจสอบแล้วพบว่ามีความสมบูรณ์ไม่ถูกต้องครบถ้วนแต่ได้อนุมัติให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ที่จะเข้ารับการทดสอบ ก่อนขออนุมัติจัดซื้อวัสดุในการทดสอบไม่มีการตรวจสอบวัสดุคงเหลือว่ามีเพียงพอหรือไม่ หรือมีวัสดุใดที่ต้องซื้อเพิ่มเติม หรือมีการจัดซื้อวัสดุที่มีคุณภาพต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่ได้นำวัสดุทดสอบไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ผู้เข้ารับการทดสอบกับผู้เป็นกรรมการทดสอบมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือ

มีส่วนได้เสีย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่จัดเตรียมสถานที่ทดสอบไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดในการทดสอบ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่ไม่มีการควบคุมกำกับข้อสอบที่ดีพอ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่มีการใช้ดุลพินิจในการตรวจสอบผลการทดสอบ มีการเปลี่ยนตัวผู้ทดสอบระหว่างภาคทฤษฎีกับปฏิบัติ

ที่มาของการวิเคราะห์

จากการศึกษาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น/จากการร้องเรียน/จากการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการทดสอบมาตรฐาน ข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่าเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนที่อาจเกิดปัญหาในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนใน ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขั้นตอนการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และขั้นตอนการตรวจผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยเฉพาะทุกขั้นตอนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง และสำคัญยิ่งในขั้นตอนที่ ๒ และ ๓ เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาได้ อาจเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ส่งผลกระทบต่อผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ หรืออาจจะได้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ที่ไม่มีทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานผลิตสินค้าและบริการให้กับสถานประกอบการได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพที่ต้องการ สถานประกอบการไม่สามารถลดต้นทุนการผลิต สินค้าและบริการไม่มีคุณภาพรวมถึงเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ ผู้บริโภคขาดความมั่นใจว่าสินค้าและบริการที่ผ่านการผลิตจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีคุณภาพและความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ประเทศขาดความสามารถในการแข่งขันในประเทศและตลาดโลกตลอดจนขาดความเชื่อมั่นจากบริษัทต่างชาติที่จะมาลงทุนดำเนินกิจการในประเทศไทย

ขั้นตอนต่างๆ ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) ขั้นตอนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ออกรายการวัสดุที่มีคุณภาพเกินกว่าที่จะนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่พัสดุมีนิติสัมพันธ์กับผู้ค้า กรรมการตรวจรับพัสดุไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือสถานประกอบการนำวัสดุทดสอบมาใช้ในการทดสอบด้วยตนเอง นำวัสดุทดสอบที่เหลือจากการทดสอบไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๒) ขั้นตอนการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น นำข้อสอบภาคทฤษฎีไปเปิดเผยให้กับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ไปเป็นวิทยากรฝึกผู้อบรมให้กับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมีการติวข้อสอบให้กับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อนการทดสอบ/มีความสัมพันธ์หรือนิติสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหากปฏิบัติหน้าที่ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นกลาง/ยินยอมให้มีการเปลี่ยนตัวผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ผู้ทดสอบภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติคนละคนกัน)

๓) ขั้นตอนการตรวจผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ให้ผู้ผ่านการทดสอบผ่านการทดสอบภาคทฤษฎีทั้งที่คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ การตรวจผลการทดสอบภาคปฏิบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่มีความเที่ยงตรง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่ามีบางสาขาที่มีความต้องการผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขาพนักงานนวดต่างๆ สาขาช่างไฟฟ้า และสาขาช่างเชื่อม ก่อให้เกิดปัญหาการลัดคิวของการเข้ารับการทดสอบมาตรฐาน ประกอบกับปัจจุบันขาดผู้ดำเนินการทดสอบในบางสาขา มีข้อสอบที่จะใช้ทดสอบจำนวนน้อยข้อ มีการนำข้อสอบภาคความรู้ไปเปิดเผย ไม่มีกฎหมายกำหนดการอุทธรณ์ผลการทดสอบของผู้ทดสอบเพื่อให้มีกลไกในการตรวจสอบ ประกอบกับเมื่อมีการประกาศสาขาอาชีพตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีปัญหาข้อร้องเรียน/แสดงข้อคิดเห็น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้องซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการทดสอบมาตรฐานแล้วเห็นว่าควรเพิ่มจำนวนข้อสอบสาขาละ ๔๐๐ - ๕๐๐ ข้อ ควรนำระบบ e - Testing System มาใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีมาตรการที่ชัดเจน กรณีนำข้อสอบภาคความรู้ไปเปิดเผย ออกกฎหมายกำหนดการอุทธรณ์ผลการทดสอบของผู้ทดสอบเพื่อให้มีกลไกในการตรวจสอบ ออกกฎ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ให้มีมาตรฐานจรรยาบรรณสำหรับผู้ดำเนินการทดสอบต่างหาก เช่น ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อหน้าที่/ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ้มเหตุปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุตามผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย/ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่/ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้/ไม่รับของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ทดสอบ อันอาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการจัดการส่วนได้เสีย เช่น ควบคุมการทดสอบของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือควบคุมคุณภาพของผู้ดำเนินการทดสอบโดยมีการกำกับตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการทดสอบจำนวน ๓ คน สร้างระบบตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการทดสอบกับผู้ทดสอบโดยตรวจสอบผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละครั้งว่าไม่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือการได้รับผลประโยชน์ใดอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ดำเนินการทดสอบในกระบวนการควบคุม การตรวจ ประเมิน การให้คะแนน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดเก็บหลักฐานผู้ทดสอบต้องเก็บหลักฐานตามระยะเวลาที่กำหนดในระเบียบอย่างน้อย ๕ ปี และสร้างจรรยาบรรณแก่ครูผู้สอนกรณีแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกทราบบนขณะสอนแก่ผู้รับการฝึกว่าเรื่องนี้ในข้อสอบกรณีเจ้าหน้าที่ไปบรรยายหรือให้ความรู้ที่จัดโดยภาคเอกชนโดยนำข้อสอบไปเป็นจุดขาย ดังนั้นหากได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาพร้อมแนบหัวข้อการบรรยาย/นำเทปคำบรรยายส่งผู้บังคับบัญชา ทางแก้ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่ดีที่สุดควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ งดงามและยั่งยืน ในสามห่วงได้แก่ เหตุผล พอเพียง และภูมิคุ้มกัน เมื่อนำมาใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหา

๔.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงกระบวนการฝึมือแรงงาน การพิจารณารับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการประเมินความรู้ความสามารถ

การดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้ง ๓ กระบวนการ ในรูปแบบการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) และเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๒ ราย พร้อมวิทยากร จำนวน ๓ ท่าน คือ นายวิรัชศักดิ์ ลดาคม ประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นายธเนศ ศรีนา กรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และนายอรรถพล สุวัชเดชา อดีตกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และรูปแบบการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน” ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ การจัดซื้อวัสดุที่มีคุณภาพต่ำหรือวัสดุที่มีคุณภาพและมีเยื่อไม่เหมาะสมสำหรับนำไปทดสอบ ไม่ตรวจสอบวัสดุคงเหลือก่อนที่ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุในการทดสอบ นำวัสดุทดสอบไปใช้ส่วนตัว มีการเรียกรับผลประโยชน์ของผู้ทดสอบ มีการลัดคิวผู้เข้ารับการทดสอบ กรรมการผู้ทดสอบมีน้อยเป็นเหตุให้กรรมการผู้ทดสอบเลือกผลประโยชน์ที่ดีกว่า การทดสอบสาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานวด สาขาช่างเชื่อมต่างประเทศมีความต้องการ มีการซื้อใบผ่านการทดสอบ หรือติดสินบนเจ้าหน้าที่

แนวทางแก้ไข ให้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด สอดส่องการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการทดสอบ กำชับให้ปฏิบัติตามคู่มือที่ออกตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดอบรมผู้ทดสอบเพิ่มเติม

๒) ด้านการฝึมือแรงงาน การจัดซื้อวัสดุที่มีคุณภาพต่ำหรือวัสดุที่มีคุณภาพและมีเยื่อไม่เหมาะสมสำหรับนำไปฝึมือแรงงานไม่ตรวจสอบวัสดุคงเหลือก่อนที่ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุในการฝึมือแรงงาน นำวัสดุทดสอบไปใช้ส่วนตัว มอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือผู้เข้ารับการฝึกไปซ่อมบ้านส่วนตัว รับงานนอกมาทำกับเครื่องมืออุปกรณ์ของทางราชการ

แนวทางแก้ไข ให้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด ต้องมีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถตอบคำถามประชาชนผู้รับการฝึก หน่วยตรวจสอบได้ และดำเนินการตามกรอบแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระเบียบการทำงาน

๓) ด้านการพิจารณารับรองหลักสูตรการฝึมือแรงงาน การพิจารณารับรองหลักสูตรการฝึมือแรงงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันสืบเนื่องจากการไม่มีการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เอกชนผู้ยื่นพิจารณารับรองจัดทำเอกสารเท็จโดยมีเจ้าหน้าที่กรมผู้ทำหน้าที่พิจารณารับรองช่วยให้เอกชนสามารถยื่นรับรอง เอกชนนำของมาให้ เช่น กระเช้า ของขวัญ ฯลฯ เพื่อการยื่นรับรองผ่านได้อย่างรวดเร็ว

แนวทางแก้ไข สร้างการรับรู้ให้สถานประกอบการโดยการประชาสัมพันธ์ทุกสื่อ ปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้มีแนวทางการพิจารณาเดียวกันทั่วประเทศ กฎหมายบางอย่างที่ไม่ทันสมัย ต้องปรับปรุง และมีข้อกำหนดเรื่องเวลาส่งยื่นรับรองหลักสูตรให้ชัดเจน ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การรับของขวัญให้เป็นไปตามระเบียบ

บทที่ ๕

ตัวอย่างกระบวนการงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๕.๑ กระบวนการงานการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ตัวอย่างการจัดซื้อวัสดุสำหรับฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สถานการณ์ : นายสง่า เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้จัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับช่างไฟฟ้า กำลังจะปรับปรุงเดินสายไฟภายในบ้านของตนเอง จึงต้องการสั่งซื้อสายไฟเพื่อนำมาปรับปรุงบ้านของตน นายสมนึก เจ้าของร้านค้าที่ติดต่อยาวที่สุดการฝึกให้กับหน่วยงานที่นายสง่าสังกัดอยู่ ทราบข่าว จึงเสนอที่จะขายสายไฟฟ้าให้กับนายสง่า เพื่อนำไปปรับปรุงเดินสายในบ้าน โดยจะให้ส่วนลดเป็นพิเศษแก่นายสง่า นายสง่าได้ปฏิเสธที่จะสั่งซื้อสายไฟที่จะนำมาปรับปรุงบ้านของตนจากร้านของนายสมนึก และได้สั่งซื้อจากร้านอื่นที่ไม่ใช่ร้านค้าที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงานของตน

คำแนะนำ: ควรหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ล่อแหลมที่อาจจูงใจชักนำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๕.๒ กระบวนการงานการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตัวอย่างกระบวนการงานการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

สถานการณ์ : นายวินัย เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับมอบหมายให้จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาช่างไฟฟ้า ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้มีนายวิรัช หลานชายของนายวินัย ได้สมัครขอเข้ารับการทดสอบด้วย ก่อนวันทดสอบ นายวิรัชได้มาขอให้นายวินัยนำข้อทดสอบ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้า มาให้ตนศึกษาก่อนเข้ารับการทดสอบ เพื่อให้สามารถผ่านการทดสอบ นายวินัยได้ปฏิเสธ และได้ขอให้นายวิรัชหลานชายถอนตัวจากการเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในครั้งนี้ไปก่อน โดยแนะนำให้นายวิรัชให้ไปศึกษาและเตรียมพร้อมสำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ก่อนจะเข้ารับการทดสอบในครั้งต่อไป

คำแนะนำ : ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเกิดการยอมรับของสังคมต่อผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จึงต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้

- (1) ความเที่ยงตรง เป็นกลาง โปร่งใส
- (2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตน และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (4) รักษาความลับของข้อทดสอบ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (5) ไม่เรียกรับ และรับอามิสสินจ้าง รางวัล ของขวัญ ของกำนัล
- (6) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- (7) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือบทบาทขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๕.๓ กระบวนการให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้
ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

ตัวอย่างกระบวนการให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้
ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

สถานการณ์ : นายสมชาย เป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการให้ความเห็นชอบรับรองหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ได้ให้คำแนะนำในการยื่นเอกสารให้แก่นายสมใจ ซึ่งเป็นเจ้าของบริษัทเอกชน ต่อมาบริษัทของนายสมใจได้รับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายเรียบร้อยแล้ว นายสมใจได้นำสร้อยทองคำหนัก ๑ บาท มาให้นายสมชาย เพื่อเป็นการขอบคุณที่ได้อำนวยความสะดวกให้ นายสมชายได้ปฏิเสธที่จะรับของขวัญไว้ และได้แจ้งให้นายสมใจว่าตนทำตามหน้าที่ที่ต้องให้คำแนะนำแก่ประชาชนอยู่แล้ว

คำแนะนำ : ตามประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด โดย
ธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์
อันควรได้ตามกฎหมาย เว้นแต่โดยธรรมจรรยาจาก

- ญาติ

- บุคคลอื่น ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

ในกรณีตามตัวอย่าง การที่นายสมชายปฏิเสธที่จะรับสร้อยทองคำจากนายสมใจ
จึงเป็นการกระทำที่ถูกต้อง

๕.๔ กระบวนการประเมินความรู้ความสามารถ

ตัวอย่างกระบวนการประเมินความรู้ความสามารถ

สถานการณ์ : นายเฉลิมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถสาขา
ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรให้ความรู้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และมีความ
สนิทสนมกับพนักงานของบริษัท เมื่อพนักงานบริษัทดังกล่าว มาขอรับการประเมิน ซึ่งมีนายเฉลิมเป็นผู้ประเมิน นายเฉลิมจึงตัดสินใจถอนตัวอย่างจากการเป็นผู้ประเมินให้กับพนักงานบริษัทดังกล่าว

คำแนะนำ : เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่สุ่มเสี่ยงที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ควรถอนตัวออกอย่าง
สมบูรณ์จากการเป็นผู้มีส่วนในการตัดสินใจ งดแสดงความคิดเห็น ละเว้นจากการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง