

คู่มือ การป้องกัน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
(Conflict of Interest)

ราชวิทยาลัยจุฬาลักษณ์

คำนำ

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งยิ่งรากลึกในสังคมไทยมาเนิ่นนาน และยิ่งทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นตามลำดับเวลา จนกระทั่งภาครัฐต้องกำหนดให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นวาระแห่งชาติ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต จะต้องเริ่มแก้ไขที่ตัวบุคคลเป็นอันดับแรก ด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้บุคลากร สามารถแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนบุคคลออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมได้ ไม่กระทำการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หรือประเทศชาติ

เพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพื่อป้องกันการทุจริต ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จึงได้จัดทำ “คู่มือ การป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ให้บุคลากรทุกระดับ ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ เป็นการป้องกันมิให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทั้งโดยเจตนาหรือมิได้เจตนาซึ่งในที่สุด อาจจะนำไปสู่ปัญหาการทุจริตในองค์กร

ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๑
๑.๑ ความหมาย/คำนิยาม	
- การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict Of Interest)	๑
- การขัดกัน (Conflict)	๑
- ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interest)	๑
- ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)	๑
- ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)	๑
๑.๒ พฤติกรรมที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๒
บทที่ ๒ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๓
๒.๑ หลักการการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๓
๒.๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๔
๒.๓ การพัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา	๕
๒.๔ การให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากร	๗
๒.๕ การดำเนินการเป็นแบบอย่าง	๘
๒.๖ สื่อสารให้ผู้รับบริการ สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๘
๒.๗ การบังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ	๘
บทที่ ๓ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	๙
๓.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๙
พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	
๓.๒ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	๑๐
๓.๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๕
พ.ศ. ๒๕๔๔	
๓.๔ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๑๘
๓.๕ ประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๒๐
บรรณานุกรม	๒๓
ผู้จัดทำคู่มือ	๒๓

บทที่ ๑

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑.๑ ความหมาย/คำนิยาม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) ศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถานอธิบายว่า หมายถึง ผลประโยชน์ขัดกัน และมีการใช้คำอื่นซึ่งมีความหมายเดียวกัน เช่น ผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ซึ่งหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือ พนักงานเอกชน ต้องเลือกระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทำให้ตัดสินใจยากที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความเอนเอียงได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ ถือเป็นความผิดเชิงจริยธรรมและเป็นความผิดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การทุจริต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) อธิบายความหมายของ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” ว่าหมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง นั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการทำความผิดทางจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปต้องคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรเป็นหลัก แต่กลับตัดสินใจบริหารงานหรือปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องเป็นหลัก

การขัดกัน (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่ขัดกัน หรือ ไม่ลงรอยกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องความคิด แนวทางปฏิบัติ หรือผลประโยชน์

ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interest) หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง หรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล มี ๒ ประเภท คือ

๑) ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) เป็นผลประโยชน์ที่ไม่เฉพาะเกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินตราเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์ หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว

๒) ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary) เป็นผลประโยชน์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคม รวมทั้ง วัฒนธรรมอื่น ๆ

ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์แก่องค์กรหรือประโยชน์ของกลุ่มบุคคลทั้งหลายในสังคม ประโยชน์สาธารณะยังหมายถึง ประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

ผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest) หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์เป็น สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interest) อันส่งผลให้เกิดปัญหาที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง/ไม่ลำเอียง ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจต่อบุคคลผู้นั้น ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้อยู่ในครรลองของคุณธรรม จริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

๑.๒ พฤติกรรมที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

บุคลากรทุกระดับในองค์กรควรมีจิตสำนึกทั้งในการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ ตัวอย่างพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเข้าข่ายความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อสังคมไทย ได้แก่

๑. ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง (Nepotism)
๒. รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อตนเองหรือพวกพ้อง (Accepting benefits)
๓. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนโดยใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ จนส่งผลที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม (Influence)
๔. ใช้ทรัพย์สินขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง (Using your employer's property for private advantage)
๕. ใช้ข้อมูลลับขององค์กร เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เพื่อได้มาซึ่งผลประโยชน์ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ หรือนำข้อมูลลับไปเปิดเผยให้ญาติหรือพวกพ้องเพื่อแสวงหาประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น (Inside information)
๖. รับตำแหน่งหน้าที่อื่น หรือ ปฏิบัติงานอื่น หรือ ธุรกิจส่วนตัว นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำในองค์กร ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะซ้อนทับกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ (Outside employment or moonlighting)
๗. รับตำแหน่งหน้าที่ หรือ ปฏิบัติงานอื่น หรือ ทำธุรกิจส่วนตัว หลังพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ด้วยการแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กรเดิมที่เคยปฏิบัติหน้าที่ (Post - employment)

บทที่ ๒

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ในสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเริ่มแรกของการได้รับผลประโยชน์ อาจเกิดขึ้นได้ และยังไม่ส่งผลทางจริยธรรมหรือความไม่เหมาะสมต่าง ๆ แต่เมื่อมีการกระทำที่บ่อยครั้ง จะส่งผลให้เกิดความเสียหายกับส่วนรวมมากขึ้น และรุนแรงขึ้น อันจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ

๒.๑ หลักการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้เสนอ **หลักการ ๔ ประการ** สำหรับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรทุกคน การตัดสินใจและให้คำแนะนำต้องอยู่ภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่ พิจารณาความถูกต้องไปตามข้อเท็จจริง ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลที่ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลต้องเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ การเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้ บุคลากรไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ต้องอาศัยกระบวนการ การเปิดเผย และการจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ การเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิดชอบ เช่น การจดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายบุคลากรจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้บุคลากรร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของบุคลากรและองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบเรื่องการสร้างระบบและกำหนดนโยบาย ในส่วนบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบ โดยระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี บุคลากรต้องจัดการกับเรื่องส่วนตน เพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร เรื่องความซื่อตรงต่อหน้าที่ ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น

การสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการ ดังนี้

๑) ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

๒) ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยน เพื่อให้บุคลากรสบายใจที่จะเปิดเผยหรือหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

๓) ป้องกันไม่ให้ข้อมูลความลับขององค์กรรั่วไหล หรือมีช่องทางให้บุคลากรภายในนำไปเปิดเผยเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๔) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการ ผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ ของผู้ปฏิบัติงาน ในเวลาเดียวกันต้องสร้าง มาตรฐานการทำงานที่ระบุให้มีการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่ โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม, กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน, กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก, วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรยึดถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องทำตาม กฎระเบียบและมาตรฐาน

๒.๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- ๒) ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ควบคุม ดูแล ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคู่มืออย่างเคร่งครัด
- ๓) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลางภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ แสวงหา ประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
- ๔) เจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ดุลพินิจในการจัดซื้อจัดจ้าง ควรแสดงความโปร่งใส โดยการประกาศให้ทราบ ว่าตนเองไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นคู่สัญญากับองค์กร
- ๕) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม ไม่อาศัยโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ รับหรือเรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
- ๖) เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ จากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์แบบอื่น
- ๗) เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือญาติมิตรหรือพวกพ้องให้ได้รับ ประโยชน์ใด ๆ จากราชาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเข้าเป็นคู่สัญญา เป็นต้น
- ๘) ไม่ให้เจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินใด ๆ ขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
- ๙) ไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้เวลาทำการขององค์กร ปฏิบัติงานอื่นที่มีในงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๑๐) ไม่ให้บุคลากรใช้ข้อมูลลับขององค์กร เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตน หรือพวกพ้อง หรือ ครอบครัว หรือคนรู้จัก
- ๑๑) ไม่ให้เจ้าหน้าที่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเบียดเบียนผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือประโยชน์อื่นใด ของผู้ได้บังคับบัญชา
- ๑๒) ปฏิบัติตนให้เหมาะสม เมื่อมีความขัดแย้งขณะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

ตัวอย่างการปฏิบัติเมื่อเกิดความขัดแย้งขณะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

“ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่” (Conflict of roles) หมายความว่า บุคคลดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสอง บทบาทขัดแย้งกัน เช่น นายสมจิตรเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยที่บุตรสาวของนายสมจิตร เป็นผู้สมัครสอบคนหนึ่งด้วย ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าเกิด “การดำรงตำแหน่งอันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหา ผลประโยชน์ทับซ้อน” แต่ในกรณีนี้ถือว่ายังมีได้นำไปสู่การกระทำความผิดแต่ประการใด เช่น การสอบคัดเลือก บุคคลยังมิได้เกิดขึ้นจริง หรือมีการสอบเกิดขึ้นแล้ว แต่นายสมจิตรสามารถวางตัวเป็นกลาง มิได้ช่วยเหลือ บุตรสาวของตนแต่ประการใด เป็นต้น

ถ้าเกิดกรณีความขัดแย้งขณะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้นจะต้องถอนตัวจากการเป็นผู้มีส่วนในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ละเว้นจากการให้คำปรึกษา และงดออกเสียง (Recusal) เช่น ในกรณีที่นายสมจิตรเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยมีบุตรสาวของตนสมัครเข้าร่วมสอบคัดเลือกด้วยนั้น ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ นายสมจิตรจะต้องลาออกจากการเป็นกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อเป็นการถอนตัวออกจากการเกี่ยวข้องกับสถานการณ์อันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และหมิ่นเหม่ต่อการเกิดความขัดแย้งกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๓ การพัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบประการหนึ่งในการจัดการการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม คือ ความตระหนักของผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัด ระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถรู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และในรูปแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริง แบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้) สามารถเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการและติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

แนวทางปฏิบัติเพื่อควบคุมความเสี่ยง หรือลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม แยกตามประเภทการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ได้ ดังนี้

๑) มาตรการป้องกันกรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

๑.๑ บุคลากรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔
- มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- ประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๑.๒ นโยบายการนำองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมของผู้บริหารราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประกาศเจตนารมณ์โดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการรับทราบเจตนารมณ์ดังกล่าว เป็นการป้องกันความเสี่ยงอันอาจเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๓ ผู้บริหาร และบุคลากรระดับบังคับบัญชา ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมทั้งกำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันอาจเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๒) มาตรการป้องกันกรณีการใช้ทรัพย์สิน/เวลา ของราชการ
- ๒.๑ บุคลากรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ คู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินฯ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางการ ดำเนินการที่ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานความเข้าใจตรงกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ๒.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักรู้ เพื่อปรับทัศนคติ ปรับเปลี่ยนแนวคิด สร้างฐานคิดในการแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ให้แก่บุคลากรทุกระดับ
- ๒.๓ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ทรัพย์สินฯ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อราชการ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดส่องดูแลมิให้เกิดกรณีดังกล่าว ทั้งนี้ หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีการกระทำความผิดนี้ จะต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อราชการ
- ๓) มาตรการป้องกันกรณีการใช้อำนาจหน้าที่/การใช้ดุลพินิจ
- ๓.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดทำหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ กรณีที่เป็นประเด็นความเสี่ยงขององค์กรเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่/การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานความเข้าใจตรงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ๓.๒ ต้องปลูกฝังค่านิยม สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงพฤติกรรม การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๓.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจต่อสาธารณชน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ กรณีมีการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมมีการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ขาดความเป็นธรรม อันอาจทำให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๓.๔ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการตรวจสอบ ด้านวินัย ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีการดำเนินการ ติดตาม ตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ กรณีมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงานโดยมิชอบใด ๆ ต้องมีการดำเนินการ ตรวจสอบด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาสั่งการ
- ๓.๕ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดทำคู่มือ และเผยแพร่ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินของทางราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ในกรณีต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง และยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานความเข้าใจตรงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือการจัดอบรมให้ความรู้ในการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่
- ๓.๖ บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงิน ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยเคร่งครัด

- ๓.๗ การเบิกจ่ายเงินของทางราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ในกรณีใด ๆ รวมทั้งการใช้ดุลพินิจในการอนุญาต อนุมัติ ผู้มีอำนาจต้องพิจารณาโดยให้ความสำคัญในเรื่องความเหมาะสม ความคุ้มค่า ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน
- ๓.๘ การใช้ดุลพินิจเพื่อสั่งการ หรือ มอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญในหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
- ๔) มาตรการป้องกันกรณีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ/จัดจ้าง
- ๔.๑ บุคลากรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ/จัดจ้างโดยเคร่งครัด
- ๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดทำคู่มือ เกี่ยวกับการจัดซื้อ/จัดจ้าง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานความเข้าใจตรงกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือการจัดการอบรมให้ความรู้ในการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กร
- ๕) มาตรการป้องกันกรณีการมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๕.๑ ต้องมีการปลูกฝังค่านิยม สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมซึ่งอาจ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงาน
- ๕.๒ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมตามประมวลจริยธรรมราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๒.๔ การให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากร

เพื่อให้การจัดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่บุคลากรภายในองค์กร บุคคลหรือนิติบุคคลที่มาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน บุคลากรทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัว ผู้บริหารต้องทราบบริการการจัดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยการสร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร อะไรคือจุดเสี่ยงที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่ชัดเจนสำหรับการระบุและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเน้นตรงที่เป็นจุดเสี่ยงมาก ๆ เช่น การติดต่อการทำงานกับภาคเอกชน การสรรหาบุคลากร การลดขั้นตอนและกระจายอำนาจ เป็นต้น

นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย คือ การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่ จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

๒.๕ การดำเนินการเป็นแบบอย่าง

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้บุคลากรเปิดเผยผลการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และให้ความช่วยเหลือแก่ใจ ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรมักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ โดยผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

- พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหามาจากการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือไม่
- ชี้แจงหน้าที่ประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๖ สื่อสารให้ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นสำคัญคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับความสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไปไม่เห็นหรือไม่สามารถรับรู้ถึงนโยบายหรือเจตนารมณ์ขององค์กร ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุดูแลและร่วมกันพัฒนาปกป้องกันแก้ไข ปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน วิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไป องค์กรต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒. การบังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

ระบบจัดการ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) ได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงานรวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยงและมาตรการต่าง ๆ ที่มีอยู่ เมื่อได้รับผลการทบทวน อาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ต้องสื่อสารให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร



บทที่ ๓
มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

มาตรการกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑
หมวด ๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา ๑๒๖ นอกจากเจ้าพนักงานของรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และเจ้าพนักงานของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือ โดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือ บริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้น ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจ ของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของ เอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น

ให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าพนักงานของรัฐตามวรรคหนึ่งด้วย โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าพนักงานของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณี ที่คู่สมรสนั้นดำเนินการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะเข้าดำรงตำแหน่ง

คู่สมรสตามวรรคสองให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด เจ้าพนักงานของรัฐที่มีลักษณะตาม (๑) หรือ (๓) ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๗ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ดำเนินการใดตามมาตรา ๑๒๖ (๔) ภายในสองปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๘ ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณ เป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณีหรือตามธรรมจรรยาตามฐานานุรูป

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจาก การเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๙ การกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวดนี้ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

บทลงโทษ

มาตรา ๑๖๘ เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กรณีความผิดตามมาตรา ๑๒๖ วรรคสอง ถ้าพิสูจน์ได้ว่าเจ้าพนักงานของรัฐนั้นรู้เห็นยินยอมด้วย เจ้าพนักงานของรัฐนั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๖๙ เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๗๐ เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๗๑ เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้นเพื่อแสวงหาประโยชน์ ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือ ปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๓.๒. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ และให้หมายความ

รวมถึง การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ในโอกาสการแสดงความคิดเห็น การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

“ญาติ” หมายความว่า พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดา ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๕ ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้นอกเหนือจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๖ เจ้าพนักงานของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

- (๑) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใดซึ่งมิใช่ญาติที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท
- (๒) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่การให้เป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐได้รับมาโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้ เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นต่อหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสิ่งนั้นไว้ เพื่อให้วินิจฉัยว่า มีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว

ในกรณีที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้น ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา ที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าพนักงานของรัฐได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้น ต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การรายงานตามข้อนี้ ให้รายงานตามแบบแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าพนักงานของรัฐ ตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปี ด้วย

ข้อ ๙ ให้ประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้เป็นที่สิ้นสุด

แบบรายงานทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ ตามประกาศคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา
ของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่.....

เรียน (เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์/รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ,อธิการบดี/ผู้ช่วยเลขาธิการ ฯ,คณบดี,
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ภายใต้การกำกับดูแล)

ข้าพเจ้า.....นามสกุล

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ขอรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือมีราคาหรือ
มีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของ
รัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งข้าพเจ้าได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ได้รับเมื่อวันที่.....เวลา.....

ได้รับเนื่องกรณี ฯ

สถานที่รับ.....

ชื่อ - นามสกุล/บริษัท ของผู้ให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้

ที่อยู่.....

มีความเกี่ยวข้องเป็น.....

รายละเอียดและมูลค่า โดยประมาณของทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ และแนบรูปถ่าย
ทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับประโยชน์อื่นใดมาพร้อมนี้ด้วย

เหตุผล หรือความจำเป็นที่ต้องรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

- อนุญาต** เนื่องจากมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคล โดยสมควรรับไว้เป็นทรัพย์สินหรือสิทธิส่วนบุคคล
- ไม่อนุญาต** โดยให้ส่งคืนแก่ผู้ให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๓.๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔

โดยที่ที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ ในการให้ของขวัญ และรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้หลายครั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างค่านิยม ให้เกิดการประหยัด มิให้มีการ เบียดเบียนข้าราชการโดยไม่จำเป็นและสร้างทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากมีการแข่งขันกันให้ของขวัญในราคา แพง ทั้งยังเป็นช่องทางให้เกิดการประพฤติมิชอบอื่น ๆ ในวงราชการอีกด้วย และในการกำหนดจรรยาบรรณ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ก็มีการกำหนดในเรื่องเดียวกัน ประกอบกับคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ฉะนั้น จึงสมควรรวบรวมมาตรการเหล่านั้นและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ของขวัญและรับของขวัญไว้เป็นการถาวร มีมาตรฐานอย่างเดียวกัน และมีความชัดเจนเพื่อเสริมมาตรการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้เป็นผลอย่างจริงจัง ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติไม่ได้กำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือ รับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ของขวัญ” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กันเพื่อ อธิยาศัยไมตรีและให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้เป็นรางวัลให้โดยเสนาหา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคา ทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับบริการหรือความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือท่องเที่ยว ค่าที่พักค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ว่าจะให้เป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินให้ในภายหลัง

“ปกติประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน และให้ หมายความว่ารวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดีการแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐทุกระดับ ทั้งใน ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

“ผู้บังคับบัญชา” ให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ที่แบ่งเป็นการภายใน ของหน่วยงานของรัฐ และผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าและได้รับ มอบหมายให้มีอำนาจบังคับบัญชาหรือ กำกับดูแลด้วย

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องร่วมบิดา มารดาหรือร่วม บิดาหรือมารดาเดียวกัน

ข้อ ๔ ระเบียบนี้ไม่ใช้บังคับกับกรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัว ของผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กันได้ การให้ของขวัญตามปกติประเพณีนิยมตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมิได้ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำการเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดหรือใช้เงินสวัสดิการใด ๆ เพื่อมอบให้หรือจัดหาของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าในกรณีใด ๆ มิได้

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้อยู่ในบังคับบัญชามีได้เว้นแต่เป็นการรับของขวัญตามข้อ ๕

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้ถ้ามิใช่เป็นการรับของขวัญตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ผู้มาติดต่องานหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ซึ่งมีคำขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น การขอใบรับรองการขอให้ออกคำสั่งทางปกครอง หรือการร้องเรียน เป็นต้น

(๒) ผู้ซึ่งประกอบธุรกิจหรือมีส่วนได้เสียในธุรกิจที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการได้รับสัมปทาน เป็นต้น

(๓) ผู้ซึ่งกำลังดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ที่มีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมหรือกำกับดูแล เช่น การประกอบกิจการโรงงาน หรือธุรกิจหลักทรัพย์ เป็นต้น

(๔) ผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้เฉพาะกรณีการรับของขวัญ ที่ให้ตามปกติประเพณีนิยมและของขวัญนั้นมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดย ธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ ๙ ในกรณีที่บุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบในภายหลังว่าเป็นการรับของขวัญโดยฝ่าฝืนระเบียบนี้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดจงใจปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ของขวัญหรือ รับของขวัญโดยฝ่าฝืนระเบียบนี้ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้าราชการการเมือง ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามคุณธรรมและจริยธรรม และให้ดำเนินการตามระเบียบที่นายกรัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมือง

(๒) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้าราชการประเภทอื่นนอกจาก (๑) หรือ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

ข้อ ๑๑ ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่สอดส่อง และให้คำแนะนำในการปฏิบัติ ตามระเบียบนี้แก่หน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีผู้ร้องเรียนต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดปฏิบัติในการให้ของขวัญหรือรับของขวัญฝ่าฝืนระเบียบนี้ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างให้เกิดทัศนคติในการประหยัดแก่ประชาชนทั่วไป ในการแสดงความยินดีการแสดงความปรารถนาดีการแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามปกติประเพณีนิยม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพยายามใช้วิธีการแสดงออก โดยใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพร หรือใช้บัตรแสดงความเสียใจแทนการให้ของขวัญ

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างค่านิยมการแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจ ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง แนะนำหรือกำหนดมาตรการ จูงใจที่จะพัฒนาทัศนคติจิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปในแนวทางประหยัด

ข้อ ๑๓ ให้ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

๓.๔. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

เพื่อให้การดำเนินงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากผลประโยชน์ จึงได้กำหนดมาตรการดังนี้

(๑) กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับการประกาศเจตจำนงในการบริหารองค์กร อย่างซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลภายนอกทราบ

(๒) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุม กำกับ ติดตาม สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ละเลย เพิกเฉย ต่อการกระทำที่เข้าข่ายดังกล่าว ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

(๓) กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้ครอบคลุมถึงการสอดส่อง และร่วมกันป้องกันการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ละเลย เพิกเฉยต่อการกระทำที่เข้าข่ายดังกล่าว ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

(๔) กำหนดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้ครอบคลุมถึง

๑. ให้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ควบคุม ดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคู่มืออย่างเคร่งครัด
๒. เจ้าหน้าที่ต้องไม่อาศัย ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
๓. เจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ดุลพินิจในการจัดซื้อจัดจ้าง ควรแสดงความโปร่งใส โดยการประกาศให้ทราบว่าตนเองไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นคู่สัญญากับองค์กร
๔. เจ้าหน้าที่ต้องไม่อาศัยโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ รับหรือเรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
๕. เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการให้ของขวัญ ของกำนัล หรือจ่ายผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์แบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ ตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ
๖. เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือญาติมิตรหรือพวกพ้องให้ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ในตำแหน่งงานใด ๆ ในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
๗. ห้ามเจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินใด ๆ ขององค์กร ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
๘. ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้เวลาทำการขององค์กร ปฏิบัติงานอื่นที่มีใช้งานขององค์กร
๙. ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้ข้อมูลทางลับขององค์กร เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตน หรือพวกพ้อง หรือครอบครัว หรือคนรู้จัก
๑๐. ห้ามเจ้าหน้าที่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเบียดเบียนผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๕) กำหนดให้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักในเรื่องการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(๖) กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา /อนุมัติโครงการ หรือการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา ลงนามในแบบฟอร์มรับรองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และไม่มีส่วนได้เสียใด ๆ กับผู้เสนองานผู้เสนอราคาในการดำเนินการนั้น ๆ

(๗) กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียในวาระการประชุมพิจารณาใด ๆ ออกจากที่ประชุมเป็นการชั่วคราวในระหว่างการพิจารณาวาระนั้น ๆ หรือแจ้งต่อที่ประชุมเกี่ยวกับการมีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเริ่มการประชุมในวาระดังกล่าว ตลอดจนจนให้จดบันทึกไว้ในรายงานการประชุม

(๘) กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและการทุจริต เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก สามารถแจ้งข้อมูลทางลับแก่ผู้บริหาร เกี่ยวกับการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และให้มีกระบวนการให้ความเป็นธรรม ปกป้องผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(๙) กำหนดให้มีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อตรง สุจริต มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

(๑๐) กำหนดให้บริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตด้วย

(๑๑) กำหนดให้สำนักงานตรวจสอบภายในสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกระบวนการตรวจสอบควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๕ ประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่อง แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ
ผลประโยชน์ส่วนรวม



ประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

เรื่อง แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

ด้วยในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นไป ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม”

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์” หมายความว่า หน่วยงานภายใน ดังต่อไปนี้ สำนักงานราชวิทยาลัย สถาบัน บัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์

“ผู้บริหาร” หมายความว่า เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสาย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน

ข้อ ๓ ประกาศนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๔ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๓ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับการประกาศเจตจำนงในการบริหารองค์กร อย่าง ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและบุคคลภายนอกทราบ

(๒) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุม กำกับ ติดตาม สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อป้องกันการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ละเลย เพิกเฉย ต่อการกระทำที่เข้าข่ายดังกล่าว ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

(๓) กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้ครอบคลุมถึงการสอดส่อง และร่วมกัน ป้องกันการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ละเลย เพิกเฉยต่อการกระทำที่เข้าข่ายดังกล่าว ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

(๔) กำหนดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้ครอบคลุมถึง

- ก. ให้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ควบคุม ดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคู่มืออย่างเคร่งครัด
- ข. เจ้าหน้าที่ต้องไม่อาศัย ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
- ค. เจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ดุลพินิจในการจัดซื้อจัดจ้าง ควรแสดงความโปร่งใส โดยการ ประกาศให้ทราบว่าตนเองไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นคู่สัญญา กับองค์กร
- ง. เจ้าหน้าที่ต้องไม่อาศัยโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ รับหรือเรียกรับ หรือยอมรับ ผลประโยชน์ใด ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
- จ. เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการให้ของขวัญ ของกำนัล หรือจ่าย ผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์แบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ ตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ
- ฉ. เจ้าหน้าที่ต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือญาติมิตรหรือพวกพ้องให้ได้รับ การบรรจุ แต่งตั้ง ในตำแหน่งงานใด ๆ ในราชวิทยาลัยจุฬารักษ์
- ช. ห้ามเจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินใด ๆ ขององค์กร ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
- ช. ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้เวลาทำการขององค์กร ปฏิบัติงานอื่นที่มีใช้งานขององค์กร
- ฉ. ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้ข้อมูลทางลับขององค์กร เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตน หรือพวกพ้อง หรือครอบครัว หรือคนรู้จัก
- ญ. ห้ามเจ้าหน้าที่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเบียดเบียนผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือ ประโยชน์อื่นใดของผู้ได้บังคับบัญชา

(๕) กำหนดให้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักในเรื่องการ ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(๖) กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา /อนุมัติโครงการ หรือการ จัดซื้อจัดจ้าง จัดหา ลงนามในแบบฟอร์มรับรองไม่เกี่ยวข้อง และไม่มีส่วนได้เสียใด ๆ กับผู้เสนองาน ผู้เสนอราคา ในการดำเนินการนั้น ๆ

(๗) กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียในวาระการประชุมพิจารณาใด ๆ ออกจากที่ประชุมเป็นการชั่วคราวในระหว่างการพิจารณาวาระนั้น ๆ หรือแจ้งต่อที่ประชุมเกี่ยวกับการมีส่วนได้ ส่วนเสียก่อนเริ่มการประชุมในวาระดังกล่าว ตลอดจนให้จัดบันทึกไว้ในรายงานการประชุม

(๘) กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและการทุจริต เพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงานภายนอก สามารถแจ้งข้อมูลทางลับแก่ผู้บริหาร เกี่ยวกับการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และให้มีกระบวนการให้ความเป็นธรรม ปกป้องผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(๙) กำหนดให้มีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อตรง สุจริต มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

(๑๐) กำหนดให้บริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานที่ อาจก่อให้เกิดการทุจริตด้วย

(๑๑) กำหนดให้สำนักงานตรวจสอบภายในสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกระบวนการตรวจสอบควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ศาสตราจารย์ นายแพทย์นิธิ มหานนท์
เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

บรรณานุกรม

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑
- ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๐)

ผู้จัดทำ

ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

อาคารบริหาร ๒ ตึก CAT โทร ๐๒ ๕๗๖ ๖๐๐๐ ต่อ ๘๑๖๐, ๘๑๖๔

