



คู่มือ^๑
การบริหารจัดการเพื่อป้องกัน^๒
ผลประโยชน์ทับซ้อน^๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

คู่มือการบริหารจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้รับความหลักการและแนวคิด พร้อมด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์สาธารณะ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ ส่วนตนอยู่ และได้ใช้ถึงที่พอดีตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ในหลายรูปแบบไม่เฉพาะในรูปของด้วยเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปด้วยเงินหรือทรัพย์สินด้วย คู่มือเล่มนี้จะนำเสนอถึงหลักการ แนวคิด กรณีศึกษาพร้อมร้อยเสนอแนวทางนำไป ปรับใช้ในการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดไปในที่สุด หัวใจเป็นอย่างอ้างว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ในสังกัดกรมการจัดทำางานทุกระดับทุกคน รวมทั้งผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางเดียวกับการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

สารบัญ

	หน้า
๑. ประวัติสถาบัน	๑
๒. ค่ามีบินหลัก ๑๖ ประจกการ	๑
๓. ห้องสมุดและวิทยานิพนธ์	๒
๔. พิมพ์เรื่องอุปสรรคทางด้านพิเศษ	๒
๕. ประชุมคณะกรรมการบริหารส่วนตัวและงานใหญ่	๓
๖. รัฐบัญญัติของศึกษาธิการส่วนตัวและงานใหญ่	๔
๗. ๒๕๖๒ วิชาเอกคุณธรรมและจริยธรรม พนักงานส่วนตัวบังคับและพนักงานชั่วคราว ขององค์กรบริหารส่วนตัวและงานใหญ่	๕
๘. ประจำเดือนการเมืองที่ทำการบริหารส่วนตัวและงานใหญ่	๕
๙. ภาระหมายเหตุ/รายได้ของพนักงาน	๖
๑๐. บทที่ ๑ การบริหารจัดการและบรรเทาภัยน้ำท่วม	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีน้ำท่วม	๗
- หลัก ๑ ประวัติศาสตร์การจัดการผู้ประสบภัยน้ำท่วม	๗๐
แผนงานการจัดการผู้ประสบภัยน้ำท่วมทั่วประเทศ	๗๑
๑๑. บทที่ ๒ การบินและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	
การเปิดเผยผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	๗๗
๑๒. บทสรุป	๗๙

เนื่องใน การตัดสินใจและ การดำเนินการที่มีความต่อเนื่องกับกรรมต่าง ๆ ให้อัญญิเสต์เป็นตัวของตัวเอง ดังนั้น ทั้งความรู้และทุนธรรม เป็นพื้นฐาน

เนื่องในความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการทางๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านี้มาพัฒนา ให้เข้มแข็งกัน เพื่อประกอบการวางแผนและสามารถบรรลุภาระที่ได้กำหนดไว้

เนื่องในคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความกระหึ่ม ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเต็มใจ ให้ผลตั้งแต่ปัจจุบันไปทาง ล้ำหน้า

๑. ประมวลจริยธรรมขององค์กรบริหารส่วนตัวบ้านโน幃 จึงได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

ข้าราชการการเมืองท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลไกทางการเมือง อันมีความชอบธรรมและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมดังนี้ นิยมหลัก ๑ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสาธารณะที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประเพณีชนบทของประเทศไทยเช่นกิจกรรมทางศาสนา ไทยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมดังนี้ นิยมหลัก ๒ ประการ ดังนี้
- ๔) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลเชิงสารสนเทศแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เปิดเผยข้อมูลที่จะรั่ว
- ๗) การสุ่มทดสอบเชิงลึก จัดงานมาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักธรรมาธิการฯ พิพากษาด้วยหลักการ

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาคือจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตัวบ้านโน幃

ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาคือจังหวัด ที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลไกทางการเมือง อันมีความชอบธรรมและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมดังนี้ นิยมหลัก ๒ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสาธารณะที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประเพณีของประเทศไทยเช่นกิจกรรมทางศาสนา ไทยจะต้องยึดมั่นในประเพณี ห้ามลุก
- ๔) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลเชิงสารสนเทศแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เปิดเผยข้อมูลที่จะรั่ว
- ๗) การสุ่มทดสอบเชิงลึก จัดงานมาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักธรรมาธิการฯ พิพากษาด้วยหลักการ

๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลงค์กรบริหารส่วนตัวบ้านโน幃

ข้าราชการขององค์กรบริหารส่วนตัวบ้านโน幃ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลไกทางการเมือง อันมีความชอบธรรมและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) การมีจิตสาธารณะที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

- ๔) การยึดถือประเพณีงานบ่อของบรรพบุรุษที่เห็นถึงการใช้ประโยชน์ส่วนตัว และไม่เมตตาประโยชน์ส่วนตัว
 - ๕) การอึนหัดหัวในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิเสธ
 - ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และไม่เปิดเผยข้อมูลเท็จจริง
 - ๘) การปูมลสันตุชช์ของร้าน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ ในร่องโซ่ และตรวจสอบได้
 - ๙) การปักหมุดในหลักธรรยากร้าวเข้าใจของค่า
- (๑) ภาระสร้างจัดทำมิให้ประขาตนในห้องถังประพฤติส่วนเป็นพรมเมืองที่ดี รวมถึงพื้นที่สาธารณะที่ไม่มีอยู่ คุณธรรมและทุ่มเทในการสิ่งแวดล้อมให้รอดคล่องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อบังคับองค์กรบริหารส่วนตำบลคลนาโพธิ์ ว่าด้วยจรราชาเข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบลคลนาโพธิ์

องค์กรบริหารส่วนตำบลคลนาโพธิ์ ในฐานะเด่นอองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการดำเนินการด้านการเงิน การคลังและประมาณการพัฒนาครุภารตี้ เก็บภาษี การพัฒนาระบบท้องถิ่น สาธารณูปโภคและการบริหารงานทั่วไป โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนจากมาตรฐานการดำเนินงานด้วยการบริการสาธารณะ การศึกษาของห้องเรียนการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉะนั้นเพื่อเป็นการสร้างจัดทำนักข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประทิหริย์และมีความโปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งหมายให้ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัมภัยและรับผิดชอบ

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัมภัยสุจริต
- ๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ
- ๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ
- ๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการภาระที่อาจตามมาและแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกรุ่งเรืองและการให้คำปรึกษา

- ๒.๑ ให้การแก่ราษฎร์ที่ต้องการทราบเรื่องการบริหารส่วนห้องเรียนและประชาราษฎร์ที่มีความต้องการเพื่อให้ได้รับการปรึกษาและให้คำปรึกษา
- ๒.๒ ให้คำปรึกษาและแนะนำก่อนที่จะรับผิดชอบต่อภาระที่มีความรับผิดชอบด้าน

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประดิษฐ์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๓.๒ ขับเคลื่อนและสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ให้ล้ำเรื่องด้วยความประณีต
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคีมีน้ำใจเพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน
- ๓.๔ ทั่วไป ด้วยความซื่อสัมภัยสุจริต

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

- ๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการเข้าใจที่จริงเหตุผลเพื่อความยุติธรรม
- ๔.๒ ไม่ริบคดีในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำเนินข้อหาตามหลักกฎหมายกิจหน้อห้อง

- ๕.๑ วางแผนการดำเนินการที่มีเป้าหมายพร้อมทั้งมาตรการเบริญนั้น
- ๕.๒ ให้ท้ายอย่างทั่วถ้วนที่สุดและไม่ทุ่มเทอย่างเดียว

๕.๓ ปฏิบัติตามหลักมาตรฐานรัฐวิสาหกิจเพื่อความเร่งด่วนและลดผลกระทบของนายอยุธยา

๕.๔ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์คุณธรรมและประโยชน์ส่วนตน

๖.๒ กล้าหาญและยึดหยัตต์ในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเรียบร้อยที่เป็นแบบอย่างที่ดีนักเพื่อบรรลุภารกิจ

๕.๕ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๕.๖ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กฎหมายข้อมูลเปิดเผยสาธารณะ

๕.๗ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบห้องดูของการตรวจสอบ

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานต้องดำเนินและพนักงานจึงขององค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ ต้องสนับสนุนให้ถูกต้องตามที่คณะกรรมการฯ กำหนดตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ก.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานต้องดำเนิน และพนักงานจึงขององค์กรปักศะส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ระบุมาแล้วนั้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ท่าไปใช้สืบทอดปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงทิ่งชนให้ด้วยมนต์สูญในกิจกรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียงดี และมีความรับผิดชอบ
๒. คงปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. ลงให้บริการด้วยความเสมอภาค สมหวัง ราศรี วิธีธรรมชาติ ไม่มีอิทธิพลไปสู่ใคร ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่งของประชาชนเป็นหลัก
๔. ผลงานปฏิบัติหน้าที่โดยอิศเมตส์ทักษิรั้งของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงทิ่งนาทักษิร ความมั่นคง ความสำเร็จ และสนับสนุนให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงมีจรรยาบรรณด้วยมนต์สูญ
๗. พึงมีจรรยาบรรณด้วยมนต์สูญ
๘. พึงมีจรรยาบรรณด้วยมนต์สูญ

ประกาศเจตนาภารณ์องค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ เป็นหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น

เมืองด้วยองค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ เป็นหน่วยงานที่รับใช้และให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ ได้คำนึงถึงความลั่น漪และการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก องค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ ได้เดินหน้าตามสัญญาของบัญญาที่จะรักษาไว้ซึ่งเป็นปัญญาที่ทำให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อพื้นดินประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางชาติ ทำให้ผลประโยชน์ในภาคีมีประโยชน์อย่างทั่วถึง องค์กรบริหารส่วนตัวบลนไทร์ จึงมุ่งเน้นการดำเนินการให้แก่บุคลากรที่รับใช้และตรวจสอบได้เพื่อให่องค์กรนี้เป็นที่ประจักษ์และเชื่อถือได้ ให้เป็นเครื่องมือในการต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น ให้เป็นเครื่องมือในการต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น ดังนี้

๑. ไม่ยักยอก เมื่อยืนยันตนและหน่วยงานที่ตนบริหาร
๒. ไม่เรียก ไม่รับ ไม่เสนอสิ่งใดๆ ที่อาจประโยชน์มีขอย
๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพากห้อง
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค
๕. กล้าทิ่งหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๖. เกิดผลต่อสาธารณะและสิ่งแวดล้อมด้วยความรับผิดชอบ
๗. รวมไปถึง ศรีษะยัง สูดอตัวน้ำดื่มน้ำท้อง
๘. พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นพื้นที่ไว้วางใจ (เช่น หน่วยความ นักการเมือง สุ่บริหาร หรือ ผู้อำนวยการของบุรีรัชเทอกชน) หรือ หน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งที่บุคคลห้ามผลประโยชน์ที่ตนดูแลให้ต้องเสียเป็นกลาง / ไม่สามารถประนีประนอมได้ ดังนั้น ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจ ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้ดูแลนั้น ว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งได้อยู่ในครอบครองของคุณภาพ จริงธรรมเป็นมาตรฐานที่ดี

ภาษาไทยใช้อักษร อายุ ศื่อ

๑. ความขัดแย้งที่บุคคลห้ามผลประโยชน์ที่ตนดูแลและผลประโยชน์ที่ตนดูแล
๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. ผลประโยชน์ทับกัน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายความว่า สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือภารกิจของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็น บุคคลการเมือง ข้าราชการ พนักงานเบริฟิค สุ่บริหาร) มีผลประโยชน์ ล้วนๆ ที่ไม่ดีที่สุด จนถึงผลกระทบต่อการ ตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้รู้สึกหรือไม่รู้สึกว่าหัวใจของคนหัวใจไม่ เจตนา หรือ ใจลับเรื่อง เนื่องจากการปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้ จนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งดีๆ แต่ต่อมาโดยอุบัติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำ พยายามเลิกทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รู้สึกท้องค่านี้ว่าเป็นสิ่งประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ ของส่วนรวม) แต่กลับคิดวินใจ ปฏิบัติหน้าที่ได้กำเนิดสิ่งประโยชน์ของตนเองหรือหัวใจต้อง

แนวคิดของวิชาการ ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ความหมายอ้างว่าหมายรวมถึงการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบจากการห้ามผลประโยชน์หรือ องค์กรหรือก่อส่วนรวมแต่ดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนฐานารณ์เกิดขึ้นได้ทั้งในหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กร พลนาครักษ์ และองค์กรวิชาชีพต่างๆ โดยสมการตัดสินใจที่ไม่ใช่ในระดับนโยบายของชาติ หน่วยงานราชการ และองค์กร ในวงกว้างที่อยู่กัน ด้านในผลประโยชน์ทับซ้อนจะมีสูญเสียความเสี่ยงหายตัวไปได้ร้อยละไม่ใช่น้อยที่สุด แม้ในบางกรณีการเสียมีได้ปรากฏอยู่ในรูปของที่เป็นเงินๆ ก็ได้ ๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ของ บุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนได้เสียในการ ตัดสินใจหรือดำเนินการขั้นมุ่งตอบสนองต่อผลประโยชน์ที่ของหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งด้วย เช่น การที่บุคคลค้าขาย ตำแหน่งซึ่งอยู่กันในสองหน่วยงาน ขั้นตอนให้เกิดการท่าบทบาทที่ซัดสวนกัน และมีการใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่ง ไปรับใช้ผลประโยชน์ของหน่วยงานหนึ่ง

๔. “การอธิราชภูริปัจจุบัน” และ “การคอร์รัปชัน เทคนิคบาย” (Policy Corruption) ดาวที่เป็น รูปแบบหนึ่ง ของผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นเรื่องที่มีส่วนต่อส่วนของ รูปแบบด้านการใช้ตำแหน่งหน้าที่สำหรับมุ่งตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ ส่วนตัวและ/หรือเพื่อรากฐาน

ในคู่มือเล่มนี้ จะลงท่อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสำคัญพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานประจำตัวให้สามารถนำไปใช้ผลประโยชน์ที่ดีที่สุด ให้มีประสิทธิภาพเป็น ๑ นา ให้มาก

๑. บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. บทที่ ๒ การป้องกันและปราบปราม
๓. บทที่ ๓ การให้ - รับของขวัญและประโยชน์ที่ดี

บทที่ ๑ การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งด้วยระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นเนื้อหาของการทุจริตประพฤติมิชอบในวงกว้างและซับซ้อนที่สูงมาก

ประมวลจริยธรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงกว้างได้กำหนดให้เป็นภารกิจสำคัญของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงกว้าง ให้ดำเนินมาตรการตามจริยธรรม หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ ประมวลจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้ดำเนินมาตรการตามจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และประมวลจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้อ ๕

สำหรับในบทนี้จะได้สะท้อนถึงการนิยามและแนวคิดที่เป็นสาเหตุร้อนข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์ในส่วนต่อไปนี้ดัง

๑. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
๒. การปฏิเเพนด์ผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. การให้-รับของขวัญและผลประโยชน์

การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

- ขุนนางคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนของเจ้าหน้าที่
- ความต้องการของหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อั้งเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประขาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมายและคือผู้ที่รับภาระภัยด้วยกัน)
- ไม่ใช้จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ก็จะลดลงประโยชน์ส่วนตนและไว้ใจความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนหรือของคนบางส่วนแทนที่จะมีผลก่อการบุกรุกตัวเองและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด
- ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้มีด้วยตัวมันเองเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีรัฐส่วนหนึ่งมีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับภารกิจที่ไม่ได้ประสงค์ต้องการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
- ทบทวนงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างไร้เงื่อนไขและพร้อมรับผิดชอบ มั่นใจว่ามีช่วงหนึ่งความเชื่อมั่นของประชาชนต้องคงอยู่
- ปัจจุบันของเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขนาดมากการเดิน เมืองสามารถมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้มีความสัมพันธ์เข้มแข็ง/ข้อตกลงมากขึ้น
- หน่วยงานควรทราบก่อนจะก่อผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงานและต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมภาระบุคลากรด้วยผลประโยชน์ทับซ้อน
- หน่วยงานต้องตรวจสอบความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องมีค่าในตัวมันเอง วิธีนี้คนที่จะพยายามปฎิเสธ
- ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งที่ก่อให้มีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจกรณีที่มีภารกิจการให้เชื้อหน้าที่ในทางมิชอบหรือมีผลต่อการตัดสินใจทางการเมือง
- การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างปัจจัยที่มาภายนอกทำให้เกิดภัยร้ายในทางการเมือง

- ลักษณะรุกร้าวและหยุดตัวเอง
- สามารถแก้ไขก่อความเสียหายตามคำสั่งได้ทันที
- และดึงความอิ่มหนำในหลักธรรมาภิบาล
- บรรษากานธ์ยืนยันว่าหมายความปฎิรักษาที่อย่างเป็นธรรมและไม่มีผลประโภตนำบังคับแม้

▶ ข่ายน้ำดื่มและแนวคิดสำคัญ

• **ผลประโยชน์ส่วนตน (private interest)** - “ผลประโยชน์” คือสิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่มในรัฐในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ในเด็กอาจบุคคลเพียงคนเดียวไม่ต้านทานการงานหรือสร้างจิตใจเจ้าของน้ำดื่มแต่รวมถึงคนที่ติดห้องลับทันต์ด้วยเข่นท่อนอย่างศรีน้ำดื่มซึ่งศรีน้ำดื่มน้ำดื่มที่มีความต้องการให้คนเหล่านี้ได้หิวเร้อเสียประโยชน์เมื่อนั้นก็ต้องรับผิดชอบผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตนมี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงินไม่ได้เกี่ยวกับการได้น้ำดื่มเงินห้องน้ำนั่น แต่ขึ้นกับการเพิ่มชุมชน ประโยชน์นี้จะยกไปจากการสูญเสียของเด็กที่มีอยู่แล้ว เช่นที่เดินทางไกลที่เนื่องในบริบทที่รัฐงานดูแลทุกอย่างรวมถึงการได้น้ำดื่มฟรีที่อยู่ในรัฐที่ไม่ได้รับเงิน เนื่องด้วยทางส่วนต้องขอว่าอยู่หรือของที่เด็กน้ำดื่มในครัวเรือนฯ

- ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรม อื่นๆ เช่นสภาน้ำดื่มการศึกษาความเสี่ยงที่แนวโน้มอยู่ในรูปความสำเร็จขององค์กร/ภาคี/เด็กที่รักน้ำดื่มที่ห้องน้ำและมีข้อสังเกตว่ามีแต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จดอยู่ในประเภทนี้

• **หน้าที่สาธารณะ (public duty)** - หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำางานให้กับรัฐหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรม อื่นๆ เช่นสภาน้ำดื่มการศึกษาความเสี่ยงที่แนวโน้มอยู่ในรูปความสำเร็จขององค์กร/ภาคี/เด็กที่ห้องน้ำและมีแต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จดอยู่ในประเภทนี้

• **ผลประโยชน์สาธารณะ** คือประโยชน์ของทุกคนโดยรวม ไม่ใช่ความของผลประโยชน์ของบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายและในปัจจุบันนี้มีความพยายามที่จะหาผลประโยชน์สาธารณะที่ให้การดำเนินการที่ดีที่สุดแก่ทุกคน

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเดินที่และมีประสิทธิภาพ

- ทำงานตามหน้าที่ด้วยการอบรมและมาตรฐานทางวิถีธรรม

- ระบุผลประโยชน์ที่ขึ้นต้นที่ตนเองหรืออีกฝ่ายมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะและมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะไม่ผลักดันความเป็นกลางในการทำงานที่ดี

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ให้แก่บุคคลเดียว

- หลีกเลี่ยงการให้เด็กน้ำดื่มที่ห้องน้ำได้ประโยชน์มากกว่าเด็กอื่นๆ ในส่วนตัว

- หลีกเลี่ยงการให้เด็กน้ำดื่มที่ห้องน้ำได้ประโยชน์มากกว่าเด็กอื่นๆ ในส่วนตัว

- ป้องกันเด็กที่ห้องน้ำได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สอดคล้องจากความเชื่อของเด็กน้ำดื่ม

- ไม่ใช่ประโยชน์จากเด็กน้ำดื่มหรือข้อมูลภายนอกที่ได้ข้อมูลอยู่ในเด็กน้ำดื่มที่เป็นพาดใหญ่ในประเทศไทย

• **ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** ของกรรมาธิการ OECD Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นัยความเป็นความทันต่อระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทางบุคคลอีกด้วย ผลประโยชน์ที่มีเกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลครอบครัวหรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่นสภาน้ำดื่มการศึกษาความเสี่ยงที่แนวโน้มอยู่ในรูปความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จดอยู่ในประเภทนี้

• หน้าที่สาธารณะ (*public duty*) – หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือการให้ความสำคัญอันดับต้น นักประโภคประโยชน์สาธารณะ (*public interest*) คุณหมาล่าไม่ได้ก่ออุบัติเหตุเจ้าหน้าที่ของรัฐห้องผู้ดูแลและดูแลบุคคลให้ดีที่สุด แต่เจ้าหน้าที่ควรดูแลคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น บริษัทอาสาสนิธ์

• ผลประโยชน์สาธารณะ คือประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์ของสาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเชิงด้านเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานด้วยความตั้งใจที่สามารถและมานะรู้งานที่จะรับรู้และรับ
- ระบุผลประโยชน์ที่ตนขึ้นต้นด้วยมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ด้อยจัดตัดขอบเขตที่ประโย Kahn ล้วนหนึ่งของมนุษย์ก่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่
- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ของตนทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนอื่นๆ ได้ประโยชน์จากอ้อมค้อมภายใน
- หลีกเลี่ยงการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่หรือหัวหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ให้ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่อ้อมค้อมภายในที่ให้คนอื่นๆ ได้ประโยชน์ที่ไม่ควรจะได้รับ

• ผลประโยชน์ทับซ้อน (*Conflict of Interest*) องค์กรสากลคือ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) เผยว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภทคือ

- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (*actual*) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะที่เกิดขึ้น
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (*perceived & apparent*) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นด้วยว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีกิจกรรมการผลประโยชน์ทับซ้อนประเทศที่อย่างชาติประเทศสัมพันธ์ ถือว่าไม่เกิดขึ้น
- ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งมีผลดึงดูดเจ้าหน้าที่ไม่เที่ยงธรรมดังต้องประพฤติดูดอย่างมีจริยธรรมเพื่อที่จะทำให้คนอื่นๆ รับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์ที่ตนควรจะได้

ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (*potential*) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

• หน้าที่ทับซ้อน (*conflict of duty*) หรือหน้าที่ที่มีความเสียดซ้อนกัน (*competing interests*) นี้ ๒ ประเภท

- ประโยชน์แรก น่าจะจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวิธีประจำหน่วยงานตัวอย่าง ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ที่สองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่วันประสิทกิจภาพหรือแม้กระทั่งเกิดความผิดกฎหมายหรือดักกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกติกาป้องกันปัญหานี้โดยแยกหน้าที่ทางหน้าที่ท่างๆ ให้ชัดเจน แต่ก็มีปัญหาได้ใหญ่เฉพาะอย่างยิ่งเมื่อหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อย หรือนี้เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานท่านนั้นที่สามารถดูแลงานของตัวเองที่คนอื่นๆ ทำไม่ได้ ทนสักวันสองวันก็ต้องหันมาอ้อมค้อมกันไปอีกผลประโยชน์ส่วนตนหากไม่ใช่

- ประโยชน์ที่สอง เมื่อต้องการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งหน้าที่ และการทำงานบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้นทำให้เกิดข้อมูลภายในทางอุตสาหกรรมที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำหน้าที่ให้มากอีกด้วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือถ้าไม่ข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติเดชอย่างหรือความลับอธิบาย/อคลิปต์ออกหน้างานกู้นั่น ควรดูเจ้าหน้าที่ที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีผลกระทบต่อความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ต้องเป็นกลางและก่อให้เกิดการผลประโยชน์ทับซ้อนกันมาต่อเนื่องกัน นั่นคือการตัดสินใจเจ้าหน้าที่ต้องเป็นกลางและก่อให้เกิดการผลประโยชน์ทับซ้อนกันมาต่อเนื่องกันได้

▶ หลักการ ๔ ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

• **ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ :** การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องดูแลและให้คำแนะนำถ้าไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมาย และนโยบายจะต้องห่างไกลจากหน้าที่พิจารณาความดุลยเดชให้ดีมาก ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนนาแหกเมืองรวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคลปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีมือดึงดันให้เข้าใจผิดๆ แต่ห้ามใช้ภาษาอุTTY พูดคุยในทางการเมืองเมื่อหันกลับไปกระดูกอ่อน หันนี้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องมีจรรยาบรรณด้วย

• **สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด :** การจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อนต้องอาศัยกระบวนการตรวจสอบและหาเปิดเผยผลลัพธ์ที่ได้รับ นั่นคือเป้าหมายให้ตรวจสอบและมีความพร้อมรับผิดชอบมีวิธีการดำเนินงานเช่นจดทะเบียนผลประโยชน์โดยภายในเจ้าหน้าที่จากคำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทั่วช้อนและการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความลับที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นขั้นตอนแรกของภาระจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้าจะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีภาระและความเชื่อในประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

▶ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

• **ครอบคลุมทั่วทุกมิติ** เป็นวิธีการวิจัยที่ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดที่ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ทั้งในเชิงรุปแบบการจัดการทุนนิเวศทางสังคมและการตรวจสอบกฎหมายได้ดี ซึ่งตอบสนองการพัฒนาและก้าวสู่มาตรฐานสากล ในการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน

- (๑) ระบุว่ามีผลประโยชน์ทั่วช้อนแบบใดบ้างที่มีภัยติดขึ้นในองค์กร
- (๒) พัฒนานโยบายที่เหมาะสมรวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา
- (๓) ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการด้วยความตั้งใจเพียงพอรับนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อนให้ทั่วถึงในองค์กร
- (๔) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง
- (๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และขุนนางทราบถึงความต้องการในการจัดการผลประโยชน์ทั่วช้อน
- (๖) บังคับใช้ในบทบาทและหน้าที่ของนายสมัครและ

• รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

(๑) การระบุผลประโยชน์ทั่วช้อน

- ขั้นตอนแรกนี้คือ การระบุว่าในภาระทั่วทุกมิติของหน่วยงาน มีภัยติดขึ้นที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทั่วช้อนและผลประโยชน์ทั่วช้อนที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัยภายนอก

- เป้าหมายสำคัญคือ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทั่วช้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทั่วช้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เรื้อรัง

- การนี้ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดที่จะได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกันโดยนา

ตัวอย่างของผลประโยชน์ทั่วช้อน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน/เศรษฐกิจ (เงินหนี้) ธุรกิจส่วนตัว/ครอบครัวความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัวและญาติพี่น้องคุณภาพ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เงินจ้างและภาระการค้าระหว่างประเทศ) การทำงานและความเป็นอิสระ/การแข่งขันกับคนอื่น/ กลุ่มอื่น

ตัวอย่างของจุดเสี่ยงของการปฏิบัติที่บันดาลความไม่สงบ การทำสิ่งปฏิกูลเจ้าหน้าที่ที่ขาดจากมาตรฐานของภาระที่เจ้าหน้าที่อุบัติเดินทางหรือกิจกรรมอื่นๆ ให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระทำการของเจ้าหน้าที่ การรับการลงโทษการให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การติดสัมภาระทางอาชญากรรม ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

- การระบุผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นซึ่งต้องพิจารณาให้ถูกและชัดเจนหากหากความพยายามที่เกี่ยวข้องจะประสบความสำเร็จ

๔) พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองของหัวหน้าแห่งรัฐ

- ยังคงเป็นภารกิจการประดิษฐ์ในการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้เราและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาความรับผิดชอบขององค์กรและลักษณะรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ

- รู้ได้ว่าเมื่อใดเมื่อไรจะไปดำเนินการต่อไปและในแบบใด (แบบเก่าที่มีจังหวะที่ต้องการแบบเป็นไปได้)

- เปิดเผยผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นและบันทึกกลยุทธ์ค่าใช้จ่ายเพื่อการจัดการ

- ให้เห็นประโยชน์ของการลงทุนที่ได้

๕) ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

- เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดมากขึ้น ต้องมีการให้ความรู้อย่าง系統เชิงตัวต่อตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่มาทำสัญญา อาสาสมัครหัวหน้างานบุรุษต้นสูง และบรรณาธิการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มต้นด้วยการ ปฐมนิเทศ และนิ้อ่องต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่จะศึกษาความสามารถเข้าสู่ระบบและเข้มแข็งที่จะช่วยให้พวก เขายสามารถตรวจสอบและประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้น ล้วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้ว่าจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนแรกของการให้ความรู้ คือ สร้างความเข้าใจว่าอะไรคือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ให้เกิดขึ้นปอยในองค์กร อะไรคือจุดเด่นที่ระบุในนโยบาย รวมถึงความสามารถทางด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีอำนาจหน้าที่ต่างกัน ควรให้เอกสารบรรยายพร้อมตัวอย่างที่บอกรายละเอียดเจ็บกระบวนการ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยเน้นตรงที่เป็นจุดเด่นมากๆ เช่น การตัดต่อ การร่วมท่าทางกับภาคีทางการเมือง การแลกเปลี่ยน บุคลากรกับภาคเอกชน การประชุมร่วมกันและจัดอบรมเชิงเชิงรุก ตลอดจนการประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

- นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเข้าใจสื่อของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนสำคัญในการป้องกันเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเข้าใจสื่อจะช่วยในการตรวจสอบที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๖) ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

- การจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่ดูแลในลำดับต้น บริหาร ซึ่งต้องแสดงถึงการผู้นำ ชัยชนะในนโยบายและกระบวนการอุปถัมภ์สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ที่มีภาระหนักที่สุดที่จะให้ความสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการให้ความสนใจ

- ผู้บริหารต้อง:

(๑) ให้ความไว้วางใจผู้นำ ที่จะชี้แจงแนวทางผู้นำที่มีความต้องการและต้องการให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการให้เสร็จ

(๒) ขึ้นนำหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อกร ประโยชน์ที่เกิดขึ้น ความต้องการและการอุปถัมภ์สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีภาระหนักที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และ

(๓) ให้ความไว้วางใจเจ้าหน้าที่ที่มีภาระหนักที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น รวมถึง ตัวแทนของผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

๗) ต้องสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

- ประดิษฐ์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้ที่ไม่ได้รับผลกระทบ นี่จะมาจากความสามารถในการ รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นได้เพียงใด ถ้าผู้บุคคลได้รับรู้เป็นครั้งกัน ข้อมูลเดียวกันก็จะถูกตีความว่าเป็นผลกัน

การท่าทางกับองค์กรภายนอกว่าเป็นเป็นเครื่องเรืองไฟภาคธุรกิจ บังคับต้องระบุจุดเด่นของผลประโยชน์ที่บังคับก่อน และทั้งนี้ไว้ป้องกัน ไม่ให้เป็นเรื่องข้อมูลภายใน หรือถือโอกาสการใช้ข้อมูลนี้ที่เพื่อผลประโยชน์ แต่ต้องแจ้งเกล่ององค์กรภายนอกให้ทราบโดย自行การพัฒนาผลประโยชน์ที่บังคับและผลที่ตามมาหากในภายหลังมีความไม่สงบทางการเมือง อาจเด็กสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางอย่างที่ภาครัฐดูจะออกให้ชัดเจนยิ่งกว่าเดิม หรือรัฐบาลห้ามห้ามไม่ได้ทุนส่วนและผู้ท้าสัญญาด้วย

นอกจากนี้ ควรศึกษาแบบทดสอบทางด้านค่านิยม อาจใช้ร่วมด้วย เน้นให้มีส่วนรวมในการระบุจุดเด่นและร่วมกันพัฒนาไปป้องกันภัยที่ไม่แน่ใจ ขอรับฟังความเห็นต่อส่วนไปโดยการอัดการแสดงประโยชน์ที่บังคับก่อน รวมทั้งนวนและประเมินปัจจุบันจากการแล้วหน้าและแนวโน้มประยุกต์ที่มีอยู่ เช่นต้องห้ามให้เลื่อนข้อความที่สอดคล้องความคิดเห็นทางการเมือง แต่ให้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียที่ตนในการรวมกันจัดการผลประโยชน์ที่บังคับกับผู้มีส่วนได้เสีย จึงทำให้ภาครัฐดูดองที่ให้การตัดสินใจหักหินไม่ได้ในเบ็ดท่องสอบไป

๔) การบังคับให้มีผลกระทบทวนไปขยาย

- ระบบจัดการผลประโยชน์ที่บังคับต้องได้รับการพัฒนาไปตามมาตรฐานเชื่อมโยงจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่อให้ระบบไปใช้ได้จริง และตอบสนองภารกิจสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งอัจฉริยะความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือของจากนี้ถืออาจเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ กรณีของหัวหน้าการเงินรัฐฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ที่บังคับด้วย การทบทวนตรวจสอบอย่างต่อเนื่องและมาตรฐานการผลประโยชน์ที่บังคับต้องดีสืบสานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการท่าทางให้สอดคล้องกัน ให้อย่างทั่วไประบบลับสนุนเพื่อป้องกันความไม่ชอบธรรมและการใช้สิทธิที่ผูกขาดอย่างไม่โปร่งใส เป็นมาตรฐานของความถูกต้องเป็นธรรม (integrity) และการที่ตน มีบทบาทในการตัดสินใจ

• ผู้มีสิทธิผลประโยชน์ :

สูงสุดที่รายงานเชื่อมโยงที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีข้อบันทึกว่ามีแรงจูงใจเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำการด้วยจิตใจเพื่อผลประโยชน์ของตน สำหรับเดือนนั้นๆ คาดหมายที่จะออก ข้อบัญญัติเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติมิชอบ คดโกง ทุจริต หรือพฤติกรรมอชญากรรม กลับวิชาชีพการเมือง ที่ให้ศูนย์เสียงความก้าวหน้าในอาชีพและแม้ส่วนที่สูญเสียงานหลัก (core) ของกระบวนการคุ้มครองพัฒนา (protecting) ให้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งความพร้อมรับผิดให้แก่สาธารณะ การบีบแ逼ที่หนาแน่น คือ เมื่อกฎหมายที่กำหนดให้รับผิดชอบเป็นภาระให้แก่ตนและสาธารณะ การรายงานการกระทำผิดภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรต่อสาธารณะเป็นทางเลือกที่ดีสุดโดยเฉพาะเมื่อช่องทางภายนอกในระดับบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่มีค่าส่วนรวม และกับความมั่นคงต้องเพื่อนหัวใจที่จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

• ทำไมการเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีข้อพยาน วีดีโอดоказันเดินทางหน้าที่อยู่รัฐในกิจกรรมทางการศึกษา และการตรวจสอบ แต่ไม่หลายองค์กรที่สามารถท้าให้การเปิดเผยเอกสารของสำหรับเจ้าหน้าที่บังคับบัญชาได้ ดัง การเขียนบันทึกเรื่องความเที่ยงธรรม (Integrity) ของบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่มีค่าส่วนรวม และกับความมั่นคงต้องเพื่อนหัวใจที่จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

ท่านโปรดไปร่วมงาน ในวันพุธประโภช
ทับซ้อน

119295

การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

การเปิดเผยผลการประเมินสาระ

- #### • ผู้ปฏิบัติเผยแพร่องค์ประกอบในงานนี้ •

สุเปียะเป็นผู้ที่ร่วมงานข้อมูลที่เป็นจริงเที่ยงเกียกับพุทธกรรมที่มีขอบที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำโดยมิใช่เพื่อผลประโยชน์สาธารณะโดยนิวาร่างงานขาดการสนับสนุนผู้ใดเมษยกรรมการกระทำการลักของเจ้าหน้าที่ โดยแผนที่จะยกช่องทางเมืองเจ้าหน้าที่ที่สุเปียะและการประพันธ์มีขอบ คดีกง หูรัต หรือพุทธกรรมอาจถูกก้าบวิภาคที่ว่าการณ์ทางตน ทำให้สอดคล้องความท้าทายที่ในอนาคตและมันต่อสอดคล้องกัน

หลัก (core) ของ การป กปริญญาทุนศรัทธาจากงาน (whist Isowing) ใช้หลักแห่งความรับผิดชอบและการแลดูของอาจารย์ที่呵ะและรับผิดให้แก่ศาสตราจารย์ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือ เมื่อเกิดการทำผิดหรือร้ายแรงหรือเกินไปทางความเดียงสา อาจารย์จะทราบผ่านการกระทำพิเศษในองค์กรหรือภายนอกของค่าธรรมนูญเป็นทางเดียวที่ดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อยังคงภาระในและภาระงานการบริหารภาระในให้กับไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพ

- ทำไม่การเปิดเผยแพร่ทำได้ยาก

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุนเชิงทางวิธีการผลักดันเจ้าหนี้ ที่ชื่อว่าใน การสืบเสาะ การคดโกงและกรงทำผิด แต่ไม่สามารถที่ประกอบที่ท้าให้การเปิดเผยการกระกรงที่ผิดเนื่องเรื่องขาดสานหัวหรือเจ้าหน้าที่บัญชา สำคัญคือ การขับเคลื่อนความเชื่อมั่นระหว่างความเที่ยงตรง (Integrity) ของบุคคลกับพัฒนาสัญญาที่ต้องส่วนรวม และกับความภักดี ที่ยอมรับหรือองค์การต้องเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาคภูมิ

การยึดถือในสิ่งดูกด้วยและเป็นธรรม ความเที่ยงตรงส่วนบุคคลเป็นความมั่นที่เป็นหลักศูนย์รวมในมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) แก้ไขให้ห้ามตั้งข้อหาความจงรักภักดีเป็นสิ่งดูญา ที่มิได้อยู่ในกำหนดและสังคมที่ให้ความสำคัญว่า บุคคลจะผิดสิ่งดูญา หรือทรยศด้วยเพื่อประโยชน์ให้ในส่วนที่ไม่เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลไม่กล้ารายงานการกระทำการผิดศีลธรรม ข้อมูลที่ปิดเผยและถ่ายบันทึกเผยแพร่จะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับไปรับการปกป้อง และในทางปฏิบัติ ผู้ใช้ผลขั้นบุคคลการกระทำการผิดศีลธรรมได้วินิจฉัยในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจที่จะเปิดเผยควรจะเป็นเรื่องพื้นฐานของชาติ หลักศีลธรรมด้วยบุคคลที่มีความสามารถที่จะทราบได้จากการปกป้องบุคคลที่ภายนอกที่ภายนอกในเชิงมั่นคงไว้วางใจได้

- #### • မြတ်မောင်များအားလုံး၏အခြေခံမြတ်မောင်များ :

ผู้เปิดเผยเป็นผู้ที่รายงานข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีช่องที่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่กระทำการโดยใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและหล่อหน่วยงานขนาดการสนับสนุนผู้ปิดเผยการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ โดยแทนที่จะยกย่องชุมชนเช่นเจ้าหน้าที่ที่เปิดเผยการประพฤติที่มีช่อง ดังโภ หุ้นส่วน หรือหุ้นส่วนของอาชญากรรมกลับ วิพากษ์วิจารณ์ทางลบ ทำให้สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพและจนถึงสูญเสียงานหลัก (core) ของการปกป้องศูมครอง พอยาน (whistleblowing) ใช้หลักนั่งหัวกระรอกดึงดูดช่องแผลงของศักดิ์ศรีที่ควรจะมีไว้สำหรับมนุษย์ การเปิดเผยที่เหมาะสม คือเมื่อเกิดการทรมานใดๆที่ร้ายแรงหรือเป็นภัยต่อความดีของสาธารณะและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จะทำให้การบริการทางบ้านนี้เป็นทางเดียวที่สุดโดยเฉพาะเมื่อป้องกันภัยในและภายนอกการบริหารภายในให้การแก้ไขหรือขัดประติกภาพ

• ทำให้การเปิดเผยจึงทำได้ยาก :

การศึกษาวิจัยพบว่า แม้จะมีการสนับสนุน มีช่องทาง วิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของเรือในทางสีเสาะ การพัฒนาและการท่องเที่ยว แม้กระทั่งการท่องเที่ยวที่ทำให้การเปิดเผยการตรวจสอบผิดปกติเรื่องยาสีหัวรินเจ้าหน้าที่ปัจจุบัน สำคัญคือ การซักดูแลกันระหว่างหน่วยงานที่บูรณาการ (Intergovernmental) ของบุคคลกันทั้งระบบสัญญาที่มีผลลัพธ์ รวม และกับความต้องการที่จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐ

๑๔

• การส่งสารนิจของศึกษา :

จะทำให้การวิเคราะห์องค์กรนี้ให้เจ้าหน้าที่ของเรือเปิดเผยหาดูติดตามที่ผิดพลาดหรือไม่ เป็นสิ่งที่ภาควิชาชีพห้ามท่องเที่ยวนักกฎหมายที่มีความเชื่อมโยงกับปีกปีก ห้องมีคำแนะนำว่าเจ้าหน้าที่ควรบริหารช่วงเวลาต่อไปอย่างไร และจะเข้าใจการดำเนินการ เมื่อมีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่มีแนวโน้มจะทำให้เกิดการกระทำการผิดกฎหมาย

• กฎหมาย ระบบที่บังคับใช้ :

รายงานของการเปิดเผยการกระทำการผิดกฎหมาย มาตรฐานที่จะชี้ให้ทราบรวมทั้งในทางขององค์กร ในภาคชุมชนที่จะชี้ให้ทราบจะค่าตอบแทนค่าใช้จ่ายที่เป็นมาตรฐานและข้อบังคับค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ในบัญชีและไม่ยอมรับให้เป็นปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการรายงานการกระทำการที่เป็นเงินจากมาตรฐานด้วย

การเปิดเผยการกระทำการผิดเพื่อบังคับการตรวจสอบค่าใช้จ่ายรายงานและการตรวจสอบที่เป็นอิสระ ภาระเปิดเผยการกระทำการผิดกฎหมายให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีภาระที่ต้องดำเนินการอย่างไร และองค์กรต้องแนใจว่าการเปิดเผยจะต้องได้รับการคุ้มครองพยายามอย่างเด่นที่

• องค์กรตรวจสอบอย่างไร :

จะต้องที่สุด หน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปิดเผยการกระทำการผิดกฎหมายของทางด้วยความตระหนักรู้ แต่ก็ต้องมีการตรวจสอบค่าใช้จ่ายที่มีภาระที่ต้องดำเนินการอย่างไร

จะบุปผาสังค์ชื่อการบังคับใช้เปิดเผยการกระทำการผิดกฎหมายที่คุ้มครองพยาบาลคือ

- หน้าสนับสนุนให้คุณภาพเปิดเผยการกระทำการผิดกฎหมาย
- เพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- เพื่อให้แน่ใจว่าจะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายที่เหมาะสมในทุกกรณี

ปกติการรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบ จะใช้การรายงานตามกระบวนการตรวจสอบการกระทำการผิดกฎหมายปกติ โดยสามารถรายงานให้กับกลุ่มนักกฎหมาย เช่น หัวหน้า ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ(เช่นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานการตรวจสอบธรรมหรือองค์กรจริยธรรมภายนอก การรายงานหรือเปิดเผยการประพฤติมิชอบให้กับบุคคลที่เป็นพยาน หรือรับผิดชอบด้วย

- การประพฤติมิชอบในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- การบริหารที่เป็นอดีต หรือ (ล้มเหลว)

- การลงคะแนน ลงคะแนน ให้กับเจ้าหน้าที่ในหมายเหตุ ที่ให้ถูกต้องในเชิงมั่นคง

- การกระทำการที่เป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่อคนเมือง สาธารณะ หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนกระบวนการตรวจสอบต่อจากกระบวนการตรวจสอบการร้องทุกข์หรือร้องเรียน เช่น ในการมีการรัฐคุกคามหรือการข่มขู่หรือพยายามกับปืนที่ฟ้าฟ้า องค์กรการกำหนดกระบวนการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและประกาศใช้กฎหมาย

ประโยชน์ของการบันการ คือ บุคคลจะทราบว่าเมื่อมีความจำเป็นท่องรายงาน/เปิดเผยจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานจะสนับสนุนและประเมิน กลไกจะต้องเป็นกลไกเชิงรุกด้วยสนองต่อการเปิดเผยการ

กระทำให้เกิดในกระบวนการที่มีความโปร่งใสในภาระปฏิบัติ ด้านอย่างเป็น ทุกคนจะต้องรับผู้ใหญ่ที่นั่น (ถือว่าเป็นสัญชาติอุปกรณ์) ว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยว่าเกิดการคดโกง ประพฤติคดผิด ควรห้องรายงานทันทีต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชาหรืออธิบดีรับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการตรวจสอบขององค์กร

การเปิดเผยภาระภาระที่มีผลเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับรายงานควรให้คำแนะนำถ้าสูญเสียโดยไม่ได้เผยแพร่ต่อการตรวจสอบ และสืบต่อหน่วยงานและสนับสนุนและคุ้มครอง

เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถนำไปใช้ในการกระทำการที่ดีใน < ก่อนต่อ >

๑) การประพฤติและอุบัติจิตใจที่ดีที่สุดของ ปปช.

๒) การบริการที่ดีพอกลางโดยกระบวนการที่ดีของ ปปช.

๓) การดำเนินการปฎิบัติหน้าที่หรือบริหารโดยมีขอบเขตเชิงเดียวที่ชัดเจน องค์กรของรัฐ หรือผู้รับจ้างจากรัฐเป็นผลให้เกิดปัจมานลูกโซ่สูญเสีย

๔) การกระทำการของศูนย์กลางเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความไม่ปลอดภัยกับสาธารณะหรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยภาระภาระที่มีผลทางป्रบന្លาที่อาจมีผลไม่ดีต่อการซึ่งกันและกัน การเปิดเผยต่อสื่อมวลชนการเปิดเผยที่ก่อให้เกิดความต้องความเป็นธรรมของรัฐบาลต่อสาธารณะ เปิดเผยเนื้อร่างของหน่วยงานหรือการบริการเพื่อหลักเดียว การสูญเสียทางการเงินนี้

นโยบายและภาระงานการในการเปิดเผยจะต้องครอบคลุม :

- เมื่อห้ามในการเปิดเผย

- การเปิดเผยของที่ได้ที่ให้เมื่อไหร่ และอย่างไร

- โครงสร้างที่จะเป็นผู้เปิดเผย

- วิธีการที่จะเปิดเผย

- เครื่องมือทดสอบและภาระตรวจสอบการเปิดเผย

- กติกาในการสนับสนุนและปกป้อง

- กระบวนการตรวจสอบ

- บทบาทในการบริหารและควบคุมผู้ตรวจสอบ

- การให้ความสำคัญกับการรายงานและวิธีการรายงานที่ยืดหยุ่น

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวกับการคดโกงหรือการให้บริการที่ไม่เป็นธรรมการจัดการเกี่ยวกับการรายงานควรต้องดูแล เช่น การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการตรวจสอบ ที่สามารถนำไปพนapeหรือรายงานให้กับคณะกรรมการที่ หรือรายงานต่อองค์กรอิสระ เช่น ปปช. บpb. ผู้ตรวจการแผ่นดิน

- การผลักดันให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

หน่วยงานต้องรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้การเปิดเผยผลประโยชน์ที่ได้รับการคุ้มครองอย่างเข้มแข็งได้และข้อมูลบุคคลต้องเก็บในความดี ปักกิณ์หมายงานต้องห้ามนำใบอนุญาต/รายบุคคลในการให้คำแนะนำที่ดี ผู้บังคับบัญชาให้ตรวจสอบในความสำคัญ สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองภาระงาน และองค์กรมีการอบรมพัฒนาและประเมินผลประจำปี ผู้บังคับบัญชา

- เป็นจังหวัดความลับเรื่อง

ประสิทธิ์ทางในการเปิดเผยภาระที่มีผลที่ต้องห้าม วัฒนธรรมการบริหารจัดการยึดถือความถูกต้องขององค์กร องค์กรที่มีภาระด้วยภาระและหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันภัยงาน/รวมการประพฤติมิชอบที่ชัดเจน จะทำให้เกิดบรรยายการตรวจสอบเชิงบวก จันทร์ธรรมเกิดเชิงบวกการตรวจสอบรั้งการเปิดเผยผลประโยชน์ทางการและภาระงานและภาระผู้บังคับบัญชาต้องความสำคัญในการเปิดเผยภาระที่มีผลที่ดีเจ้าหน้าที่ และผลลัพธ์ในการเปิดเผยอย่างแม่นยำ

การนำไปใช้สิทธิของบุคคลในฯ ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยเป็นเรื่องที่สำคัญมากหน่วยงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าจะให้การคุ้มครองหมายรวม มีการบริหารกระบวนการกรองข่ายเพื่อยืดชั้งเวลาให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาความรับผิดชอบในการรายงาน

- ด้วยวัดความสำเร็จ พิจารณาได้จาก
- มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงหรือมีภารกิจอย่างเดียว
- มีโปรแกรมเฉพาะสำหรับการสนับสนุนภายในองค์กรและภารกิจอย่างต่อเนื่อง
- ให้การฝึกอบรมการตรวจสอบลับลึกลับแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- การให้คำปรึกษานะนำหรือการสนับสนุนทางจิตใจ/อารมณ์แก่ผู้รับผิดชอบโดยประทับใจสามารถจะ

๑๖

- ฉันหรือหัวหน้าหน่วยย่างไม่เป็นทางการผ่านการพูด ตามหน้ากับผู้มีอำนาจอย่างเป็นทางการ เช่น หัวหน้าสายงาน

• บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Public Information Disclosure : PID) ซึ่งจะให้เกิดความตระหนักรู้ขององค์กร และให้เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อ่านจะการจะเป็นผู้ได้รับข้อมูลและตัดสินใจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และรับผิดชอบโดยพึงดีต่อผลที่จะเกิดขึ้นในงาน บทบาทสำคัญที่สุดที่ได้จากการวิจัย คือการปรับเปลี่ยนทั้งหมดที่อยู่เบื้องหลังการดำเนินการ

สัมพันธ์กับกระบวนการเจ้าหน้าที่ หลังจากทราบจะงานการตรวจสอบที่สำคัญและภาระผู้น้าเป็นเรื่องสำคัญมากในการสร้างบรรยายภาพในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนับของช้าราชการและผู้ที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบ

ผู้อ่านจะการและเจ้าหน้าที่ที่ต้องไม่ก่อให้เกิดความหักห้ามให้ผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะถูกปฏิเสธ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย หรือผู้ที่ต้องสงสัยในการเปิดเผย ให้ความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการลดลงต่อต้าน หากสิ่งที่เปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมด ร่วงไหลออกไม่ได้ก็ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดภัยร้ายทางลบและป้องกันผู้ต้องด้านหน้าที่จะทำให้บทบาทที่น่า

บทบาทที่น่า คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนให้ทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์กระบวนการเดิมเพื่อจัดการกับสิ่งที่จะเกิดจาก การเปิดเผย
- พัฒนาโครงสร้างผู้มีอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะมีการตรวจสอบ
- ท้าวานล้อเล่นให้เข้าใจความกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบที่อยู่บุคคลในคุณครองจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่าได้การสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน

- ให้เวลาและข้อมูลที่ยืนยันถ้วนถี่ที่อย่างชัดเจน

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต้องดำเนินการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษานะนำ ถูกบังคับให้ทำสิ่งและที่ต้องการรับผู้ที่ต้องการที่มีความสามารถ ตรวจสอบและตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีเอกสารที่มีความถูกต้องและครบถ้วน ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียและตรวจสอบไปทั่วทุกมุมในภาระของบุคคลที่ต้องการ

ผู้บริหารต้องทำให้รู้เปิดเผยที่มีความสำคัญในข้อมูลรายงานว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นความตื้น เชื่อมั่นในกระบวนการเปิดเผยและจะที่เกิดจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานตัวอย่างจัดต้องสุ่มรายละเอียดเป็นเอกสารผู้ที่มีภาระต้องรับภาระให้ติดตาม ของตนเข้าไปในที่ที่ต้องการ นี้อีกทอดหนึ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือที่ให้ผู้อื่นรับรู้ให้เข้ามาเพื่อบริโภชส่วนตนหรือทำให้รับรู้ได้รู้ มีข้อห้ามของการตรวจสอบ

• การพัฒนาการตรวจสอบกับภาระการสนับสนุน

จัดโปรแกรมการพัฒนาการบริหารฯ เพื่อให้บรร晦น์ในหวานสานคู่อย่างมีประสิทธิภาพของ
การเป้าหมายช้อมูล โดยอธิบายว่า ท้าไม่ ต้องเปิดเผย และ อะไร จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการการเปิดเผยการกระทำผิด จัดให้มี
การฝึกอบรม/พัฒนา การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (ethical decision making) แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการได้เลื่อน
ตำแหน่งเป็นหัวหน้า/อุบัติหาร รวมทั้งต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในการรับข้อร้องเรียน การรายงานการเปิดเผย
และอีกการกับการเปิดเผยช้อมูลรวมทั้งทักษะในการสนับสนุนและป้องคุ้มครองข้อมูล

- เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการที่ดี (Best-practice target)

- หน่วยงานควรสร้างกลไกในการสนับสนุนและปกป้องคุ้มครองผู้เปิดเผยช้อมูลมั่นใจหายและ
กระบวนการเพื่อตัดกฎหมายที่มากเกินไป และลงความให้คุณลักษณะโดยเน้นและรายงานข้อสืบเสyi้วยกับการบริหารที่ไม่เป็น
ธรรมหรือการลดโภคและการทุจริต

- จัดตั้งกลุ่มนักสนับสนุน (robust support) เพื่อตักแตกการรายงานและการรับรู้ที่มีมาตรฐานให้คำปรึกษาการ
เปิดเผยผลติกรรมการกระทำผิดที่เหมาะสม และปกป้องการต่อต้านที่จะมีต่อผู้เปิดเผย

ให้ตรวจสอบการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ ควรเน้นมาลงกับโครงสร้างช่องทางการติดต่อและ
แนวทางขององค์กร

- นโยบาย โครงการและกระบวนการเปิดเผยช้อมูลสาธารณะ ต้องได้รับทราบโดยทั่วถึง

ใช้หลักกฎหมายการจัดอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการเปิดเผยช้อมูลสาธารณะจะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐาน
กับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

การให้ - การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดที่สำคัญในการรับของขวัญและการต่อต้านการลักทรัพย์และการให้และรับของขวัญ และผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในปัจจุบันจึงมีธรรมเนียมการให้และรับของขวัญและการต่อต้านการลักทรัพย์และการให้และรับของขวัญและการต่อต้านการลักทรัพย์และผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมด้ววยทางเข้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๙

• เอกสารนี้

เนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐฯ จึงต้องตัดสินใจและกระทำให้หน้าที่โดยอิศัยผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ประพฤติกฎหมายของประเทศไทยส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐฯ ตนไม่ใช่ผู้ที่ให้มีสิทธิ์เพื่อต่อการตัดสินใจและการกระทำการให้หน้าที่โดยอิศัยการประพฤติมีขอบ ยอมท่าทางความเป็นตัวเองไว้ใจของประชาชนทุกคนต่อความดูดีของครอบครัวที่ต้องการความสุขอยู่ด้วยในการบริหารราชการรวมทั้งการทำงานที่ต้องการความร่วมมือและการคาดหวังในวงษานากราชไทย

• อะไรคือของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด หมายถึง เงินได้ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สิน ลิงของบริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐฯ ให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์จากการเข้าทำงานในประจำการปกติ

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใด สามารถดึงดูดความสนใจ หรืออาจไม่สามารถดึงดูดความสนใจได้

▶ ของขวัญที่สามารถดึงดูดความสนใจ (Tangible gifts) หมายความว่าสินค้าหรือของขวัญปั้น เช่นการต้อนรับให้ที่พักควรเดินทางด้วยรถบัสเครื่องใหม่ เช่นเดียวกัน ภาระเดินทางด้วยรถบัสที่ดีกว่าเดิม หรือบริการและเงินเดือนดีเด่น

▶ ของขวัญอีกชุดประทับใจอื่นใดที่ดูเหมือนมีค่า แต่ไม่ได้ (Intangible gifts and benefits)หมายถึงสิ่งใดๆ ห้ามบริการได้ที่ไม่สามารถดึงดูดความสนใจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐฯ ให้เข้ามาที่ต้องการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติวิธีความชอบผ่านศูนย์บริการ ที่ต้องการเดินทางด้วยรถบัสที่ดีกว่าเดิม เช่นเดียวกัน ภาระเดินทางด้วยรถบัสที่ดีกว่าเดิม หรือบริการและเงินเดือนดีเด่น

▶ ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดที่ดูเหมือนมีค่า แต่ไม่ได้ (Intangible gifts and benefits)หมายถึงสิ่งใดๆ ห้ามบริการได้ที่ไม่สามารถดึงดูดความสนใจของเจ้าหน้าที่ภาครัฐฯ ให้เข้ามาที่ต้องการให้บริการส่วนตัวการปฏิบัติวิธีความชอบผ่านศูนย์บริการ ที่ต้องการเดินทางด้วยรถบัสที่ดีกว่าเดิม เช่นเดียวกัน ภาระเดินทางด้วยรถบัสที่ดีกว่าเดิม หรือบริการและเงินเดือนดีเด่น

• เราจะจัดการอย่างไร

การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ นั้น คำตาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับ ของขวัญและผลประโยชน์คือ

(๑) เรายังรับหรือไม่

(๒) เราควรจะรับการรับหรือไม่

(๓) เราสามารถที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยได้หรือไม่

๑. เราควรรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแล้วเราขอไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับไป โอกาสที่เหมาะสมนั้นจะมีประโยชน์เพียง วัฒนธรรมหรือให้กับความน่าพอใจที่ปฏิบัติกันในสังคม อย่างไรก็ตามนี้ หลักไตรัษฎ์เป็นการเมืองอย่างยั่งที่จะรับ

๑) ถ้าเป็นกรณีให้เงิน ท่านจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสักหัวเดียวที่สามารถเปลี่ยนชีวิตมาเป็นดีบ เงิน สิ่งของ หัน พันลับหัว เป็นการดำเนินประมูลเรียกซื้อขายและอาจต้องการรับสินบน

- ▶ การถูกเสนอข้อหาขอกหักเบี้ยจากเงินนั้นสืบท่อการบ้าน เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ
- ท่านไม่อาจเข้าสู่สังคมได้ เช่น ให้แผนกทักษะศึกษาสอนให้มีผลต่อการศึกษาในกระบวนการปฎิบัติหน้าที่
- ความประทับใจของหัวหน้าศูนย์บริการที่ต้องการให้เป็นผู้ต่อการทำงานในอนาคต

▶ ถ้าท่านทำ้งานอยู่ในกุญแจ ล่องไห หรืออยู่ในเชิงที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น ตรวจสอบภายใน และงานตรวจสอบภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การยกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ ท่านจะต้องปฏิเสธด้านนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้ หากกล่าวไปคุณลุงอื่นอีก

๒) การรับก่อให้เกิดการจัดเมืองที่ว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมหรือไม่ หากการรับก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับกล้ายิ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณะว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ

ไม่ว่าของรัฐและทรัพยากรประโยชน์นั้นจะมีมากเท่าใด
เดือนอยู่ก็ไม่ควรรับ เนื่องจากให้เกิดความไว้วางใจผู้ที่ให้ท่านรับก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อประเทศชาติ

การจัดเมืองที่ว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นด้านการดูแลให้เกิดการประพฤติมิชอบ และการดูแลด้วยรัฐรับใช้ ไม่เกิดส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกุญแจบัตรนี้ที่ได้รับการประพฤติมิชอบ ควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าที่ผ่านมาอีก

หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่ที่ฐานที่ “การกระทำการและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำการด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และบังบัดด้วยประโยชน์ส่วนตนไทยโดยรวม”

ดังนั้น ยังคงการห้ามบุคคลได้ ไม่ควรใช้ของขวัญหรือผลประโยชน์มาสร้างความชอบผลประโยชน์ให้กับองค์กรของตนหรือหน่วยงาน เนื่องจากเป็นการห้ามบุคคลอื่น ทำให้เกิดความลับล่อนหายเสื่อมเสียต่อวิริยะใจที่ประชาชนตั้งตนไว้ ทางรัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมประการสำคัญ สามารถที่จะเห็นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ภายใต้รัฐบาลประดิษฐ์ ข้าราชการควรเข้าหน้าที่ราชการด้วยมือทันระยะเวลาพัฒนาที่จะต้องบุคคลนี้เป็นอย่างมาก ควรให้ความสำคัญอย่างมากในความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ดูดีต่อ ให้บังบัดด้วยความต้องการที่มีอาชีพรับจ้างราชการ

๒. เรายังรายงานหรือไม่

การรายงานการรับของขวัญและทรัพยากรประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานหลักการต้องใบบันทึก

- ๑) กรมฯ ดังของดูให้ คือการรายงานกุญแจมาอยู่ ระบุเป็นที่เก็บไว้ เช่น ประวัติและกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือประโยชน์จากศูนย์อนุญาต/องค์กรห้ามบุคคลที่กำลังจะมาทำภารต้า การสัมภาษณ์เจ้าให้รับกับองค์กรที่ห้ามบุคคลที่จะขอทำในอนุญาตหรือรับการตรวจสอบค้านต่อๆ กัน

▶ เงินส่วนหักภาษีมูลค่าเพิ่มที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ด้านอ่างทอง ทุน พัฒบัตร สก็อตแลร์) ห้องปฏิเสธไม้รั้งไม่ให้กระซิบในสถานการณ์ใดๆ)

๓. เราจะเก็บรักษาไว้เงื่อนได้หรือไม่

(๑) ปกติสามารถเก็บรักษาไว้ของหากมีมากไปกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) หากมีรายการหักภาษีมูลค่าเพิ่ม ๓,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท สำนักงานการต้องหักภาษีมูลค่าเพิ่มไว้จากการหักภาษีเงินได้ที่มาที่ได้รับไม่ได้

(๓) หากขาดความมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จะต้องให้เป็นทรัพย์สินของส่วนราชการและส่วนราชการพิจารณาหักสินว่าจะใช้ประโยชน์อย่างไร

๔. การฝ่าฝืนกฎหมายไทยอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายฯ ด้วยการรับรองวัสดุหรือผลประโยชน์นั้น และพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติภารกิจตามประมวลจริยธรรมอาชญากรรมไทยตั้งแต่อน ตั้งเงินเดือน จนกระทั่งมีผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับความร้ายแรงของกรณีฝ่าฝืน

nondemand ที่ทางการรับรองว่ามีผลประโยชน์นั้นๆ ที่มาจากตัวเอง ล้วนล้วนๆ แต่ก็ยังคงรับรองต่อ แต่สามารถพิสูจน์ได้ว่า จํารราษฎรและหัวหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ รับรองว่ามีผลประโยชน์ที่มีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ที่ได้รับมายอน หากถูกหักหัวใจที่ต้องการส่วนเกินของทุกคนอย่างมีส่วนร่วมในการรับໃຫຍทักษะอาชญาตว่า

• การรับของวัสดุและผลประโยชน์นี้ ถูกจดแจ้งความเสีย

การรับของวัสดุและผลประโยชน์ใดๆ เป็นส่วนหนึ่งให้ส่วนราชการรับรู้ว่า มีการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการหลอกลวงความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อชีวิตการทำงาน

กุญแจแห่งความเสีย และประการที่สำคัญ ต่อ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายฯ โดยที่ต่างๆ กันของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจที่เป็นจริง การตัดขาดตัวก้าวความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจถูกใจตนเองหรือบุคคลอื่นให้คิดว่าของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนั้นๆ คือตัวตัวที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการทราบ ทราบที่ต้องกล่าวบันทึกเป็นการดูถูกและหลอกลวงซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยของข้ามหัวหน้าที่หักหัวใจที่หักหัวใจ

▶ การรับของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนี้ บางที่ให้ติดบันทึกอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนี้ในภายหลัง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออย่างปฏิบัติต่อสุริร่วมรัฐ หรือผู้รับงาน รับจ้าง รับเหมาฯ ที่เป็นผู้ให้ของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนี้โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์ต่อตนเองที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติหักหัวใจก่อภาระฐานที่กำหนด

ในสถานการณ์นี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหัวหน้าที่หักหัวใจรับรู้สึกพลาคนละเชื้อใจจากการรับจ้าง แต่ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐานหรือลดคุณค่าการบริการ

nondemand ที่ทางการรับรองว่ามีผลประโยชน์นั้นๆ ที่หักหัวใจที่หักหัวใจนี้ ในการรับรู้สึกพลาคนละเชื้อใจ รวมถึงพัฒนาความเชื่อมโยงกับ "การรับรู้สึกพลาคนละเชื้อใจ" จากการปฏิบัติหน้าที่หักหัวใจนี้โดยความต้องการที่จะได้รับ การรับสินบน

▶ การตรวจสอบผลเพื่อป้องกันความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เราจะรับของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนี้โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจเรา บุคคลอาจสังเกตว่าการรับของวัสดุและหัวหน้าที่หักหัวใจนี้ ต่อให้เป็นความต้องการรับรู้สึกพลาคนละเชื้อใจที่หักหัวใจนี้

"ฉันรู้ว่าไม่ควรรับของที่รักมาก แต่ด้วยการพยายามจังไม่ทันทีจะรับปัจจุบันนี้ไว้ หรือหากไม่รับจะเป็นการทิ้งลิ้นที่ไม่สามารถหัวผู้ให้กับองค์กรหรือบุคคลเอง"

“กันอื้นๆ ก็หัวเข็นนี้ ท่านไม่ตั้งใจทำไว้ไม่ได้”

๑๒๘

“พูด บันทึกความคิดความรู้ทางการทำงาน ดังนั้น มันเป็นการบุตธรรมที่เราจะได้รับผลประโยชน์อย่างมาก”

“ เพราะฉะนั้นเป็นคนพื้นเมืองเชิงวิชาชีพที่บันทึกความคิดความรู้ทางการทำงานของผู้อื่นจะส่งสิ่งค้างบันทึกนี้มายังผู้ให้บริการ ”

“มันเป็นแค่ความคิดของทรัพยากรที่หักล้างไว้ และยังคงไม่คิดว่าหน่วยงานของผู้อื่นจะส่งสิ่งค้างบันทึกนี้มายังผู้ให้บริการ”

“ถ้าไม่เห็นมีภัย ระบบนี้ยังไง เนี่ยวิธีการให้ข้อมูลนี้ ดังนั้นยังไงให้ค่าเดินทางกลับไป”

“ห้ามต้องระบุชื่อและนามสกุลที่ทำไปข้อความอ้างเหตุผลที่หักล้างหน่วยงาน สถานการณ์ปัจจุบันจากค่าเดินทาง ทางวันนี้ หากการกระทำการท่านทำให้เกิดภัย ทางหน่วยงานจะหักค่าเดินทาง”

สอบถามการณ์ตัวอย่าง

หน่วยงานภาครัฐนี้ ส่งหน้าทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง (HR procurement) ให้เข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานนี้ ให้ผู้ที่มีภาระดูแลบุคลากร ๗,๐๐๐ ราย ขาดการเพิ่มผู้ช่วยร่วมสัมมนาที่มีบุคลากรเป็น personnel planner ที่จะบริหาร ให้ใบอนุญาตสัมมนาที่เป็นศูนย์กลางหน่วยงาน จึงหน้าที่ให้เก็บข้อมูลนี้ไว้โดยไม่ได้ รายงานหน่วยงานเนื่องจากคิดว่าเป็นภาระที่ตนขอจาก การเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนา

ผู้บังคับบัญชาสามารถอ้างอิงความหมายที่อาจตอบแฝงมาจากการให้ แหล่งศักดิ์สิทธิ์เจ้า ชี้แจงวิธีการรายงานของราษฎรนี้และลงทะเบียนเป็นข้อหาเบื้องต้น โดยให้เหตุผลว่าการ ประท้วงด้วยข้อหาในการเข้าร่วมสัมมนาเป็นเคราะห์ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้น เป็นความชอบธรรมของหน่วยงานที่จะตัดสินใจว่าจะจัดการอย่างไรได้แก่ “เจ้า” หัวข้อนี้

เมื่อเจ้าทราบของราษฎรและบทบาทในหน้าที่ในการเสียเงินเรื่องผลประโยชน์ ใน ที่สุดเจ้าหน้าที่จึงถูกขอร้องให้เผยแพร่องค์ภูมิภาคหน่วยงานเพื่อประโภตความหมายเห็น

ไม่เดลล์สำหรับการตัดสินใจ

ประเด็นการตัดสินใจ

เดือนธันวาคม : จะไม่เป็นเดือนของภาระให้ของขวัญและหรือผลประโยชน์

กฎหมาย : ไม่กฎหมายหรือนโยบายอะไรที่เกี่ยวกับการให้ของขวัญและหรือ ผลประโยชน์

ความเป็นแพทย์ : มีการปิดเผยต่อสาธารณะชนเพียงใด

คุณค่า : ของขวัญและหรือผลประโยชน์มีค่ามากเท่าใด

หลักจริยธรรม : มีหลักจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับของขวัญหรือไม่และมีอยู่ในบ้าน

อัตลักษณ์ : ถูกให้มีลักษณะอย่างไร

เวลาและโอกาส : เวลาและโอกาสในการให้ต้องอย่างไร

• บทสรุป

ความเชื่อถือในรัฐบาล และจิรยธรรมเป็นมาตรฐานของการบริหารราชการที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและห้องเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะดังก็ตติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอภัยท่านถูกคาดหวังในให้มีความโปร่งใสและประพฤติในรูปแบบใดๆ นักหน่วยจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่าไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้รับจดหมายวันนี้ได้ จึงถือว่าเป็นของที่ระดับในไปรษณีย์ที่เหมาะสม แต่ยังไงก็ตามควรมีขอบเขตในการรับและส่ง การผู้รับของจะรับของที่รัฐจัดให้ในหมายเหตุหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จนนำไปสู่ความเสื่อมคลายและทำลายความเชื่อถือในรัฐบาลและห้องเจ้าหน้าที่ องค์กรของห้องเจ้า