



คู่มือ

การบริหารจัดการเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ได้จัดทำคู่มือการบริหารจัดการเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการธรรมาภิบาล สกสว. ด้วยการวิเคราะห์จัดทำหลักการ แนวคิด และแนวทางในการบริหารจัดการระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ มิให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ หลักการ แนวคิด และแนวทางดังกล่าวจะสามารถนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบไม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางส่งเสริมผู้บริหารและพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมทุกระดับ ยึดถือและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ ขอบเขต	
๒. นิยามและความหมาย	๓
๒.๑ นิยามและความหมายความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๒.๒ ลักษณะองค์ประกอบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๓. การกระทำที่ต้องห้าม	๕
๓.๑ ระดับของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๓.๒ รูปแบบความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๔. แนวทางการดำเนินงาน	๗
๔.๑ แนวทางปฏิบัติตนเมื่อตกอยู่ในภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๔.๒ แนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
๔.๓ บทลงโทษและมาตรการต่อผู้ฝ่าฝืน	
เอกสารอ้างอิง	๙
ภาคผนวก	๑๐
ก. แบบรายงานแสดงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ สกสว.	
ข. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	

๑. บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นองค์กรที่เปลี่ยนแปลง จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการวิจัย พ.ศ. ๒๕๓๕ ตลอดระยะเวลากว่า ๒๕ ปีที่ผ่านมา สกว. ได้แสดงถึงศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย รวมถึงงบประมาณได้อย่างดีเยี่ยม ตลอดจนเป็นกลไกสร้างฐานความรู้สำหรับการแก้ปัญหาให้แก่สังคม และสนับสนุนการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้และใช้ความรู้เหล่านั้นในการพัฒนาประเทศเป็นที่ประจักษ์ โดย กรมบัญชีกลางได้ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้รับ รางวัลทุนหมุนเวียนดีเด่น ๗ ปีต่อเนื่อง (พ.ศ.๒๕๕๕ - พ.ศ.๒๕๖๑) และรางวัลทุนหมุนเวียนเกียรติยศ ๒ ปี ต่อเนื่อง (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๑) เป็นผลจากการบริหารงานที่ผ่านมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ผลสำเร็จนี้ย่อมเกิดจากการร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องยึดถือหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์กร (Good governance) และยึดถือคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน สกสว. มีพันธกิจที่สำคัญ คือการส่งเสริมสนับสนุนและขับเคลื่อนระบบการวิจัยและนวัตกรรม ของประเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานโยบายสาธารณะ และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิด การพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน แต่จะต้องไม่ทำวิจัยเอง ผ่านกลไกของกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่อยู่ภายใต้ สกสว. ซึ่งที่มาของรายได้กองทุนที่สำคัญ คือ งบประมาณแผ่นดินที่มาจากภาษี ของประชาชน คณะกรรมการ คณะผู้บริหาร พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ยังคงยึดมั่นในการบริหาร การที่ดี มีความโปร่งใสในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้จาก “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interest) เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน เพราะสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์มักนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน โดยสามารถเกิดขึ้นได้กับทุก หน่วยงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารทั้งในระดับองค์กร ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับนโยบายของประเทศ ส่งผลเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวมตั้งแต่มูลค่าเล็กน้อยจนถึงมูลค่าสูง รวมถึงความเสียหายที่ไม่ปรากฏในรูปของเงินด้วย ปัญหาดังกล่าวปัจจุบันมีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริม สร้างภูมิคุ้มกัน วางแนวทางป้องกันปัญหาในจุดเริ่มต้น ได้แก่ การเรียนรู้ทำความเข้าใจ ความหมาย องค์ประกอบ ของหลักธรรมาภิบาล และความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สกสว. จึงได้จัดทำ คู่มือฉบับนี้ขึ้นเพื่อเป็นมาตรการป้องกันและแนวปฏิบัติของ สกสว. โดยจะไม่ยินยอมให้เกิดความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ขึ้นภายใน สกสว.

๑.๒ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อนิยามความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (๒) เพื่อกำหนดลักษณะการกระทำที่ไม่ควรกระทำและองค์ประกอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (๓) เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ และนโยบายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

๑.๓ ขอบเขต

คู่มือฉบับนี้มุ่งเน้นองค์ประกอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หลักเกณฑ์ปฏิบัติตน ตลอดจนการกระทำที่อยู่นอกข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ต้องห้ามกระทำ แนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และบทลงโทษตามที่กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่าง ๆ กำหนด เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินการต่อไป

๒. นิยามและความหมาย

๒.๑ นิยามและความหมายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interest)

หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีความตระหนักถึงโอกาสที่อาจเกิดปัญหาของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” มาอย่างต่อเนื่อง การวางแผนทางป้องกันปัญหาได้ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^๑ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้นิยามและความหมายไว้มากมาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)^๒ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)^๓ เป็นต้น โดยนิยามความหมายของแต่ละองค์กรต่างมีจุดเน้นที่เป็นใจความสำคัญคล้ายคลึงกัน

สกสว. โดยคณะกรรมการธรรมาภิบาล สกสว. ให้นิยามว่า

ผลประโยชน์ส่วนตน (Personal Interest) คือ ประโยชน์ได้เสียส่วนตนของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับทรัพย์สินก็ได้ รวมถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดด้วย เช่น บิดา มารดา คู่สมรส เป็นต้น

ผลประโยชน์ส่วนรวม (Public Interest) คือ ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและองค์กรซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interest) คือ ภาวะที่เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนของผู้ดำรงตำแหน่งกับประโยชน์ส่วนรวมที่ตำแหน่งนั้นต้องรักษาอยู่ อันอาจทำให้การตัดสินใจใช้อำนาจหรือกระทำการของผู้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจขององค์กรนั้นไม่เป็นกลาง มีอคติ ซึ่งอาจทำให้ประโยชน์ส่วนรวมเสียไป

^๑ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗๔, ๙๔, ๑๐๓๘, ๑๐๖๖

^๒ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้นิยามว่า “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม คือ สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าเป็นสิ่งผิดแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง”

^๓ มาตรฐานการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ให้นิยามว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน จะเกิดขึ้นเมื่อความสัมพันธ์ของผู้วิจัยอาจก่อให้เกิดอคติกับกระบวนการวิจัยและหรือกระบวนการเผยแพร่งานวิจัย ความสัมพันธ์นี้อาจเป็นความสัมพันธ์ทางด้านการเงินหรือสื่อบริการก็ได้ หรืออาจเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ ความสัมพันธ์ทางการเงิน ฯลฯ และอคติที่อาจเกิดขึ้นนั้นอาจเกิดขึ้นจริงหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ เพียงแต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น และอคตินั้น ๆ เมื่อเกิดแล้วอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการวิจัยและ/หรือกระบวนการเผยแพร่งานวิจัย โดยประโยชน์อาจตกแก่ผู้วิจัยหรือผู้อื่น”

๒.๒ องค์ประกอบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์^๔

จากนิยามของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถจำแนกองค์ประกอบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ได้ดังนี้

(๑) บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ บุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหรือเป็นผู้ที่จะต้องใช้อดุลพินิจตัดสินใจ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนรวม

(๒) มีการกระทำหรือเกิดสถานการณ์ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับ ผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ ต้องมีการกระทำหรือเกิดสถานการณ์การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ ใช้อำนาจดุลพินิจตัดสินใจไม่เป็นกลางเพราะมีอคติ เช่น การรับผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

^๔ ศ.ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, การขัดกันของแห่งผลประโยชน์กับ พ.ร.บ. ป.ป.ช. มาตรา ๑๐๐ ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๔

๓. การกระทำที่ต้องห้าม

๓.๑ ระดับของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แบ่งได้เป็น ๒ ระดับ

(๑) การกระทำที่ต้องห้ามโดยกฎหมาย กฎ หรือระเบียบอื่น เป็นการกระทำที่ต้องห้ามโดยเด็ดขาด เพราะหากฝ่าฝืนย่อมถูกลงโทษทางวินัยตามระเบียบคณะกรรมการการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๔ นอกจากนี้ยังมีความผิดตามกฎหมายอื่น ๆ อีกด้วย (การกระทำเดียวมีความผิดตามกฎหมายหลายบท) อาทิเช่น

๑.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๖ และมาตรา ๑๒๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๑๓ และ มาตรา ๑๖

๑.๓ พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๓ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๘๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๑๕๒

๑.๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๕ - ๙

๑.๖ กรณีตาม ระเบียบคณะกรรมการการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๘-๙

(๒) การกระทำที่ต้องห้ามโดยประมวลจริยธรรม^๕ แม้กฎหมาย หรือกฎ ระเบียบอื่น มิได้กำหนดห้ามกระทำไว้ แต่หากการกระทำหรือสถานการณ์ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ส่งผลให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยในความโปร่งใส หรือเกิดความไม่มั่นใจการใช้ดุลพินิจต่อบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีหน้าที่รักษาประโยชน์ส่วนรวม ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมได้

๓.๒ รูปแบบความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำที่อยู่ในข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำหรือพึงหลีกเลี่ยง มีหลายรูปแบบ^๖

(๑) รับผลประโยชน์ (Accepting Benefits) คือ การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินหรือไม่เกี่ยวกับเงินก็ตาม ตัวอย่างเช่น

- การรับการอำนวยความสะดวกหรือส่วนลดเป็นพิเศษ ต่างจากทั่วไปอันเป็นปกติทางการค้า
- ผู้บริหารหรือพนักงานรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้

^๕ โปรดดู คู่มือธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ประมวลจริยธรรม

^๖ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๒.

โดยหลักแล้วหากบุคคลผู้มีหน้าที่หรือพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมเป็นความผิดฐานเรียกรับสินบนตามประมวลกฎหมายอาญา แต่ทั้งนี้การรับผลประโยชน์หรือของขวัญสามารถกระทำได้หากกระทำภายใต้กรอบของกฎหมาย^๗

(๒) ใช้อิทธิพล (Influence Peddling) คือ การใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่โดยทุจริตเพื่อไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระ ให้บุคคลที่มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง อันส่งผลแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น

- ผู้บริหารระดับสูงใช้อำนาจบังคับบัญชา เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
- การที่ผู้บริหารระดับสูงแจ้งไปยังผู้มีหน้าที่จัดหาพัสดุให้พิจารณาจัดซื้อจัดจ้างบุคคลหรือบริษัท ห้างร้านใดเป็นพิเศษด้วยเหตุผลส่วนตัว

(๓) ใช้ข้อมูลลับของสำนักงาน (Using Confidential Information) คือ การนำข้อมูลลับของสำนักงานไปเผยแพร่เพื่อรับผลประโยชน์บางสิ่งบางอย่างให้กับตน ตัวอย่างเช่น

- การเปิดเผยเกณฑ์ในการพิจารณาหรือผลการประเมินใด ๆ ที่ห้ามเปิดเผยหรือเป็นข้อมูลปกปิดแก่บุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อให้บุคคลนั้นได้เปรียบหรือประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง
- การนำข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานไปเปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาต

(๔) ใช้ทรัพย์สินของสำนักงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Employer's for Private Advantage) คือ การนำทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ในงานหรือกิจการส่วนตัว ไม่ว่าทรัพย์สินนั้นจะอยู่ในความครอบครองของตนหรือไม่ เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบตามกฎหมายหรือกฎหรือทรัพย์สินนั้นมีราคาเล็กน้อย ซึ่งจะต้องกำหนดกฎ ระเบียบให้เหมาะสมเพื่อเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับวัฒนธรรมสังคม ตัวอย่างเช่น

- การใช้กระดาษของสำนักงาน เพื่อพิมพ์เอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจการของสำนักงานเป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้รับอนุญาต
- การนำอุปกรณ์สำนักงาน หรือ ทรัพย์สินอื่น ๆ ของสำนักงานไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตัว ครอบครัว หรือบุคคลใกล้ชิด

(๕) เบียดบังเวลางาน (Outside Employment or Moonlighting) คือ การใช้เวลาทำงานไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต ตัวอย่างเช่น

- การเล่นอินเทอร์เน็ต ประกาศขาย-ซื้อสินค้าออนไลน์หรือทำงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นกิจส่วนตัวในเวลางาน
- การเบียดบังเวลางาน ไม่เข้ามาปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุผลอันจำเป็น

ทั้งนี้ การกระทำในรูปแบบต่าง ๆ ข้างต้น เป็นเพียงบางตัวอย่างเพื่อประกอบการทำความเข้าใจ ซึ่งการกระทำในหนึ่งรูปแบบนั้น บางกรณีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นความผิดต้องห้ามกระทำโดยเด็ดขาด และบางกรณีกฎหมายมิได้บัญญัติห้ามไว้ แต่ย่อมส่งผลให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยในความโปร่งใส ตลอดจนอาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นความผิดและมีโทษตามกฎหมาย

^๗ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๘

๔.แนวทางการดำเนินงาน

๔.๑ แนวทางปฏิบัติตนเมื่อตกอยู่ในภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือ ทำให้ไม่มั่นใจต่อผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่รักษาประโยชน์ส่วนรวม จะต้องหลีกเลี่ยงภาวะที่เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อเกิดภาวะการขัดกันของผลประโยชน์ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ควรถอนตัวจากการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์ หรือหากผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องประกาศหรือเปิดเผยข้อมูล (Declare) ต่อสาธารณะหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ดำรงตำแหน่งได้

หลักการดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายเป็นแผนภาพ ดังนี้

กรณีเกิดสถานการณ์ที่อาจมี Conflict of Interest ในการปฏิบัติหน้าที่



ขั้นตอนที่ 1 รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อวินิจฉัย



ขั้นตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 กรณี

กรณีแรก ต้องห้ามโดยกฎหมายหรือกฎ ระเบียบ ให้ดำเนินการ

ให้ผู้ที่มี COI ยุติจากการปฏิบัติหน้าที่

และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่ไม่ใช่ COI ปฏิบัติหน้าที่แทน

กรณีที่สอง ต้องห้ามโดยประมวลจริยธรรม ให้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1.ให้ผู้ที่มี COI ยุติจากการปฏิบัติหน้าที่

และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่ไม่ใช่ COI ปฏิบัติหน้าที่แทน

2.ให้ผู้ที่มี COI ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ให้ผู้ที่มี COI ประกาศและรายงานข้อมูล (Declare) เกี่ยวกับ COI ที่เกิดขึ้น

เพื่อเป็นหลักฐานและรอรับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้อง



ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามกระบวนการนั้น ๆ ต่อไป

รูปที่ ๑ แผนภาพแสดงการปฏิบัติตน เมื่อเกิดภาวะการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

จากแผนภาพข้างต้น สกสว. กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

๑. เมื่อผู้ปฏิบัติงานพบว่าการดำเนินการใด ๆ ของตนอยู่ในสถานการณ์ที่อาจมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อวินิจฉัย

๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานจากผู้ปฏิบัติงานแล้ว ให้พิจารณา ดังนี้

(ก) กรณีการขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นต้องห้ามกระทำโดยมีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดให้เป็นความผิด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ยุติการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ปฏิบัติหน้าที่แทนแล้วดำเนินการต่อไป

(ข) กรณีการขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นต้องห้ามโดยประมวลจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสั่งให้ผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ยุติการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือให้ผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป โดยให้ผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เปิดเผยและรายงานข้อมูล (Declare) เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นหลักฐานและรอรับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วจึงดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ กรณีคณะกรรมการ ผู้บริหาร ที่พบว่าตนอยู่ในสถานการณ์ที่อาจมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ อาจพิจารณาถอนตัวจากการพิจารณาในประเด็นที่ตนเอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลประโยชน์ เว้นแต่ไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องประกาศหรือเปิดเผยข้อมูล (Declare) ต่อสาธารณะ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๔.๒ แนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

สกสว. ให้ความสำคัญการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงได้กำหนดแนวทางในการป้องกันของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังต่อไปนี้

(๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ความรู้ ทัศนคติ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ โดยจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานและลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเกี่ยวกับสถานการณ์และแนวทางจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และถอดบทเรียนเพื่อรวบรวมองค์ความรู้สำหรับใช้เป็นแนวทางต่อไป

(๒) การสนับสนุนความโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ด้วยกลไกที่เหมาะสมและมีความพร้อมรับผิด ซึ่งพนักงานทุกคนต้องทำการประเมินความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตนเองเป็นประจำทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง^{๔๔} รวมผลการประเมินเป็นรายครั้ง กรรมการจัดซื้อจัดจ้างและอื่นๆ ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์^{๔๕}

(๓) การส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนตน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง โดยการสร้างระบบและนโยบายที่จะต้องจัดการเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

^{๔๔} ภาคผนวก หน้า ๑๒ ตัวอย่างแบบรายงานการสอบทานสำหรับบุคลากรภายใน

^{๔๕} ภาคผนวก หน้า ๑๓ ตัวอย่างแบบรายงานการสอบทานสำหรับผู้ประเมิน (บุคคลภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ)

(๔) การปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม โดยผู้เกี่ยวข้องจะต้องตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ภายในกรอบของกฎหมาย และนโยบาย ทำงานในขอบเขตหน้าที่ ใช้ดุลพินิจอย่างเป็นกลาง ปราศจากอคติ

(๕) การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตาม

(๖) การบังคับใช้นโยบาย ระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ รวมถึงการทบทวนเพื่อพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

๔.๓ บทลงโทษและมาตรการต่อผู้ฝ่าฝืน

ระเบียบคณะกรรมการอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ ทั้งนี้ บทลงโทษขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงความหนัก - เบาของการกระทำความผิด มีตั้งแต่ภาคทัณฑ์จนถึงปลดออก รวมถึงมีบทลงโทษตามประมวลจริยธรรมของ สกสว.

นอกจากโทษทางวินัย กฎหมายยังมีการกำหนดโทษที่มีลักษณะเป็นโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งกำหนดให้เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

เอกสารอ้างอิง

๑. คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต, สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม., ๒๕๕๙
๒. มาตรฐานการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
๓. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๒.
๔. ศ.ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, การขัดกันของแห่งผลประโยชน์กับ พ.ร.บ. ป.ป.ช. มาตรา ๑๐๐ ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๔, ๒๕๕๘
๕. คู่มือธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทว.)

ภาคผนวก

ก. แบบรายงานแสดงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ สกสว.

๑. ตัวอย่างแบบรายงานการสอบทานสำหรับบุคลากรภายใน

รายงานการสอบทานกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี

ส่วนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีหน้าที่รายงาน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... ตำแหน่ง..... ฝ่าย.....

วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....

ส่วนที่ 2. ข้อมูลความขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

☐ ข้าพเจ้าและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

☐ ข้าพเจ้าและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้ามีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียนดังนี้

ลำดับที่ 1.

ชื่อ-นามสกุล.....ความสัมพันธ์กับผู้มีหน้าที่รายงาน.....

วันที่มีความขัดแย้ง.....รายละเอียดของเรื่องที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

.....

ลำดับที่ 2.

ชื่อ-นามสกุล.....ความสัมพันธ์กับผู้มีหน้าที่รายงาน.....

วันที่มีความขัดแย้ง.....รายละเอียดของเรื่องที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลในแบบรายงานฉบับนี้ถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริง ไม่มีข้อมูลที่จะทำให้บุคคลอื่นสำคัญผิดในสาระสำคัญ และมิได้มีการปกปิดข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญที่ควรบอกให้แจ้ง หากมีการเปลี่ยนแปลงข้าพเจ้าจะแจ้งให้ทุนหมุนเวียนฯ ทราบภายใน 30 วัน นับจากที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล

ลงชื่อ.....ผู้มีหน้าที่รายงาน

(.....)

วันที่.....

คำอธิบายเพิ่มเติม

***บุคคลที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง 1. คู่สมรส 2. บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และ 3. ผู้อื่นซึ่งทำหน้าที่แทนหรือร่วมมือกันทำธุรกรรมกับผู้ที่มีหน้าที่รายงาน

***ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม** หมายถึง สถานการณ์ หรือ การกระทำที่บุคคลมีผลประโยชน์ส่วนตนจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ ขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากเกรงอิทธิพลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักจนเกิดผลเสียและส่งผลกระทบส่วนรวมทุนหมุนเวียน

*****วันที่มีการขัดแย้ง** หมายถึง วันที่รู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตน และการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. ตัวอย่างแบบรายงานการสอบทานสำหรับผู้ประเมิน (บุคคลภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ)

รายงานการสอบทานกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การประเมินผลดำเนินงานโครงการวิจัย

ส่วนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีหน้าที่รายงาน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... ตำแหน่ง.....

องค์กร/บริษัท..... ชื่อโครงการที่ได้รับการประเมิน.....

สถานะ ☐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ☐ ผู้ประกอบการ ☐ ผู้ร่วมให้ทุน ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2. ข้อมูลความขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

☐ ข้าพเจ้าและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมกับการดำเนินงานหรือเกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้รับการประเมิน

☐ ข้าพเจ้าและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้ามีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมกับการดำเนินงานหรือเกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้รับการประเมิน

ลำดับที่ 1.

ชื่อ-นามสกุล.....ความสัมพันธ์กับผู้มีหน้าที่รายงาน.....

วันที่มีความขัดแย้ง.....รายละเอียดของเรื่องที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....

ลำดับที่ 2.

ชื่อ-นามสกุล.....ความสัมพันธ์กับผู้มีหน้าที่รายงาน.....

วันที่มีความขัดแย้ง.....รายละเอียดของเรื่องที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลในแบบรายงานฉบับนี้ถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริง ไม่มีข้อมูลที่อาจทำให้บุคคลอื่นสำคัญผิดในสาระสำคัญ และได้มีการปกปิดข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญที่ควรบอกให้แจ้ง หากมีการเปลี่ยนแปลงข้าพเจ้าจะแจ้งให้ทราบภายใน 30 วัน นับจากที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล

ลงชื่อ.....ผู้มีหน้าที่รายงาน

(.....)

วันที่.....

คำอธิบายเพิ่มเติม

*บุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง 1. คู่สมรส 2. บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และ 3. ผู้อื่นซึ่งทำหน้าที่แทนหรือร่วมมือกันทำธุรกรรมกับผู้มีหน้าที่รายงาน

*ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง สถานการณ์ หรือ การกระทำที่บุคคลมีผลประโยชน์ส่วนตนจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ ขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักจนเกิดผลเสียและส่งผลกระทบส่วนรวม

***วันที่มีการขัดแย้ง หมายถึง วันที่รู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตน และการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. ตัวอย่างแบบรายงานการตรวจสอบกรรมการ/เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ
ในการจัดซื้อจัดจ้างถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน

รายละเอียดการตรวจสอบผู้เสนอราคาที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน
จัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง

ลำดับที่	บริษัท / ห้าง / ร้าน	คณะกรรมการ บริษัท/ห้าง/ร้าน	กรรมการบริหาร / ผู้มีอำนาจผูกพัน	หมายเหตุ
1				
2				
3				

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
()

ลงชื่อ.....กรรมการ
()

ลงชื่อ.....กรรมการ
()

ข. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔

- ข้อ ๘ พนักงานและลูกจ้างต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้
- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
 - (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบายของสำนักงาน และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสำนักงาน
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สำนักงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางสำนักงาน
 - (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสำนักงาน โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงานหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสำนักงานจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
 - (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สำนักงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ที่สำนักงานมิได้
 - (๖) ต้องรักษาความลับของทางสำนักงาน รวมทั้งต้องไม่เปิดเผยความลับส่วนตัว เงินเดือน หรือค่าจ้างของตนเองและผู้อื่น
 - (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานและลูกจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงานอื่น
 - (๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ผู้ติดต่อเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
 - (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือสำนักงานมิให้เสื่อมเสีย
 - (๑๑) ต้องกระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการหรือผู้อำนวยการกำหนดเป็นข้อปฏิบัติ

- ข้อ ๙ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้
- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
 - (๒) ต้องไม่ปฏิบัติอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 - (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
 - (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
 - (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
 - (๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ในลักษณะอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสำนักงาน

- (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกัน
- (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ติดต่อ
- (๑๐) ต้องไม่กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการหรือผู้อำนวยการกำหนดเป็นข้อห้าม

ข้อ ๑๔ โทษทางวินัยมีดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์ หรือตักเตือนเป็นหนังสือ
- (๒) ตัดเงินเดือน ตามระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนด
- (๓) สั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน ตามระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนด
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) ปลดออก

๒. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๑

มาตรา ๔ บัญญัติว่า ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และบุคคลหรือคณะบุคคลบรรดาซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐ แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

มาตรา ๑๒๖ บัญญัติว่า “นอกจากเจ้าพนักงานของรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าทางตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจ ทั้งนี้ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจ ขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น

ให้ความหมายในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าพนักงานของรัฐตามวรรคหนึ่งด้วย โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้นดำเนินการ อยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะเข้าดำรงตำแหน่ง

คู่สมรสตามวรรคสองให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

เจ้าพนักงานของรัฐที่มีลักษณะตาม (๒) หรือ (๓) ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าวภายในสามสิบ วัน นับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง”

มาตรา ๑๒๘ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจ คำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ ออกโดย อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือ ญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมจรรยาตามฐานานุรูป

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็น เจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๑๒๙ บัญญัติว่า “การกระทำความผิดเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวดนี้ให้ถือเป็นการกระทำความ ผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

๓. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๑๓ บัญญัติว่า“เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

- (๑) เป็นคู่กรณีเอง
- (๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี
- (๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือ ลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น
- (๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทนของคู่กรณี
- (๕) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี
- (๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๔ บัญญัติว่า “เมื่อมีกรณีตามมาตรา ๑๓ หรือคู่กรณีคัดค้านว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดเป็นบุคคลตาม มาตรา๑๓ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นหยุดการพิจารณาเรื่องไว้ก่อน และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งทราบ เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะได้มีคำสั่งต่อไป

การยื่นคำคัดค้าน การพิจารณาคัดค้าน และการสั่งให้เจ้าหน้าที่อื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ที่ ถูกคัดค้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๕ บัญญัติว่า “เมื่อมีกรณีตามมาตรา ๑๓ หรือคู่กรณีคัดค้านว่ากรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองคณะใดมีลักษณะดังกล่าว ให้ประธานกรรมการเรียกประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเหตุคัดค้านนั้น ในการประชุมดังกล่าวกรรมการผู้ถูกคัดค้านเมื่อได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและตอบข้อซักถามแล้วต้องออกจากที่ประชุม

ถ้าคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองคณะใดมีผู้ถูกคัดค้านในระหว่างที่กรรมการผู้ถูกคัดค้านต้องออกจากที่ประชุมให้ถือว่าคณะกรรมการคณะนั้นประกอบด้วยกรรมการทุกคนที่ไม่ถูกคัดค้าน

ถ้าที่ประชุมมีมติให้กรรมการผู้ถูกคัดค้านปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการที่ไม่ถูกคัดค้าน ก็ให้กรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ มติดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีลงคะแนนลับและให้เป็นที่สุด

การยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๖ บัญญัติว่า “ในกรณีมีเหตุอื่นใดนอกจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓ เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง เจ้าหน้าที่หรือกรรมการผู้นั้นจะกระทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนั้นไม่ได้...”

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลใน ครอบครัวของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กันมิได้

การให้ของขวัญตามปกติประเพณีนิยมตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติกำหนดไว้ สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของ

เจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริตมิได้ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำการเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดหรือใช้เงินสวัสดิการ ใด ๆ เพื่อมอบให้หรือจัดหาของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของ ผู้บังคับบัญชาไม่ว่ากรณีใด ๆ มิได้

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้อยู่ในบังคับบัญชามีได้ เว้นแต่เป็นการรับ ของขวัญตามข้อ ๕

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัว ของตนรับของขวัญจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐมิได้ ถ้ามิใช่เป็นการรับของขวัญตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ผู้มาติดต่องานหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน ลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ซึ่งมีคำขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น การขอใบรับรอง การขอให้ออกคำสั่งทางปกครอง หรือการร้องเรียน เป็นต้น

(๒) ผู้ซึ่งประกอบธุรกิจหรือมีส่วนได้เสียในธุรกิจที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการได้รับสัมปทาน เป็นต้น

(๓) ผู้ซึ่งกำลังดำเนินการใด ๆ ที่มีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมหรือกำกับดูแล เช่น การประกอบกิจการโรงงาน หรือธุรกิจหลักทรัพย์ เป็นต้น

(๔) ผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัว ของตนรับของขวัญจากผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้เฉพาะ กรณีการรับของขวัญที่ให้ตามปกติประเพณีนิยม และของขวัญนั้นมีราคาหรือมูลค่า ไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดไว้ สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ ๙ ในกรณีที่บุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบในภายหลังว่าเป็นการรับของขวัญโดยฝ่าฝืนระเบียบนี้ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดย ธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดจงใจปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ ของขวัญหรือรับของขวัญโดยฝ่าฝืน ระเบียบนี้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้าราชการการเมือง ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้นั้นประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามคุณธรรมและจริยธรรม และให้ดำเนินการ ตามระเบียบที่นายกรัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีว่าด้วย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมือง

(๒) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้าราชการประเภทอื่นนอกจาก (๑) หรือ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจ ให้ถือว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ดำเนินการให้มีการลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

๕. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๗๔ บัญญัติว่า “ถ้าประโยชน์ได้เสียของนิติบุคคลขัดกับประโยชน์ได้เสียของผู้แทนของนิติบุคคล ในการอันใด ผู้แทนของนิติบุคคลนั้นจะเป็นผู้แทนในการอันนั้นไม่ได้”

มาตรา ๙๙ บัญญัติว่า “ในกรณีที่จะมีมติในเรื่องใด ถ้าส่วนได้เสียของกรรมการหรือสมาชิกของสมาคม ผู้ใดขัดกับประโยชน์ได้เสียของสมาคม กรรมการหรือสมาชิกของสมาคมผู้นั้นจะออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ไม่ได้”

มาตรา ๑๐๓๘ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ผู้เป็นหุ้นส่วนประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งมีสภาพดูจะ เดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของห้างหุ้นส่วนนั้นไม่ว่าทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่นโดยมิได้ รับความยินยอมของผู้เป็นหุ้นส่วนคนอื่นๆ”

มาตรา ๑๐๖๖ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ผู้เป็นหุ้นส่วนคนหนึ่งคนใดในห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนประกอบ กิจการ อย่างใดอย่างหนึ่งอันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของห้างหุ้นส่วนนั้นไม่ว่าทำ เพื่อประโยชน์ตนหรือเพื่อประโยชน์ผู้อื่นหรือไปเข้าเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนอื่นซึ่งประกอบ กิจการ อันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกัน และแข่งขันกับกิจการของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนนั้น เว้นไว้แต่จะได้รับความ ยินยอมของผู้เป็นหุ้นส่วนอื่นทั้งหมด”

มาตรา ๑๕๗๕ บัญญัติว่า “ถ้าในกิจการใด ประโยชน์ของผู้ใช้อำนาจปกครองหรือประโยชน์ของคู่สมรส หรือบุตร ของผู้ใช้อำนาจปกครองขัดกับประโยชน์ของผู้เยาว์ ผู้ใช้อำนาจปกครองต้องได้รับอนุญาตจากศาลก่อน จึงจะทำกิจการนั้นได้มิฉะนั้นเป็นโมฆะ”

มาตรา ๑๗๒๒ บัญญัติว่า “ผู้จัดการมรดกจะทำนิติกรรมใด ๆ ซึ่งตนมีส่วนได้เสียเป็นปฏิปักษ์ต่อกอง มรดกหาได้ไม่เว้นแต่พิณกรรมจะได้อนุญาตไว้ หรือได้รับอนุญาตจากศาล”

๖. ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๑๕๒ บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่จัดการหรือดูแลกิจการใด เข้ามีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นเนื่องด้วยกิจการนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท”

๗. ประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของ สกสว.

บุคลากร สกสว. พึงยึดถือหลักการ และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ดำรงตน และตั้งมั่นเป็น แบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ซึ่งประกอบด้วยหมวด ๓ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรม

คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม อันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้
- (๓) การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- (๔) การละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- (๕) การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- (๖) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมี อรรถาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด รวดเร็ว และให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตาม กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- (๙) การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๑๐) การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์โดยรวม

หมวดที่ ๒ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องปฏิบัติตนดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท้วมเทศติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ติดต่อ และประชาชน โดยเคารพในศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน

(๓) รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับจะกระทำได้ ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(๔) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในสิ่งที่ถูกต้อง

(๕) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ตำแหน่ง หรือสถานะไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นกลางเพราะมีอคติ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

(๖) ให้ความสำคัญและใช้ความระมัดระวังในการสื่อสารสาธารณะในฐานะเป็นตัวแทนของ สกสว. เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

(๗) เมื่อกระทำการในฐานะตัวแทนของ สกสว. ต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายหรือเกี่ยวพันกับผลประโยชน์ทางการเมืองของตนหรือผู้อื่น

หมวดที่ ๓ บทลงโทษ

(๑) การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการสั่งลงโทษตามประมวลจริยธรรมตามระเบียบนี้ ต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีการชี้แจง ปราศจากอคติ และดำเนินการโดยไม่ชักช้า

(๒) การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมจะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากการฝ่าฝืน มูลเหตุจูงใจ เจตนา ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีตของผู้ฝ่าฝืน รวมทั้งสภาพแวดล้อมแห่งกรณีผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืนและเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

(๓) การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม กรณีที่มีใช้ความผิดทาวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ตักเตือนและดำเนินการอื่นตามสมควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้อง และอาจนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปรับปรุงตนหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

(๔) กรณีกรรมการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมร้ายแรง คณะกรรมการผู้อำนวยการ สกสว. อาจมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ให้พ้นจากตำแหน่งตาม มาตรา ๔๖ ประกอบมาตรา ๑๐ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒

๘. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของ ข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการดังปรากฏ ในหมวด ๒

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการ เป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อย ต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญ แทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเอง หรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๔) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมายหรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอรรถาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูล ข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานในหน้าที่และให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น