



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)
เรื่อง

แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์
ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Development Approach to performance of Employee
for prevent Conflict of Interests in
Rajabhat Maha Sarakham University

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วาสนา บันลือหาญ
ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์
อภาภรณ์ จวนสาข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)
เรื่อง

แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์
ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Development Approach to performance of Employee
for prevent Conflict of Interests in
Rajabhat Maha Sarakham University

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วาสนา บันลือหาญ
ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์
อภากรณ์ จวนสาบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้เสร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่เห็นชอบอนุมัติงบประมาณให้มีการดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้

อนึ่ง รายงานวิจัยฉบับนี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ช่วยวิจัยทุกท่านที่ช่วยในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและลงพื้นที่อย่างจริงจัง ทางผู้วิจัยต้องขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ยินดีและอนุญาตให้คณะวิจัยดำเนินการโครงการวิจัยนี้ รวมทั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาที่คอยประสานการดำเนินโครงการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



คณะผู้วิจัย
2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางสาววาสนา บันลือหาญ และคณะ

หน่วยงานคณะ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปีที่ได้รับทุน : 2560

ปีที่แล้วเสร็จ : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อหาแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากร ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) และพนักงานราชการ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์เอกสารทางราชการที่น่าเชื่อถือสนับสนุนการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อเสนอแนะในการโดยสรุปในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์จากบุคลากรบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มหาวิทยาลัยนั้นมีความรุ่งเรืองและมีคุณภาพมากที่สุด
2. แนวทางป้องกันสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ต้องยึดถือปฏิบัติและป้องกันสำหรับการไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมและให้ความรู้สำหรับแนวทางป้องกันการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างจริงจังและเคร่งครัด โดยให้ยึดหลักรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ข้อ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า
3. แนวทางสำหรับการจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นควรมีแนวทางที่ชัดเจน สามารถควบคุมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรยึดตามรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาตรา 100

เพื่อเป็นแนวทางป้องกันสำหรับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และควบคุมได้อย่างชัดเจน มีเหตุ มีผลสำหรับการพิจารณาสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มองหาแต่ผลประโยชน์ทับซ้อน

4. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยง ที่มักเกิดขึ้นในองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ภายในหน่วยงานในแต่ละ หน่วยงานมีอะไรบ้าง และสร้างนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหาที่จะ เกิดขึ้น พร้อมกำหนดกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ ข้าราชการทุกระดับ เพื่อยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง บังคับให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานนำไปใช้ภายใน องค์กร และแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับการประเมินในครั้งนี เพื่อทำให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ องค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลดการได้รับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นได้ทัน ต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Practical Guidelines for Preventing the Conflicts of Interest in
Rajabhat Maha Sarakham University
AUTHOR : Miss Wasana Banlueharn
ORGANIZATION : Faculty of Public Administration and Political Science
GRANT YEAR : 2018
Finish YEAR : 1019

ABSTRACT

The objectives of the research were to 1) to find suggestions for preventing the conflicts of interest in Rajabhat Maha Sarakham University, 2) to investigate the practical guidelines for reporting the conflicts of interest in Rajabhat Maha Sarakham University and 3) to be practical guideline for improving the performance of prevention strategies for conflict of interest in Rajabhat Maha Sarakham University. The target population was twenty personnel of Rajabhat Maha Sarakham University consisting of officials of annual government statement of expenditure and university statement of expenditure. The research instrument was an in-depth interview form. Content analysis and related literature were employed for the study. Results of the research were as follows:

The research Results were ;

1. The honesty and the principles of good governance should be employed for prosperity and quality of the performance in Rajabhat Maha Sarakham University.

2. The prevention strategies for the conflict of interest consisted of strict implementation of the strategies based on the national constitution of corruption prevention and suppression of 1999 and 2017 and six major principles of the good governance: rule of law, morality, transparency, participation, accountability and efficiency/value for money.

3. The guidelines should be clear and practical for the implementation of the Rajabhat Maha Sarakham University personnel based on the 100th section of the National Constitution for corruption prevention and suppression

4. The committee should be appointed for corruption prevention and suppression in Rajabhat Maha Sarakham University. The appropriate policy should be designed based on analyzing the causes of risk and strict enforcement.

Additionally, the committee should evaluate the practical guidelines for implementation in the future.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
๕ สารบัญ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	6
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
กรอบแนวคิดในการวิจัย	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
การสัมภาษณ์เชิงลึก	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 5 สรุป ผลอภิปราย และข้อเสนอแนะ	42
สรุปผลการวิจัย	42
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก ก	51
แบบสัมภาษณ์การวิจัย	53
ภาคผนวก ข	55
ภาพประกอบการวิจัย	56
ประวัติผู้วิจัย	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	28
4.1 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	40



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รวมทั้งการทุจริตและประพฤติมิชอบ สิ่งเหล่านี้ล้วนสร้างให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อระบบราชการไทย ซึ่งหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการทุจริตในวงราชการอย่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการทุจริตภายในประเทศ จึงได้สร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือการวัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยในปี พ.ศ.2556 (ป.ป.ช. 2558) และได้พัฒนาเป็นระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ที่มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลตามดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นเครื่องมือต่อต้านการทุจริตที่ใช้ในการประเมินความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริต (Measure Anti-corruption Efforts) จากข้อเท็จจริงในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ขณะที่การประเมินคุณธรรมการดำเนินงานเป็นเครื่องมือต่อต้านการทุจริตที่ใช้วัดระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Measure Corruption) โดยประเมินผลจากการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของประชาชนที่เคยรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ โดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น 5 ดัชนี (ป.ป.ช. 2559) ดังนี้ (1) ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์โดยตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ และ (5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะดัชนีชี้วัดเรื่องวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการเผยแพร่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร การกำหนดบทลงโทษผู้กระทำการทุจริต การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการแจ้งเบาะแส และระบบการคุ้มครองผู้ให้เบาะแสดการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นองค์กรการศึกษาของรัฐที่บริหารงานภายใต้ความโปร่งใสและมีการประเมินผลการดำเนินงานตามดัชนีวัดความโปร่งใสของคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งหนึ่งในการดำเนินงานที่โปร่งใส นั้น มหาวิทยาลัยฯ ต้องมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร ที่ประกอบไปด้วยการให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน แนวทางในการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานและแนวทางในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ที่สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยฯ และดัชนีชี้วัดความโปร่งใสของคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อหาแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วยขอบเขตที่สำคัญ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของกรวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทาง การพัฒนาและการรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย

1.1 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.2 แนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.3 แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 20 คน โดยแยกออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------|
| 1. ข้าราชการ | จำนวน 5 คน |
| 2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) | จำนวน 5 คน |
| 3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) | จำนวน 5 คน |
| 4. พนักงานราชการ | จำนวน 5 คน |

รวมจำนวน 20 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผลประโยชน์ส่วนตน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าจะในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อ สัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติคู่แข่ง ศัตรูเมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือ ว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์สาธารณะ หมายถึง ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ ความสำคัญ

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อน มี 3 ประเภท คือ 1. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น ๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & Apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามีแต่จริง ๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม เท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่น ๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง ๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (Potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับ ผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะการปกครอง วัฒนธรรม และวัตถุประสงค์ของประเทศและองค์กรที่จะผลักดันแนวคิดนี้ไปใช้จึงอาจสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง เครื่องมือสำคัญของสังคม โดยเป็นกรอบหรือแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาทุกส่วนของสังคม ด้วยการประสานความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในอันที่จะจัดระบบในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อใช้เป็นกลไกในการปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การมีระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ภาคเอกชนและภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง ประเทศชาติมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยศักยภาพของตนเอง

การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมการที่บุคคลหลายๆคนทำงานด้วยกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน และทำงานให้สำเร็จ และงานที่ต้องอาศัยบุคคลหลายๆคนจะต้องมีความร่วมมือกันมากขึ้นโดยขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน (เยาวภา ประครองศิลป์ และโกวิท หน่อศรีตา, 2547) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การทำงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบตามหลักจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยกำหนด

รายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การสรุปภาระงาน ในการปฏิบัติงานและทำการประเมินผลการปฏิบัติตามวงรอบมหาวิทยาลัยกำหนด

แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การปรับปรุงและพัฒนางานตามภาระความรับผิดชอบให้ดีขึ้นและพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามความภาระงานที่รับผิดชอบโดยไม่มีผลประโยชน์อย่างอื่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัย
2. ได้รูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ได้แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานภายในมหาวิทยาลัยเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดหลักธรรมาภิบาล

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี (2546: 7-10) ได้รวบรวมคำนิยามของคำว่าธรรมาภิบาล ซึ่งองค์กรและบุคคลที่มีบทบาทในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ ธนาคารโลก หรือ World Bank ได้นำไปใช้ครั้งแรก เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1989 ซึ่งใช้ในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara : From Crisis to Sustainable Growth” (นฤมล ทับจุมพล, 2541) โดยได้ให้ความหมายว่า good governance เป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนา โดยนัยของความหมายของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้องค์กรสหประชาชาติ หรือ United Nation (UN) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลเพราะเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นสุขของคนในสังคมให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใสธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกันและมีคำตอบพร้อมด้วยเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ (สถาบันพระปกเกล้า, 2545 : 7)

United Nations and Development Program (UNDP) ให้คำนิยามของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกๆระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่างๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าการ

จัดลำดับความสำคัญทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันทางสังคมและเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา (สุจิต นิมิตกุล, 2543 : 13-24)

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ The Asia Development Bank (ADB) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลคือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่า นโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้ (อมรา พงศาพิชญ์ และ นิตยา ภัทรสิทธิ์พันธ์, 2541) อานันท์ ปันยารชุน (2542) กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็น ขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกัน

ธีรยุทธ บุญมี (2541) เป็นผู้อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการนี้จะสร้างธรรมาภิบาล ในสังคมไทยได้นั้น ธีรยุทธ บุญมี เสนอปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคม และปฏิรูปกฎหมาย

ประเวศ วะสี (2542) อธิบายว่าการที่สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญๆ 3 ภาค คือ ภาครัฐภาค ธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมาภิบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใสความถูกต้องของสามภาคดังกล่าว ธรรมาภิบาลในทัศนะของนายแพทย์ประเวศ วะสี จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบเป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

สำนักงาน ก.พ.ร. คือ การส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชนตาม เจตนารมณ์ของมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และ หลักนิติธรรม (Rule of Law) อย่างไรก็ตาม อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2554 ได้มีข้อสังเกตว่าหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักดังกล่าว เป็นหลักที่จำยาก จึงควรจัดกลุ่มใหม่ (Regroup) โดยรวมเรื่องที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่เพื่อให้เป็นหลักการที่ง่ายต่อความเข้าใจ

และการนำไปปฏิบัติ และให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. และ คณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศใช้ต่อไปสำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และหารือในเบื้องต้นกับประธาน อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม) เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการจดจำและการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย โดยได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบทางการบริหาร โดยเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้ด้วย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New. Public. Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วยหลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

ต่อมา อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2554 ได้พิจารณาเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และเห็นชอบหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อยดังกล่าวข้างต้นและโดยที่ในบริบทของประเทศไทยอาจไม่สามารถใช้ แนวทางฉันทามติกับทุกเรื่องได้ จึงเป็นควรรวมหลักนี้ไว้กับหลักการมีส่วนร่วม และปรับถ้อยคำเป็นหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพแสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) และ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554 ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป โดยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมฯ ดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยที่หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG. Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้วสำหรับความหมายของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ทั้ง 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย มีดังนี้

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น
2. ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม
4. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย
 - 4.1 ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
 - 4.2 เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้ รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย
 - 4.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ
 - 4.4 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และ

อื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคล ผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

5. ประชากรรัฐ (Participatory State) ประกอบด้วย

5.1 การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ(Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

5.2 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาค ส่วนอื่น ๆ ในสังคมความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

5.3 คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบอบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

- I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- A - Activeness ท างานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
- M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
- R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
- E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- A - Accountability ตรวจสอบได้
- D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
- Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยสรุปธรรมาภิบาล มีหลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะการปกครอง วัฒนธรรมและ วัตถุประสงค์ของประเทศและองค์กรที่จะผลักดันแนวคิดนี้ไปใช้จึงอาจสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง เครื่องมือสำคัญของสังคม โดยเป็นกรอบหรือแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาทุกส่วนของสังคม ด้วยการประสานความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในอันที่จะจัดระบบในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อใช้เป็นกลไกในการปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การมีระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ภาคเอกชนและภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง ประเทศชาติมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยศักยภาพของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ องค์กรมีคุณภาพ (ประทีป จันทรสิงห์, 2549) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ลักษณะการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม และกระบวนการหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้มากมายดังนี้
ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2540) ให้ความหมายไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญ ร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สุรีย์ จันทรมาลี (2541) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ร่วม ความคิด ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมทุนทรัพย์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมแสดงความคิดสร้างสรรค์และร่วมพัฒนา

จุฬารัตน์ โสตะ (2543) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่การร่วมค้นปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

อรทัย ก๊กผล (2546) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่ม จนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ, การรับรู้, การเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนแบ่งในอำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ของการดำเนินงานในหน่วยงาน เป็นผลให้เกิดสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

ถวิลวดี บุรีกุล (2548) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแท้จริง ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายามตลอดจนความเป็นตัวของตัวเอง ที่จะดำเนินการตามที่ริเริ่มนั้น และการมีส่วนร่วมคือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายาม ที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการนี้ไม่ถูกควบคุมโดยทรัพยากรและระเบียบต่าง ๆ

วันชัย วัฒนศักดิ์ (2549) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าจะในระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ, เต็มใจและสบายใจ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด, จิตใจ, อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

มธุรดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์การ

คณิงนิจ อนุโรจน์ (2548) ให้แนวคิดว่าการสร้างความตระหนักในการพัฒนาในเรื่องใดก็ตามนั้น ยิ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด โอกาสความสำเร็จก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย แต่เป็นไปได้ที่องค์กรขนาดใหญ่จะนำบุคลากรทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร แต่การนำผู้บริหารระดับกลางเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่เรื่องยาก (คนกลุ่มนี้จะเป็นตัวแทนของเราไปสร้างการมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการต่อไป) การสร้างความตระหนักต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร (นำเขาเข้ามาร่วม SWOT องค์กร) ทุกคนต้องร่วมรับรู้ปัญหาขององค์กรทุกคนร่วมกัน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ร่วมสร้างแผนยุทธศาสตร์ (strategic partner) ร่วมกันหาตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จร่วมกัน (Key Performance Indicator—KPI) เราจะทำอย่างไร และติดตามประเมินอย่างไร การมีส่วนร่วมเป็นกรนำเขาเข้ามาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือต้องรวมใจคนขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (engagement) การมีส่วนร่วมจึงเป็นเองที่มีความสำคัญยิ่ง

พัชรี พงษ์ศิริ (2541) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยถือเสมือนว่าเป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคน ให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้สมองของคนเกิดการพัฒนา รวมทั้งต้องยึดหลักต่อไปนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) หลักการช่วยตนเอง 2) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และ 3) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

Richardson Ann (1983) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่ผู้นำนุญาตให้ผู้ตามจำนวนมากที่สุดที่จะมากได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เป็นต้นว่า การยอมให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแม้กระทั่งเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาด้วย

Koontz & other (1986) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และการสร้างการยอมรับนับถือ

Putti J.M. (1987) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ

1. เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึก
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
3. เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุล การมีส่วนร่วมที่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

Davis & Newstrom (1989) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็น เทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ มาร่วมระดมความคิดเห็นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

อดิศร วงศ์คงเดช (2539) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ชุมชนได้ประโยชน์ในการมีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพดังนี้

1. ชุมชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือแก้ปัญหาของตนเอง
2. ชุมชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจ และการกระทำได้อย่างเต็มที่
3. เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดชุมชน
4. ชุมชนจะมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนามีความมั่นคงถาวร และประหยัด
5. เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถ และพลังชุมชนในการพึ่งตนเอง
6. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
7. ชุมชนรับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการพัฒนาชุมชนตนเอง
8. เป็นการแสดงออกถึงความเคารพ นับถือ เชื่อใจไว้วางใจ รักและศรัทธาในชุมชน ว่ามีความรู้ความสามารถ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิพื้นฐานอันชอบธรรมของคนทุกคนที่ต้องเคารพให้การยอมรับ และยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา
2. งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้มีสิทธิมีเสียงในการแสดงออก
3. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสและยากจน และในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนผู้ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น
4. ประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปของการรวมกลุ่ม และจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะที่เดียวกัน มีตัวอย่างของโครงการที่ล้มเหลวจำนวนมาก อันเนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

5. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่ม หรือของกลุ่ม (Group action) อันเป็นผลมาจากความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

6. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าไร ยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น

7. ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองนั้นต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และอยากจะแก้ปัญหาอย่างไร ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการต่าง ๆ สนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

8. การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การปฏิบัติการทางสังคม (Social action) เป็นไปอย่างสงบสันติ ก่อให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีระเบียบ เป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

9. เป็นนโยบายของรัฐในปัจจุบัน ที่ให้ทุกโครงการที่ลงสู่ชุมชนบ ท ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นตามปรัชญาของการพัฒนา

ณรงค์ ฐ เชียงใหม่ (2545) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสำคัญคือ

1. ประชาชนยอมรับในโครงการนั้น และเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

2. ประชาชนมีความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น

3. ลดความขัดแย้ง การดำเนินการโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

4. โครงการจะให้ประโยชน์ต่อชุมชนมากขึ้น และระดมทรัพยากรในการพัฒนา

5. ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายประการดังนี้

1. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับ

2. สอดคล้องกับปรัชญา แนวความคิด และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน

3. เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนและท้องถิ่น

4. นำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน

5. ทำให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและชุมชน

6. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล กลุ่มและองค์กรในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

7. เป็นการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในชุมชน

8. ทำให้เกิดความรัก ห่วงแหน รับผิดชอบ และเป็นเจ้าของชุมชน

9. เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

10. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะเป็นการพัฒนาคนในชุมชน โดยคนในชุมชน และเพื่อคนในชุมชนอย่างแท้จริง รัฐบาลเป็นเพียงผู้สนับสนุนในบางส่วนนั้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน ซึ่งเป็นการระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

พรทิพย์ คำพ้อ และคณะ (2544) ได้สรุปสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การริเริ่ม การวางแผน การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการร่วมประเมินผล มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมดังนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาแบบระดมความร่วมมือ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

1. การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นว่า มีปัญหาสาเหตุการแก้ไขปัญหา ด้านการคิดว่าจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากแรงงาน ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่
2. การผสมผสานแผนงานและโครงการของส่วนราชการ ด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านประชาชนและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเดือดร้อน สนองผลประโยชน์ได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่
3. การสร้างองค์กรท้องถิ่น กลไกการประสานงาน งบประมาณ ปัจจัยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตามความต้องการอันจำเป็นของประชาชน

สำหรับปัจจัยที่ผลักดันการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 4 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันหรือจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

3. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น

4. รางวัลตอบแทน คือ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา โดยหวังประโยชน์ตอบแทน

Cohen Uphoff, and Goldsmith (1979) (อ้างถึงในประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, 2544) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่า คุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการให้ความร่วมมือร่วมใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา ได้แก่

1. อายุและเพศ
2. สถานภาพของครอบครัว
3. ระดับการศึกษา
4. ชั้นทางสังคม
5. อาชีพ
6. ระดับของรายได้ และที่มาของรายได้
7. ระยะเวลาของการอยู่อาศัยในชุมชนนั้น
8. ชนิดของโครงการและกิจกรรม
9. การเป็นผู้เช่าที่ดินหรือมีสถานภาพเป็นลูกจ้าง

William W.Reeder (1998 : อ้างอิงถึงใน สิริวรรณ เดชวิถิ. 2544) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตัวเอง
2. มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตัวเอง
3. เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของตัวเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
6. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
7. การมองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่ตนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี

4. กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม

กระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2544) ได้นำแนวคิดของไพรัตน์ เตชะรินทร์ มาสรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า บุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิด และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อขจัดปัญหาและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อดิน รพีพัฒน์ (2547) ได้เสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ
 ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประมวลได้เป็น 3 ส่วนคือ

1. ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษาชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ ตลอดจนการกำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ

2. ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงานโครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

3. ส่วนของการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

Fornaroff (1980) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1986) ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้

4 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้จากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้น ๆ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมการที่บุคคลหลายๆคนทำงานด้วยกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน และทำงานให้สำเร็จ และงานที่ต้องอาศัยบุคคลหลายๆคนจะต้องมีความร่วมมือกันมากขึ้น โดยขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน (เยาเวภา ประครองศิลป์ และโกวิทย์ หนองศรีตา, 2547) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อนคือ สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำ ความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

ภาส ภาสศรัทธา (2558) ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร ผู้ประกอบวิชาชีพสาธารณสุข ต้องเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ตัดสินใจยากในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติได้ การขัดกันของผลประโยชน์นี้สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ไม่ส่งผลทางจริยธรรมหรือความไม่เหมาะสมต่าง ๆ และสามารถทำให้ทุเลาเบาบางลงได้ด้วยการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอก

ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2546) อธิบายความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึงการทับซ้อนของผลประโยชน์ของบุคคลที่มี 2 สถานะ หรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน คือตำแหน่งสาธารณะ และตำแหน่งในบริษัทเอกชน ซึ่งอาจมีความโน้มเอียงใช้อำนาจและตำแหน่งสาธารณะหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มพวกพ้องของตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์การต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (2562) ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด 2 ข้อ 3 (3) ข้อ 5(1),(2),(3),(4) ข้อ 6(1),(2),(3) ข้อ 7(4),(5) ข้อ 8(5) ข้อ 9(1) เป็นต้น

สำหรับในบทนี้ จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น 3 หัวข้อใหญ่คือ

1. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
2. การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
3. การให้ – รับของขวัญและผลประโยชน์

1. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

1. ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น
2. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)
3. ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของคนบางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด
4. ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตน มีบางครั้งผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่แต่ประเด็น คือ ต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี
5. ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐทำให้ความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับ มากขึ้น
6. หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเองมีฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด
7. ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบ หรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง
8. การจัดทำผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงาน เนื่องจาก
 - 8.1 ลดการทุจริตประพฤติมิชอบ
 - 8.2 สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
 - 8.3 แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
 - 8.4 ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

2. นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

2.1 ผลประโยชน์ส่วนตน (Private interest) “ผลประโยชน์” คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล / กลุ่ม ไม่ว่าจะในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตน” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการทำงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่ แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตน มี 2 ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (Pecuniary) และไม่เกี่ยวกับเงิน (non-pecuniary)

2.1.1 ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่ง

ในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

2.1.2 ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงิน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความ ลำเอียง /อคติ / เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ / ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ใน ประเภทนี้

2.2 หน้าที่สาธารณะ (Public duty) หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐ คือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (Public interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเพราะ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น ที่ปรึกษา อาสาสมัคร

2.3 ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของ ผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ ความสำคัญอันดับแก่สิ่งนี้ โดย

2.3.1 ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม

2.3.3 ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการอย่างมี

ประสิทธิภาพ

2.3.4 ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะมีความคาดหวังว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

2.3.5 หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

2.3.6 หลีกเลี่ยงการกระทำ / กิจกรรม ส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้ประโยชน์ จากข้อมูลภายใน

2.3.7 หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ จากข้อมูลภายใน

2.3.8 ปกป้องข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่

2.3.9 ไม่ใช่ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที ไปหาตำแหน่งงานใหม่

2.4 ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) องค์การสากล คือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนี้ ผลประโยชน์ทับซ้อนมี 3 ประเภท คือ

2.4.1 ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

2.4.2 ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & apparent) เป็นผลประโยชน์ทับ ซ้อนที่คนเห็นว่าแม้แต่จริง ๆ อาจไม่มีก็ได้ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาด ประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้

แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้ และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

2.4.3 ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นไปได้ (Potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

2.5 หน้าที่ทับซ้อน (Conflict of duty) หรือผลประโยชน์เบียดเบียนกัน (Competing interests) มี 2 ประเภท

2.5.1 ประเภทแรก เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่ง เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเป็นคณะกรรมการด้านระเบียบวินัยประจำหน่วยงานด้วย ปัญหาจะเกิดเมื่อไม่สามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ทั้งสองออกจากกันได้ อาจทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งเกิดความผิดพลาดหรือผิดกฎหมาย ปกติหน่วยงานมักมีกลไกป้องกันปัญหานี้โดยแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน แต่ก็ยังมีปัญหาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีกำลังคนน้อยหรือมีเจ้าหน้าที่บางคนเท่านั้นที่สามารถทำงานบางอย่างที่คนอื่น ๆ ทำไม่ได้ คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยห่วงปัญหานี้กันเพราะดูเหมือนไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนมาเกี่ยวข้อง

2.5.2 ประเภทที่ 2 เกิดจากการที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าหนึ่งบทบาท และการทำบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งนั้น ทำให้ได้ข้อมูลภายในบางอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำบทบาทหน้าที่ให้แก่อีกหน่วยงานหนึ่งได้ ผลเสียคือ ถ้านำข้อมูลมาใช้ก็อาจเกิดการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียง / อคติต่อคนบางกลุ่ม

ควรถือว่าหน้าที่ทับซ้อนเป็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย เพราะว่ามีหลักการจัดการแบบเดียวกัน นั่นคือ การตัดสินใจทำหน้าที่ต้องเป็นกลางและกลไกการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็สามารถนำมาจัดการกับหน้าที่ทับซ้อนได้

3. หลักการ 4 ประการสำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

3.1 ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : การทำเพื่อผลประโยชน์ของสาธารณะเป็นหน้าที่หลักเจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบาย จะต้องทำงานในขอบเขตหน้าที่พิจารณาความถูกต้องตามเนื้อผ้า ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง รวมถึงความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียงด้วยเรื่องศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง เผ่าพันธุ์ วงศ์ตระกูล ฯลฯ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมด้วย

3.2 สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัยกระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิดวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

3.3 ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหาหรือจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์กร การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อเรื่อง การสร้างระบบและนโยบาย และเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการเก็บเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

3.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

3.4.1 ให้ข้อเสนอแนะและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.4.2 ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

3.4.3 ปกป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มีผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

3.4.4 ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตาม

ในเวลาเดียวกันก็ต้องสร้างระบบโดยการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

3.4.5 มาตรฐานในการส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่โดยรวมไว้ในข้อกำหนดทางจริยธรรม

3.4.6 กระบวนการระบุความเสี่ยงและจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

3.4.7 กลไกความพร้อมรับผิดทั้งภายในและภายนอก

3.4.8 วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อตนเองที่จะต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

4. แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

4.1 กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้าง ๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กรและกฎหมายได้ มี 6 ขั้นตอน สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

4.1.1 ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

4.1.2 พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

4.1.3 ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

4.1.4 ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

4.1.5 สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

4.1.6 บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

4.2 รายละเอียดแต่ละขั้นตอน

4.2.1 การระบุผลประโยชน์ทับซ้อน

1) ขั้นตอนแรกนี้ คือ การระบุว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นมีประเภทใดบ้าง

2) เป้าหมายสำคัญ องค์กรต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น

3) การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญ เพราะจะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุมและทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

4) ตัวอย่างของผลประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ทางการเงิน / เศรษฐกิจ (เช่นหนี้) ธุรกิจส่วนตัว / ครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว (ครอบครัว ชุมชน ชาติพันธุ์ ศาสนา ฯลฯ) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น (เอ็นจีโอ สหภาพการค้า พรรคการเมือง ฯลฯ) การทำงานเสริม ความเป็นอริ / การแข่งขันกับคนอื่น / กลุ่มอื่น

5) ตัวอย่างของจุดเสี่ยง เช่น การปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน การทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานของการทำงานหรืออุปกรณ์ในภาคธุรกิจ การออกใบอนุญาต การให้บริการที่อุปสงค์มากกว่าอุปทาน การกระจายงบราชการ การปรับการลงโทษ การให้เงิน/สิ่งของสนับสนุนช่วยเหลือผู้เดือดร้อน การตัดสินใจพิพาท ฯลฯ ทั้งนี้ รวมถึงงานที่สาธารณะหรือสื่อมวลชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

6) การระบุผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ต้องพิจารณานิยามและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

4.2.2 พัฒนากลยุทธ์และตอบสนองอย่างเหมาะสม

1) องค์กรประกอบประการหนึ่งในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนก็คือ วัฒนธรรมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กรและความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร และยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่สามารถ

2) รู้ได้ว่าเมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และในแบบใด (แบบเกิดขึ้นจริงแบบที่เห็น หรือแบบเป็นไปได้)

3) เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการจัดการ

4) ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

4.2.3 ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้างานระดับสูง

1) เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในองค์กร เอกชนที่เข้ามาทำสัญญา อาสาสมัคร หัวหน้างานระดับสูง และกรรมการบริหาร การให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน ส่วนตัวผู้บริหารเองต้องรู้วิธีการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

2) นอกจากการให้ความรู้แล้ว ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหาร รวมถึงกลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างสำคัญในการช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม การสร้างความตื่นตัวและความเอาใจใส่จะช่วยในการแสวงหาจุดเสี่ยงและพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

4.2.4 ดำเนินการเป็นแบบอย่าง

1) การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำ สนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขันสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข ผู้บริหารมีความสำคัญเนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ

2) ผู้บริหารต้อง (1) พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ (2) ชั่งน้ำหนักประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไรคือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อน และ (3) พิจารณาปัจจัยอื่นๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อน

4.2.5 สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย

1) ประเด็นสำคัญ คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่ว่าจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้เป็นตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

2) การทำงานกับองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นเอ็นจีโอหรือภาคธุรกิจ องค์กรต้องระบุดูแลความเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และพัฒนาวิธีป้องกันไม่ว่าเป็นเรื่องของข้อมูลภายใน หรือโอกาสใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและผลที่ตามมา หากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น ยกเลิกสัญญา หรือดำเนินการตามกฎหมายบางองค์กรภาครัฐจะอาศัยจริยธรรมธุรกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับหน้าที่และความพร้อมรับผิดชอบที่ผู้ธุรกิจมีกับหุ้นส่วนและผู้ทำสัญญาด้วย

3) นอกจากนี้ ควรสื่อสารแบบสองทางกับองค์กรภายนอก อาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในการระบุดูแลความเสี่ยงและร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันแก้ไขปัญหา ขอรับฟังความเห็นต่อร่างนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ร่วมทบทวนและปรับปรุงกลไกการแสวงหาและแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนวิธีเหล่านี้จะทำให้ได้นโยบายที่สอดคล้องความคาดหวังสาธารณะและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งนี้ ในการร่วมกันจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้มีส่วนได้เสียนี้ ภาครัฐต้องทำให้การตัดสินใจทุกขั้นตอนโปร่งใสและตรวจสอบได้

4.2.6 การบังคับใช้และทบทวนนโยบาย

1) ระบบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้ระบบใช้ได้จริง และตอบสนองต่อสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและความร่วมมือ นอกจากนี้ ยังอาจเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ การแสวงหาการเรียนรู้เช่นนี้ยังเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอีกด้วย การทบทวนควรครอบคลุม

จุดเสี่ยงและมาตรการและผลการทบทวนหรือมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจ และปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

สรุปได้ว่า ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ ต้องเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ตัดสินใจยากในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติได้ การขัดกันของผลประโยชน์นี้สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ไม่ส่งผลทางจริยธรรมหรือความไม่เหมาะสมต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

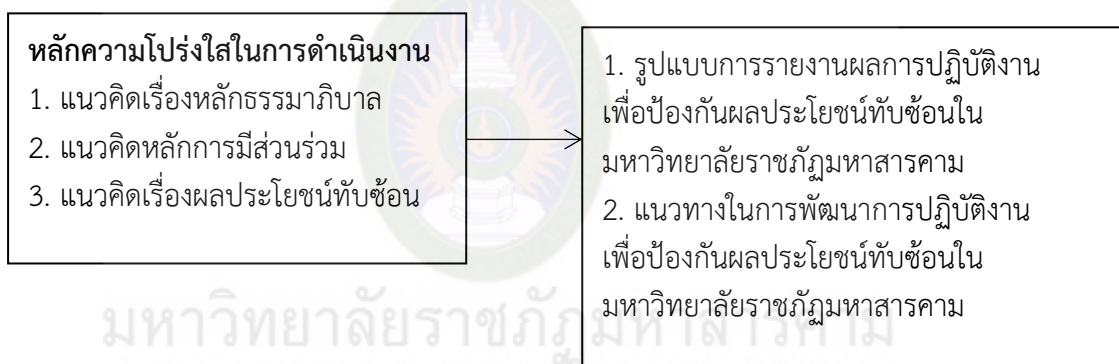
สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา (2546) เรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พนักงานเทศบาลและผู้นำชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลบ้านฉางตาม หลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลบ้านฉางได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ และรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อหาจุดยืนและแนวทางร่วมกัน พบว่ายังประสบปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉางพบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

อุทัย ศรีชลาลักษณ์ (2547) เรื่อง การศึกษาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์: ศึกษากรณีระบบการติดตามประเมินผลของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ระบบการติดตามประเมินผลของกองทัพบก ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ได้นำแนวทางหลักพื้นฐาน 6 ประการ ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติเป็นรูปธรรมเพียงบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้ส่วนราชการยึดถือปฏิบัติอยู่ก่อนแล้ว บางเรื่องได้เน้นรูปแบบ แต่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ส่วนเรื่องใหม่ๆ อยู่ระหว่างการเรียนรู้ พัฒนาหรือรอความชัดเจนจากหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น จัดทำคู่มือหรือแนวทางให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติ ระบบการติดตามประเมินผลที่เหมาะสมควรเป็นระบบที่มีความทันสมัย สามารถปฏิบัติได้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระบบเพื่อเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่จะต้องมีจรรยาบรรณและมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอน ระบบการประเมินผลควรเป็นการประเมินผลเชิงระบบ ทำการประเมินผลทุกขั้นตอนของวงจรงบประมาณ คือ ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การบริหารงบประมาณหรือกระบวนการผลิต และผลผลิตผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยประเมินตนเองและจากบุคคลภายนอกกองทัพบก

ธานี จันทรเพ็ญ (2555) เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องปรามการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) แม้จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการควบคุมดูแลเรื่องนี้ภายในบริษัทโดยกำหนดเป็นประมวลจริยธรรม รวมทั้ง มาตรการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่รัฐธรรมนูญจนถึงกฎหมายอื่นไว้หลายฉบับ แต่ยังมีผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยที่มีพฤติกรรมการใช้อำนาจไปในทางขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจน แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารจัดการองค์กร และแนวคิดผลประโยชน์ทับซ้อน



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก

การสัมภาษณ์เจาะลึก

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก ในการกำหนดกระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้มีกระบวนการวิจัย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (In – depth interview) นั้น ในการกำหนดกระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้มีกระบวนการวิจัย โดยการใช้แบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัย ที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างหรือมีการนำคำสำคัญ มาใช้ประกอบในการใช้นำคำสัมภาษณ์ การร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่มีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้อ่านและสังเคราะห์เพื่อให้การบรรยายได้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแยกออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------|
| 1. ข้าราชการ | จำนวน 5 คน |
| 2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) | จำนวน 5 คน |
| 3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) | จำนวน 5 คน |
| 4. พนักงานราชการ | จำนวน 5 คน |
| | รวมจำนวน 20 คน |

โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) อันมีหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไปถึงระดับสูง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง คณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลไป โดยใช้วิธีการสอบถามจากประชากรกลุ่มเป้าหมายด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบ่งเนื้อหาของคำถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 2 แนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแลและให้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้ความคิดรวบยอด (Concept) ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิธีสร้างแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์และการบรรยาย โดยให้นักวิชาการทั้ง 3 ท่านได้ช่วยสำหรับการจัดทำแบบสัมภาษณ์

2.6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ วุฒิมการศึกษาร.ป.ด. ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรภัทร ลอยวิรัตน์ วุฒิกการศึกษา รม. ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.6.2 นายวินัย แสงกล้า อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาโท กศ.ม. (ภาษาไทย) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาต การเก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสำเนา หนังสือแนบไปพร้อมกับแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบคำถามและให้การสัมภาษณ์
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา ในแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in – depth interview) นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in – depth interview) นั้นมาใช้ ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์ อันจะได้ดำเนินการ กระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสร้างรูปแบบการรายงานผล และแนวทางในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แนวคิดหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารจัดการองค์กร และแนวคิดผลประโยชน์ทับซ้อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยตอบตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ

1. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อหาแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสรุปจากการสัมภาษณ์จากบุคลากร จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) และพนักงานราชการ โดยได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้

“จากการที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการทำงานให้มหาวิทยาลัยลดการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัย นั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนั้นตระหนักถึงความถูกต้องโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด”

สัมภาษณ์ในวันที่ 20 มกราคม 2562

“ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรทุกคนภายในมหาวิทยาลัยสำหรับการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุนควรตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการปฏิบัติงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน”

สัมภาษณ์ในวันที่ 20 มกราคม 2562

“ดิฉันได้เข้ามาปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความทับซ้อนในเรื่องของผลประโยชน์สำหรับตนเองมากกว่าผลประโยชน์ส่วนร่วม”

สัมภาษณ์ในวันที่ 25 มกราคม 2562

“การปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนั้นมีความวัตถุประสงค์ที่ไม่แตกต่างกันนั้น คือ การทำงานเพื่อต้องการค่าตอบแทนแต่ยังคงมีค่าตอบแทนที่มีความทับซ้อนอยู่ด้วยแต่อย่างไรก็ขอให้มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้”

สัมภาษณ์ในวันที่ 25 มกราคม 2562

“สำหรับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”

สัมภาษณ์ในวันที่ 25 มกราคม 2562

“การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยนั้นมีการปฏิบัติงานที่คิดถึงผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อสร้างความมั่นคงให้ตนเองและความครอบครัว ซึ่งในบางครั้งต้องการค่าตอบแทนมากกว่าเงินเดือน”

สัมภาษณ์ในวันที่ 30 มกราคม 2562

“การป้องกันสำหรับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากรที่ไม่ให้มีผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนที่ช่วยๆ กัน สำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นตามหลักธรรมาภิบาล”

สัมภาษณ์ในวันที่ 30 มกราคม 2562

“การปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยดำเนินการต้องนึกถึงความคุ้มค่า ความเหมาะสม และความคุ้มค่า สำหรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด”

สัมภาษณ์ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562

“การมองเห็นความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต้องนึกถึงหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมเป็นสำคัญ”

สัมภาษณ์ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562

สรุปได้ว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มหาวิทยาลัยนั้นมีความ รุ่งเรืองและมีคุณภาพมากที่สุด

ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวทางสำหรับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งสามารถปฏิบัติ โดยยึดกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

1. กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่กับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือ ดำเนินคดี

(2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้ามาเป็นคู่สัญญากับ หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแลควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(3) รับสัมปทานหรือคงถือน้ำมันซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาใน ลักษณะดังกล่าว

(4) เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในบาณะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือ ลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของ ผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสดังกล่าว เป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 103 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย

อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 103/1 บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

2. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนสินทรัพย์หรือประโยชน์ อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลโดยธรรมจรรยาไว้ กล่าวคือ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้แก่ตามมรรยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมนั้น ถ้าเป็นการรับจากญาติซึ่งให้โดยเสนหาจะรับได้ตามฐานนุรูปถ้าเป็นการรับจากบุคคลอื่นที่มีเชื้อญาติ จะต้องมียาหรือมูลค่าในการรับแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกิน 3,000 บาท

3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2544

ข้อ 22 เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียไรของบุคคลหรือนิติบุคคลที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการควบคุมการเรียไรตามกฎหมายว่าด้วยการเรียไรซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐจะต้องไม่กระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ใช้หรือแสดงตำแหน่งหน้าที่ให้ปรากฏในการดำเนินการเรียไรไม่ว่าจะเป็นการโฆษณาด้วยสิ่งพิมพ์ตามกฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ หรือสื่ออย่างอื่นหรือด้วยวิธีการอื่นใด
- (2) ใช้ สิ่ง ขอร้อง หรือบังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลใดช่วยทำการเรียไรให้หรือกระทำในลักษณะให้ผู้นั้นอยู่ในภาวะจำยอมไม่สามารถปฏิเสธ หรือหลีกเลี่ยงที่จะไม่ช่วยทำการเรียไรไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

4. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนได้กำหนดหลักการให้ข้าราชการพลเรือนจะต้องปฏิบัติประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน 9 ข้อ ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
5. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้ออกข้อบังคับกำหนดจรรยาของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้
1. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
 3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
 4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 6. การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์
 7. การมีจิตมุ่งบริการ
 8. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. นโยบายของรัฐบาล
- รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในเรื่องการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและการบริหารกิจการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วย
1. หลักนิติธรรม
 2. หลักคุณธรรม
 3. หลักความโปร่งใส
 4. หลักการมีส่วนร่วม
 5. หลักความรับผิดชอบ
 6. หลักความคุ้มค่า
7. นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายแก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารส่วนภูมิภาค และข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศ ประกอบด้วยนโยบายทั่วไป 17 เรื่อง นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา 4 เรื่อง นโยบายเฉพาะ 4 เรื่อง
- นโยบายด้านการปราบปรามการทุจริต
1. ห้ามมิให้มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเรียกรับเงินเพื่อการสอบบรรจุการรับโอน การโยกย้าย หรือผลตอบแทนอันใด ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการ
 2. หยุดการทุจริตภายในองค์กรโดยเด็ดขาดหากพบข้อมูล
 - 2.1 ดำเนินการสอบสวนหาผู้กระทำผิดและดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างจริงจัง
 - 2.2 ทำการตรวจสอบช่องว่างที่ทำให้เกิดการทุจริตตามที่ตรวจพบนั้น ๆ และทำการแก้ไข
 - 2.3 ปรับปรุงระบบระเบียบ รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตขึ้นอีก

3. ดำเนินการสุ่มตรวจสอบ หากพบมีการทุจริตในหน่วยงานใด ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานตามลำดับ ชั้นต้องมีส่วนรับผิดชอบด้วยฐานปล่อยปละละเลยให้เกิดการกระทำผิดดังกล่าว

สรุปได้ว่า แนวทางป้องกันสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ต้อง ยึดถือปฏิบัติและป้องกันสำหรับการไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมและให้ความรู้สำหรับแนวทางป้องกันการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างจริงจังและเคร่งครัด โดยให้ยึดหลักรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ข้อ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อหาแนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการศึกษาแนวทางจากคู่มือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการและสัมภาษณ์บุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยในเรื่องของการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัยซึ่งได้มีการ ปฏิบัติงานที่สุ่มเสี่ยงต่อผลประโยชน์ทับซ้อน พบว่า

1. การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ของทางราชการ แต่ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้องกับกิจการที่ตนเองจะต้อง ดำเนินการ เช่น ตนเองดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้แก่ทางราชการ แต่ได้นำเอาบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนของตนหรือเครือญาติของตนเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในบริษัทหรือ ห้างหุ้นส่วนนั้น เข้ามารับการจัดซื้อจัดจ้างเป็นต้น

2. การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐและได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ของทางราชการ แต่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาหรือตัวแทนของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่ เป็นคู่สัญญาหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับรัฐในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐและได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้จะไม่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นตัวแทนของบริษัทหรือห้าง หุ้นส่วนนั้น แต่ได้ให้คำแนะนำแก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่เป็นคู่สัญญาหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับ รัฐในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันทำให้รัฐเสียผลประโยชน์

4. การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐและได้รับตำแหน่งให้เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ของทางราชการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอันเป็นลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน

5. การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐที่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เกิดจากการ คิดถึงผลประโยชน์ที่ทับซ้อนและไม่ได้เจตนาที่จะทำให้มีผลเสียต่อหน่วยงาน

6. ขาดมาตรการที่ชัดเจนของหน่วยงานที่มีบทบาทโทษสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผิด และหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดผลเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกัน “ผลประโยชน์ทับซ้อน” (กระทรวงศึกษาธิการ,2559) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังไม่มีการจัดทำคู่มือสำหรับการป้องกันในเรื่องของบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ต้องการผลประโยชน์ทับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยเสียหาย ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาจะต้องควบคุมที่ชัดเจนดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบสถานะของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าบุคคลดังกล่าวเป็นหรือเคยเป็นผู้ประกอบกิจการส่วนตัวในลักษณะที่เมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วจะเข้าข่ายเป็นผู้มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่
2. การปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย หากตนเองรู้ว่าเข้าข่ายเป็นผู้มีผลประโยชน์ทับซ้อนแม้แต่เพียงเล็กน้อย จะต้องรายงานเรื่องดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา
3. การดำเนินกิจการหลังจากพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาตรา 100 ได้กำหนดห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม โดยห้ามดำเนินกิจการนั้นต่อไปอีกเป็นเวลา 2 ปี นับแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งในตำแหน่งนั้นๆ แล้ว การห้ามดังกล่าวได้ห้ามคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นด้วย
4. การปฏิบัติตนเกี่ยวกับการให้หรือการรับรองของขวัญหรือผลประโยชน์ ดังนี้
 - 4.1 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย
 - 4.2 ของขวัญทั้งหมดที่มีค่าทางประวัติศาสตร์หรือวัฒนธรรม
 - 4.3 ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีน้อยกว่า 3,000 บาท ไม่ต้องรายงาน หรืออาจเก็บเป็นของตนได้
 - 4.4 ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน 3,000 บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้
 - 4.5 ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง 3,000 – 15,000 บาท และเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยหัวหน้าส่วนราชการตัดสินใจว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้น ๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่
 - 4.6 ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าทางการตลาดมากกว่า 15,000 บาท ให้ส่งมอบทรัพย์สินขององค์กร
 - 4.7 ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่าของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างที่ได้รับ
 - 4.8 ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น

4.9 ของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับการเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชนและองค์กรเอกชน) ที่ได้อย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้ง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบ และคาดหวังว่าจะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผลมารับบริการควรปฏิเสธการรับ

4.10 เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ต้องปฏิเสธไม่รับไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ

5. กรณีที่ตนมีกิจการที่ต้องดำเนินการอยู่แล้ว

ต้องขอลงตนออกจากความเป็นเจ้าหน้าที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

6. การสร้างความเข้าใจ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ

7. การสร้างจิตสำนึก

ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงบุญคุณของแผ่นดิน และต้องกำกับดูแลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

8. ผลของการฝ่าฝืน

การมีพฤติกรรมใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือจรรยาข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน จนกระทั่งถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออก

สรุปได้ว่า แนวทางสำหรับการจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นควรมีแนวทางที่ชัดเจน สามารถควบคุมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรยึดตามรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาตรา 100 เพื่อเป็นแนวทางป้องกันสำหรับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีและควบคุมได้อย่างชัดเจน มีเหตุ มีผลสำหรับการพิจารณาสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มองหาแต่ผลประโยชน์ทับซ้อน

ต่อบัณฑิตุประสงค์ที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ของบทสัมภาษณ์ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 20 คน โดยได้สรุปประเด็นจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2560)



แผนภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่มักเกิดขึ้นในองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ภายในหน่วยงานในแต่ละหน่วยงานมีอะไรบ้าง และสร้างนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น พร้อมกำหนดกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งเผยแพร่แผนนโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการทุกระดับ เพื่อยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง บังคับให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานนำไปใช้ภายในองค์กร และแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับการประเมินในครั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลดการได้รับผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามศึกษาขอเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสรุปจากการสัมภาษณ์จากบุคลากร จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) และพนักงานราชการ โดยได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มหาวิทยาลัยนั้นมีความรุ่งเรืองและมีคุณภาพมากที่สุด

2. แนวทางป้องกันสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ต้องยึดถือปฏิบัติและป้องกันสำหรับการไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมและให้ความรู้สำหรับแนวทางป้องกันการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างจริงจังและเคร่งครัด โดยให้ยึดหลักรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ข้อ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

3. แนวทางสำหรับการจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนนั้นควรมีแนวทางที่ชัดเจน สามารถควบคุมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรยึดตามรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาตรา 100

เพื่อเป็นแนวทางป้องกันสำหรับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และควบคุมได้อย่างชัดเจน มีเหตุ มีผลสำหรับการพิจารณาสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มองหา แต่ผลประโยชน์ทับซ้อน

4. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุ ของความเสี่ยงที่มักเกิดขึ้นในองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนภายใน หน่วยงานในแต่ละหน่วยงานมีอะไรบ้าง และสร้างนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการ และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น พร้อมกำหนดกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการทุกระดับ เพื่อยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง บังคับให้หน่วยงาน แต่ละหน่วยงานนำไปใช้ภายในองค์กร และแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับการประเมินในครั้ง นี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลดการได้รับผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้
ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสรุป จากการสัมภาษณ์จากบุคลากร จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) และพนักงานราชการ โดยได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย พบว่า บุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้มหาวิทยาลัยนั้นมีความรุ่งเรืองและมีคุณภาพ มากที่สุด อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับเรื่อง ของการวางแผนและข้อบังคับสำหรับการป้องกันที่จะป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้น ภายในมหาวิทยาลัยฯ แต่มหาวิทยาลัยยังยึดนำเอาจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลสำหรับการ ป้องกันในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธานี จันทร์เพ็ญ (2555) เรื่อง มาตรการ ควบคุมและป้องปรามการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) แม้จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการควบคุมดูแลเรื่องนี้ ภายในบริษัทโดยกำหนดเป็นประมวลจริยธรรม รวมทั้งมาตรการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ รัฐธรรมนูญจนถึงกฎหมายอื่นไว้หลายฉบับ แต่ยังมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยที่มี พฤติกรรมการใช้อำนาจไปในทางขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวม

2. แนวทางป้องกันสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ต้องยึดถือปฏิบัติและป้องกันสำหรับการไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด คือ การส่งเสริมและให้ความรู้สำหรับแนวทางป้องกันการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิด ผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างจริงจังและเคร่งครัด โดยให้ยึดหลักรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ การยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ข้อ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการส่งเสริมให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้เร่งเห็น ความสำคัญอย่างจริงจังสำหรับการป้องกันเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ข้อ ซึ่งอาจสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ศรีชลาลักษณ์ (2547) เรื่อง การศึกษาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์: ศึกษากรณีระบบการติดตามประเมินผลของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ระบบการ ติดตามประเมินผลของกองทัพบก ตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ได้ นำแนวทางหลักพื้นฐาน 6 ประการ ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติเป็น รูปธรรมเพียงบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้ส่วนราชการยึดถือ ปฏิบัติอยู่ก่อนแล้ว บางเรื่องได้เน้นรูปแบบ แต่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ส่วนเรื่องใหม่ๆ อยู่ระหว่างการ เรียนรู้ พัฒนาหรือรอความชัดเจนจากหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นจัดทำคู่มือหรือ แนวทางให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติ ระบบการติดตามประเมินผลที่เหมาะสมควรเป็นระบบที่มี ความทันสมัย สามารถปฏิบัติได้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระบบเพื่อเป็นที่ ยอมรับของทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่จะต้องมีจรรยาบรรณและมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอน ระบบการ ประเมินผลควรเป็นการประเมินผลเชิงระบบ ทำการประเมินผลทุกขั้นตอนของวงจรงบประมาณ คือ ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การบริหารงบประมาณหรือกระบวนการผลิต และผลผลิตผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น โดยประเมินตนเองและจากบุคคลภายนอกกองทัพบก

3. แนวทางสำหรับการจัดทำรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนนั้นควรมีแนวทางที่ชัดเจน สามารถควบคุมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรยึดตามรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริตมาตรา 100 เพื่อเป็นแนวทางป้องกันสำหรับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายใน มหาวิทยาลัยได้อย่างดีและควบคุมได้อย่างชัดเจน มีเหตุ มีผลสำหรับการพิจารณาสำหรับ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มองหาแต่ผลประโยชน์ทับซ้อน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยของเรายังไม่มีตัวกำหนดสำหรับยึดถือปฏิบัติแนวทางการป้องกันการเป็นปฏิบัติงาน ที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นดังนั้นเราจึงได้มีการยึดเอารัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตมาตรา 100 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

องค์การต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) (2562) ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติกมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด 2 ข้อ 3 (3) ข้อ 5(1),(2),(3),(4) ข้อ 6(1),(2),(3) ข้อ 7(4),(5) ข้อ 8(5) ข้อ 9(1) เป็นต้น สำหรับในบทนี้ จะได้สะท้อนหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลพร้อมข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญเป็น 3 หัวข้อใหญ่ คือ 1) การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน 2) การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ และ 3) การให้ – รับของขวัญและผลประโยชน์

4. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่มักเกิดขึ้นในองค์การจากการปฏิบัติหน้าที่เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ภายในหน่วยงานในแต่ละหน่วยงานมีอะไรบ้าง และสร้างนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น พร้อมกำหนดกำหนดแนวทาง พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการทุกระดับ เพื่อยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง บังคับให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานนำไปใช้ภายในองค์กร และแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับการประเมินในครั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลดการได้รับผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความตื่นตัวสำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและความถูกต้อง แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ โสตะ (2543) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการสร้างคู่มือสำหรับแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมาตรการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมไทย โดยพิจารณาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม และระบบอุปถัมภ์

1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในหลักปฏิบัติ ความหมิ่นเหม่ต่อความผิดในผลประโยชน์นั้น ทั้งที่รู้หรือไม่รู้ เจตนาหรือไม่เจตนา โดยจัดทำคู่มือในเรื่องข้อควรระวังต่อผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความรู้กับประชาชนเพื่อเป็นเครื่องมือตรวจสอบถ่วงดุลด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเชิงลึกปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลที่เกิดปัญหาจากผลประโยชน์ทับซ้อน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

บรรณานุกรม

- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2548). การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.researchers.in.th.biog/hrdresearch/1276>
- จุฬารักษ์ โสตะ. (2543). กลยุทธ์เพื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. วารสารศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(1), 18-22.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). *Good Governance* กับการปฏิรูปการศึกษา - การปฏิรูปการเมือง. ม.ป.ท.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารรัฐมิถุ, 23(2-3), 1-7.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วมแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : บริษัทพาณิชย์ พระนคร.
- ธานี จันทร์เพ็ญ. (2555). มาตรการควบคุมและป้องปรามการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ บริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). *รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์สู่ทนายประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). *แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “รัฐธรรมนูญแห่งชาติ”* ในการจัดการปกครอง (Governance). บรรณาธิการ.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2550).
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี. (2546). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ประทีป จันทรสิงห์. (2549). การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. ขอนแก่นเวชสาร. 30(3), 246-253.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (2544). การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. ขอนแก่นเวชสาร, 30(3), 246-253.
- ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์ชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2546). *คอร์รัปชันสองรูปแบบ*. ในชัยวัฒน์ สุรวิชัย บรรณาธิการ *ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย*, กรุงเทพฯ : สถาบันวิถึทรรศน์.
- พรทิพย์ คำพอ และคณะ. (2544). *กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ*. (กทบ). กรุงเทพมหานคร.

- พัชรี พงษ์ศิริ. (2541). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการการจัดหางาน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาส ภาสศรัทธา. (2558). *แนวทางในการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน*. เอกสารประกอบการบรรยาย 30 พฤษภาคม 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาส ภาสศรัทธา. (2558). *แนวทางในการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน*. เอกสารประกอบการบรรยาย 30 พฤษภาคม 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มธุรดา ศรีรัตน์. (2554). (22 เมษายน 2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443).
- เยาวภา ประคองศิลป์ และโกวิท หน่อศรีดา. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการ และหน่วยงานทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย วัฒนศักดิ์. (2549). *ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า*. กรุงเทพฯ : กองวิจัยสหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). *รายงานการวิจัยการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2550). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงาน ป.ป.ช. (2558). *คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผลและที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ป.ป.ช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ*. ม.ป.ท.
- สิริวรรณ เดชวิถิ. (2544). *พื้นฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีการปกครองที่ดี (Good governance)*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สุภัทรมาศ จริยเวชชวัฒนา. (2546). *การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรีย์ จันทรมาลี. (2541). *การมีส่วนร่วมของตัวแทนชุมชนเขตเมือง ในการเผยแพร่ความรู้โรคเอดส์*. วารสารสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 21 (78), 1-11
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การศึกษา นโยบายสาธารณสุข.

- อดิศร วงศ์คงเดช. (2539). *การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน : การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน*.
 ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสอนสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 จังหวัดขอนแก่น.
- อมรา พงศาพิชญ์ และ นิตยา ภัทรลีระพันธ์. (2541). *รายงานวิจัยองค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคม
 ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถัย กักพล. (2546). *คู่คิด คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ :
 จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- อุทัย ศรีชลาลักษณ์. พ.อ. (2547). *การศึกษาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับระบบ
 บประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ : ศึกษากรณีระบบการติดตามประเมินผล
 ของกองทัพบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,
 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ann Richardson. (1983). *Concepts in social policy*. Routledge & Kegan Paul.
- Cohen Uphoff, and Goldsmith. (1979). *Feasibility and development participation :
 A state – of the art paper*. No University.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking
 clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Davis & Newstrom. (1989).
- Cohen, J.M. , & Uphooff, N.T. (1977). *Rural development participation : Concept and
 measures for project design implementation and evolution rural
 development committee center for international studies*. New York :
 Longman.
- Fornaroff, A. (1980). *Community Involvement in Health System for Primary Health
 Care*. Geneva : World Health Organization.
- Putti J.M. (1987). *Management : A Functional Approach*. Singapore : McGraw-Hill.
- William W. Reeder. (1974). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm
 Families in New York State*. Cornell University. (Unpublished
 Ph.D. Dissertation).



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อ.....นามสกุล.....
อายุ..... ตำแหน่ง.....อายุงาน.....
สังกัด.....

1. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. แนวทางในการรายงานผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพผนวก ข
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 1 - 2 การจัดโครงการการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาพที่ 3 - 4 การจัดโครงการการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาพที่ 5 - 6 การจัดโครงการการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาพที่ 7 - 8 การจัดโครงการการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประวัตินักวิจัยและผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ (ไทย)..นางสาววาสนา สกุล บรรลือหาญ.

ชื่อ (อังกฤษ) Miss. Wasana สกุล Bunlouharn

เกิดวันที่ 11 เดือน.. มีนาคม พ.ศ. 2513 สัญชาติ..ไทย ศาสนา.พุทธ

ที่อยู่ปัจจุบัน อาคาร 48 ยูนิต เลขที่ 80 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐศาสตร์

สังกัด/หน่วยงาน. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่อยู่หน่วยงาน คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เลขที่ 80 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ชื่อ (ไทย) นายธีรภัทร์ สกุล ลอยวิรัตน์

ชื่อ (อังกฤษ) THIRAPHAT สกุล LOIWIRAT

เกิดวันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2525

ที่อยู่ปัจจุบัน 79/5 ถนนสันติราษฎร์ ตำบลฉวาง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

สังกัด/หน่วยงาน หลักสูตรสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่อยู่หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อ (ไทย) นางสาวอาภาภรณ์ จวนสง

ชื่อ (อังกฤษ) Apaporn Juansang

เกิดวันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2526

ที่อยู่ปัจจุบัน 21 หมู่ 1 ต.ลุ่มพุก อ.คำเขื่อนแก้ว จ.ยโสธร 35110

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

สังกัด/หน่วยงาน สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่อยู่หน่วยงาน คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ต.ตลาด อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000