การจัดการความรู้ (KM)

เรื่อง "ผลประโยชน์ทับซ้อน"

(CONFLICT OF INTERESTS)

สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน

วันที่	มีนาคม ๒๕๖๕
เสนอโดย	ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน
สอบทานโดย	ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน
อนุมัติโดย	สรรพสามิตพื้นที่ลำพูน

สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน	การจัดการความรู้ (KM)	หมายเลขเอกสาร :
	เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน (CONFLICT OF INTERESTS)	การแก้ไขครั้งที่ :
		วันที่เริ่มใช้ :
		หน้า : ๑ จาก ๑๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน ได้รับทราบและเข้าใจสาระสำคัญของการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict Of Interests) ตลอดจนให้มีความตระหนักและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ระเบียบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๒. เพื่อข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน มีความตระหนักและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ระเบียบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๓. เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติงานที่สุจริต โปร่งใส ให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน

๔. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน มีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมอันมั่นคง ส่งผลให้หน่วยงานปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชั่น มุ่งสู่การเป็นข้าราชการไทยใสสะอาด

ขอบเขต/กลุ่มเป้าหมาย

ประเภท	จำนวน	
ข้าราชการ	๖	คน
พนักงานราชการ	๓	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	คน
รวมทั้งสิ้น	๑๔	คน

ความหมาย

"ผลประโยชน์ทับซ้อน" คือสถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนา หรือไม่เจตนา หรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมา จนไม่เห็นว่าเป็นสิ่งผิดปกติแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง **"การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม"** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก ซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Government) ซึ่งจะนำไปสู่การทุจริตต่อไป

หรือ สำนักมาตรการป้องกันการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. โดยศาสตราจารย์ ดร. กำชัย จงจักรพันธ์ ให้คำนิยามของ (Conflict of Interests) หรือการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ว่าหมายถึง สภาวการณ์ สถานการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลยพินิจปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กร แต่ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตนเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ

"ผลประโยชน์ทับซ้อน" (Conflict of Interests) มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ

- การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ผลประโยชน์ขัดแย้ง

๑. การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

☛ สถานการณ์ที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจอยู่ในสภาพสับสนระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม โดยมีแรงจูงใจในการตัดสินใจจากประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้เกิดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของผู้นั้นขาดอิสระ ไม่เป็นกลาง เบี่ยงเบนออกจากหลักการบริหารเพื่อประโยชน์สาธารณะ

๒. พฤติกรรมแบบใดที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ การรับผลประโยชน์ เช่น การรับของรางวัล/ความสะดวกสบาย/ความบันเทิงรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญนั้น

๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว หรือพวกพ้อง

๒.๓ การรับงานนอก เช่น การเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานให้แก่ตนเอง การใช้เวลา/ทรัพย์สิน ของราชการในการทำงานนอกที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน

๒.๔ การเปิดเผยข้อมูลลับของราชการเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ เช่น เปิดเผยคุณลักษณะเฉพาะ (Specification) ในกรณีจัดซื้อ-จัดจ้างของหน่วยงาน

๒.๕ การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ในงานหรือกิจการส่วนตัว

๒.๖ การใช้อิทธิพลโดยตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเรียกรับผลตอบแทนจนส่งผลให้เป็นคุณและเป็นโทษแก่ฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

๒.๗ การทำงานหลังออกจากตำแหน่ง เช่น การใช้ประโยชน์จากที่เคยปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเรียกรับผลประโยชน์ผลตอบแทนให้กับตนเองหรือพวกพ้อง เช่น การรับตำแหน่งที่ปรึกษาบริษัทหรือโรงงานที่อยู่ในความควบคุมของส่วนราชการหลังจากเกษียณอายุราชการ

๓. หลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๓.๑ ปกป้องผลประโยชน์

เจ้าหน้าที่ต้องตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายงานในขอบเขตหน้าที่ พิจารณาความถูกผิดไปอย่างเป็นกลาง ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตน/ทัศนคติส่วนบุคคลมาแทรกแซง

๓.๒ สนับสนุนความโปร่งใส

การเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและความพร้อมรับผิด เช่น การเปิดความสัมพันธ์ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การโยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๓.๓ ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ฝ่ายบริหารต้องสร้างระบบและนโยบายเจ้าหน้าที่จะต้องจัดการเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

๓.๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น การสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ เช่น การให้ข้อแนะนำและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การมีมาตรฐานส่งเสริมความซื่อตรงต่อหน้าที่รวมไว้ในข้อกำหนดบทลงโทษที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่ต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

๔. แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๑ การระบุรูปแบบผลประโยชน์ทับซ้อนที่มักเกิดขึ้นในองค์กร/หน่วยงาน

- ระบุว่าในการทำงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
- องค์กร/หน่วยงาน ต้องรู้ว่าอะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็น
- ให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้ระบุจุดเสี่ยงได้ครอบคลุม และทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

๔.๒ พัฒนานโยบายที่เหมาะสม กำหนดกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา

องค์ประกอบในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ความตระหนักของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละคน ดังนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการ

- ต้องแยกชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบขององค์กร และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรและยังต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถรู้ได้ว่า "เมื่อใดมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และเกิดขึ้นแบบใด"
- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและบันทึกกลยุทธ์ต่าง ๆ
- ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

๔.๓ ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหัวหน้าระดับสูง

โดยสอบถามข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ทมีการพัฒนาไปตามระยะเวลา นอกจากนี้ยังควรมีการเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะ และการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ การเปิดเผยและรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ และการบริหารที่บกพร่อง/อคติของภาครัฐ เป็นรากฐานของความเป็นธรรม

๔.๔ สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การทำงานกับองค์กรภายนอก (ภาคธุรกิจ/NGO) องค์กรจะต้องระบุจุดเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนและพัฒนาวิธีป้องกัน ไม่ว่าเป็นเรื่องข้อมูลภายในหรือโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ และต้องแจ้งแก่องค์กรภายนอกให้ทราบนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และผลที่ตามมาหากไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น การยกเลิกสัญญา/การดำเนินการตามกฎหมาย

๔.๕ มีการบังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

- สร้างความเข้าใจว่า อะไรคือผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนใดเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร รวมถึงความแตกต่างของความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายของผู้มีตำแหน่งที่ต่างกัน เช่น การติดต่อการร่วมทำงานกับภาคเอกชน
- ความตื่นตัวและเอาใจใส่ของผู้บริหารจะช่วยในการแสดวงหาจุดเสี่ยง และพัฒนาวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) ๙ รูปแบบ

รูปแบบที่ ๑ รับผลประโยชน์ (ACCEPTING BENEFITS)

คือ การรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น

- การรับของขวัญหรือของกำนัลที่มีค่าอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
- การที่บริษัทสนับสนุนการเดินทางไปประชุม/ดูงานในต่างประเทศของผู้บริหารและอาจรวมถึงครอบครัว
- การที่หน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากบริษัทธุรกิจที่ติดต่อกับหน่วยงาน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐรับของแถมหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นต้น

รูปแบบที่ ๒ การทำธุรกิจกับตนเอง (SELF – DEALING)

คือ การทำธุรกิจกับตนเอง ได้แก่ การเปิดบริษัทหากินซ้อนหน่วยงานที่ตนเองทำงาน ตัวอย่างเช่น จัดซื้อสินค้าของทางราชการจากบริษัทตนเองหรือครอบครัว

รูปแบบที่ ๓ การทำงานหลังเกษียณ (POST – ENPLOYMENT)

คือ การทำงานหลังเกษียณ หรือการไปทำงานให้ผู้อื่นหลังออกจากงานเดิม โดยใช้อิทธิพลและความรู้ในตำแหน่งเดิมมาใช้เอาประโยชน์โดยไม่ชอบธรรม ตัวอย่าง เช่น ก่อนเกษียณเป็นผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการไปรับงานเป็นที่ปรึกษาบริษัทหนึ่ง และใช้อิทธิพล/ความรู้ในตำแหน่งเดิม ใช้ข่มขู่ปิดบังความผิดของบริษัทหหรือทำเพื่อประโยชน์ของบริษัทที่ตนรับเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

รูปแบบที่ ๔ การทำงานพิเศษ (OUTSIDE EMPLOYMENT OR MOOMLIGHTING)

คือ การทำงานพิเศษ เช่น การใช้เวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว/ขายสินค้าออนไลน์ การเปิดบริษัทหากินซ้อนบริษัทที่ตนเองทำงาน เป็นพนักงานขายแอบเอาสินค้าตัวเองมาขายแข่ง

รูปแบบที่ ๕ การใช้ข้อมูลภายใน (INSIDE INFORMATION)

คือ การใช้ข้อมูลภายในหน่วยงาน ใช้ข้อมูลลับของราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนนบริเวณไหน รู้ราคากลางของการเวนคืนที่ดิน แล้วรีบจัดการให้นายหน้าไปชิงซื้อที่ดินดักหน้าไว้ก่อน และนำกลับมาเสนอขายราชการเพื่อให้ได้กำไรหรือส่วนต่าง

รูปแบบที่ ๖ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

(USING PUBLIC PROPERTY FOR PRIVATE ADVANTAGE)

คือ การใช้ทรัพย์สินของราชการ/นายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้รถราชการไปทำธุระส่วนตัว การนำวัสดุครุภัณฑ์หลวงไปใช้ส่วนตัว รับ/เรียกรับของขวัญจากผู้มาติดต่อราชการ การนำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาใช้ไฟฟ้าของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน การใช้คอมพิวเตอร์ของราชการรับทำงานส่วนตัว เป็นต้น

รูปแบบที่ ๗ การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

(PORK BARRELING)

คือ การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง เช่น การนำงบประมาณแผ่นดินดำเนินการจัดทำถนน สะพาน เสาไฟฟ้า ตามเขตที่ตนหาเสียง

รูปแบบที่ ๘ การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (NEPOTISM)

คือ การใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเรียกผลตอบแทนเพื่อเครือญาติหรือพวกพ้อง

รูปแบบที่ ๙ การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(INFLUENCE)

คือ การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่เอาผลประโยชน์ส่วนตัวไปพัวพันในการตัดสินใจ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง และเป็นการเสียประโยชน์ของทางการหรือหน่วยงานราชการส่วนอื่น ๆ เช่น

- ซื้อขายตำแหน่ง จ่ายผลประโยชน์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน
- ช่วยให้ญาติมิตรทำงานในหน่วยงานที่ตนมีอำนาจ

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักการของกฎหมาย

๑. ปกป้องประโยชน์สาธารณะ : การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อนรวมถึงความเห็นและทัศนคติส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติลำเอียง

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด : เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ หรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : การปฏิบัติตนที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กร : สร้างสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการหลีกเลี่ยงประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์

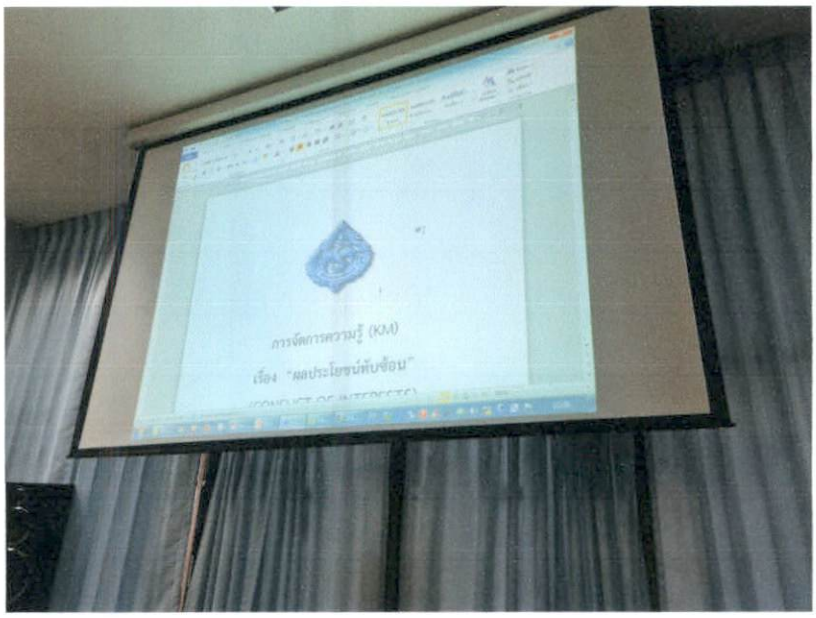
สรุป

ปัญหาจากการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกิดขึ้นในระบบราชการปัจจุบันส่วนใหญ่เกิดจากผลประโยชน์ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ หรือที่เรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงถือได้ว่าปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นทุจริตคอร์รัปชั่นประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่การงานไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ จนทำให้เจ้าหน้าที่รัฐเกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ เกิดความโลภในผลประโยชน์ส่วนตนทำให้ขาดความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ประโยชน์

ขององค์กร สถาบันและสังคม หรือชุมชน ต้องสูญเสียไปไม่ว่าจะเป็นผลปประโยชน์ทางการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงสูญเสียคุณค่าอื่น ๆ ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการอีกด้วย

ความเชื่อถือไว้วางใจ และจริยธรรมเป็นรากฐานของการบริหารภาครัฐที่ดี เมื่อท่านเป็นข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ท่านถูกคาดหวังให้ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ ท่านถูกคาดหวังไม่ให้แสวงหารางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ แม้ว่านโยบายของหน่วยงานหลายแห่งจะอนุญาตให้รับของขวัญได้ ซึ่งถือว่าเป็นของที่ระลึกในโอกาสที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรมีขออบเขตในการรับเสมอ การฝ่าฝืนขอบเขตด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต และทำลายชื่อเสียงของท่าน รวมทั้งองค์กรของท่านเอง

การจัดการความรู้ (KM)
เรื่อง "ผลประโยชน์ทับซ้อน"
(CONFLICT OF INTERESTS)
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน



การจัดการความรู้ (KM)
เรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน”
(CONFLICT OF INTERESTS)
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน