

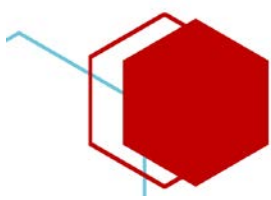
แนวปฏิบัติ

“การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก” และ “การจ้างพนักงานรัฐ”

จัดทำโดย แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของเอกชนไทย (CAC)

เวอร์ชัน 1.0

วันที่จัดทำ 17 ธันวาคม 2563



จากข้อมูลในแบบประเมินตนเองฉบับปรับปรุง Version 4.0 ซึ่งได้มีการเพิ่มการประเมินที่เกี่ยวข้องกับ

- การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)
- การจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)
- การสนับสนุนพรรคการเมือง (Political Contribution)
- การขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
- การติดตาม และการทบทวน

ทาง CAC ได้จัดทำแนวปฏิบัติเรื่อง ‘การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)’ และ ‘การจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)’ เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร ทั้งนี้ CAC มิได้บังคับให้บริษัทต้องจัดทำตามแนวปฏิบัติดังกล่าว

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการคำแนะนำเพิ่มเติม สามารถติดต่อได้ที่



CAC Line Square:

(กรุณาสแกน QR Code เพื่อเข้าร่วมกลุ่ม)

อีเมลล์: cac@thai-iod.com

หมายเลขโทรศัพท์: 088-088-5085

เงื่อนไขการใช้เอกสาร:

แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย ได้จัดทำเอกสารฉบับนี้ เพื่อเป็นแนวทางและตัวอย่าง โดยได้รวบรวมแนวปฏิบัติจากแหล่งอ้างอิงต่างๆ ซึ่งบริษัทจะต้องพิจารณานำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม



การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

บริษัทไม่ควรจ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าในกรณีใดๆ เพราะการยอมให้บุคลากรของบริษัทจ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเสี่ยงสูงมากที่จะกลายเป็นการให้สินบน และเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการเสื่อมเสียชื่อเสียงและละเมิดนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันของบริษัท

แนวปฏิบัติที่แนะนำ (หมวดที่ 3.8)

ค่าอำนวยความสะดวก ของขวัญ ค่ารับรอง การบริจาค ฯลฯ อาจเป็นช่องทางในการให้สินบน บริษัทจึงควรกำหนดค่านิยาม รายละเอียด รวมทั้งขั้นตอนการอนุมัติ และตรวจสอบเกี่ยวกับกรณีเหล่านี้อย่างชัดเจน

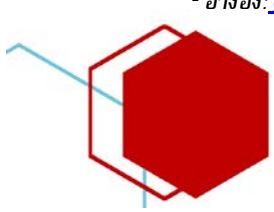
ตัวอย่างค่านิยาม “ค่าอำนวยความสะดวก”

ตัวอย่างที่ 1: ค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payments) ตามหลักการสากล ใต้ให้ค่านิยามของ “ค่าอำนวยความสะดวก” ว่าหมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นให้ดำเนินการรวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นการกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง และการได้รับการบริการสาธารณะ เป็นต้น¹

ตัวอย่างที่ 2: “Facilitation payment” is the term often given to an illegal or unofficial payment made in return for services which the payer is legally entitled to receive without making such payment. It is normally a relatively minor payment made to a public official or person with a certifying function in order to secure or expedite the performance of a routine or necessary action, such as the issue of a visa, work permit or customs clearance.²

¹ อ้างอิง: [คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม หน้า 35 จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ](#)

² อ้างอิง: giacentre.org



ตัวอย่างแนวนโยบาย

ตัวอย่างที่ 1: การจ่ายค่าอำนาจความสะดวกที่อาจนำไปสู่การคอร์รัปชัน ถือเป็นสิ่ง
ต้องห้ามกระทำ³

ตัวอย่างที่ 2: บริษัทฯ ไม่มีนโยบายจ่ายเงินค่าอำนาจความสะดวกในรูปแบบใดๆ
ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะไม่ดำเนินการใดๆ และไม่ยอมรับการกระทำใดๆ เพื่อแลก
กับการอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจ⁴

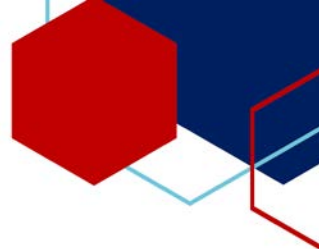
ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่ายการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

ตัวอย่างที่ 1: นาย ก เข้าทำธุรกรรมเพื่อขอใบอนุญาตจากหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง
นาย ก ได้เสนอให้เงินกับเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมจากค่าธรรมเนียมที่หน่วยงานรัฐเรียกเก็บ
หลังจากที่ได้รับบริการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นการขอบคุณที่เจ้าหน้าที่ให้บริการเป็น
อย่างดี

ตัวอย่างที่ 2: นาย ข จ่ายเงินพิเศษเป็นสินน้ำใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อช่วยให้ช่วย
เร่งรัดขั้นตอนการขอรับบริการจากหน่วยงานรัฐที่ไปติดต่อ

³ อ้างอิง: [นโยบายต่อต้านคอร์รัปชันและสินบน ธนาคารไทยพาณิชย์](#)

⁴ อ้างอิง: [นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน บริษัท ปริมา มารีน จำกัด \(มหาชน\)](#)



การว่าจ้างพนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

ปัญหาประตูหมุน (Revolving Door) คือ การที่บุคคลจากภาครัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชน หรือบุคคลในภาคเอกชนเข้ามาทำงานด้านนโยบายในภาครัฐ⁵ ทำให้เกิดความเสี่ยงการทุจริตคอร์รัปชัน ในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในทั้งสององค์กร โดยทำให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลอย่างไม่เป็นกลาง หรือบุคลากรในภาคเอกชนพยายามผลักดันให้นโยบายรัฐเอื้อประโยชน์แก่องค์กรของตน

บริษัทจึงควรมีแนวทางป้องกัน ซึ่งไม่ใช่การห้ามไม่ให้รับตำแหน่งหรือห้ามว่าจ้างพนักงานรัฐ แต่เป็นการบริหารจัดการด้วยการวางระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว

แนวปฏิบัติที่เหมาะสม (หมวดที่ 3.9)

1. มีการกำหนดนิยามของคำว่า “เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ” (Government Official) ที่ชัดเจน

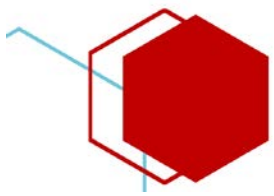
ตัวอย่างคำนิยาม “เจ้าหน้าที่รัฐ”

เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ/นักการเมือง/ที่ปรึกษาของหน่วยงานรัฐ และได้เข้ามาทำงานให้กับบริษัทเอกชน และอาจอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทเอกชนหรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรกำกับดูแลธุรกิจกับบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยผลของการกระทำนั้นมุ่งหวังให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือ การกำหนดนโยบายเอื้อประโยชน์เอกชนที่อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นทำงานให้⁶

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรง

⁵ อ้างอิง: คำนิยามจาก [Transparency International UK](https://www.transparency.org.uk)

⁶ อ้างอิง: งานวิจัยเรื่องความขัดแย้งผลประโยชน์ของกรรมการอิสระ จัดทำโดย บริษัท ปาสาละ จำกัด



ตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้อง
หมาย ความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ
หน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจ
ทางการเมืองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการ
จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ กิจการอื่นของรัฐ⁷

2. หลักแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับบริษัทเอกชน

- 2.1 ไม่ควรจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง ยกเว้นรัฐวิสาหกิจ ที่มีข้อกำหนด
จากหน่วยงานจัดตั้งให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานรัฐเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้
- 2.2 กำหนดระยะเวลาเว้นวรรค (cooling-off period) เป็นเวลา 2 ปี สำหรับการแต่งตั้งอดีต
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ออกจากตำแหน่ง หรือบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่
เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยตรง⁸
- 2.3 มีกระบวนการตรวจสอบประวัติ (Due Diligence) ของบุคคลที่บริษัทจะสรรหาเพื่อแต่งตั้ง
เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา และผู้บริหารของบริษัท เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็น
ประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก่อนแต่งตั้ง
- 2.4 ควรระบุข้อห้ามในการทำหน้าที่และวิธีปฏิบัติ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือ
ประเด็นที่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคย
สังกัด การ lobby เพื่อได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ การถูกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงาน
เดิมที่เคยสังกัด เป็นต้น
- 2.5 เพิ่มความโปร่งใสของการแต่งตั้ง โดยการเปิดเผยข้อมูลรายนามและประวัติของบุคคลที่เคย
เป็นอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการแต่งตั้งมาเป็นที่ปรึกษา/กรรมการ/ผู้บริหารของบริษัท
พร้อมระบุเหตุผลการแต่งตั้งบุคคลเหล่านั้นในเอกสารเผยแพร่ของบริษัท

⁷ อ้างอิง: [พระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542](#)

⁸ อ้างอิง: [กฎหมายมาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561](#)

3. หลักแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับบริษัทเอกชน กรณีที่มีบุคลากรในบริษัทเข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ

การที่บุคลากรภาคเอกชนที่มีประสบการณ์ธุรกิจมาช่วยทำงานด้านนโยบาย อาจเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ทำให้การตัดสินใจด้านธุรกิจหรือด้านนโยบายภาครัฐ ได้มุมมองใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาต่างๆ แต่ถ้าไม่บริหารจัดการให้ดี ก็อาจสร้างความเสี่ยงเรื่องทุจริตคอร์รัปชันได้ จึงควรมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 3.1 มีการเปิดเผยข้อมูลของ กรรมการ/ที่ปรึกษา/ผู้บริหาร/พนักงาน ของบริษัทที่เข้าทำหน้าที่ ด้านงานนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ด้านงานนโยบาย และเผยแพร่ในเอกสารของบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- 3.2 ควรระบุข้อห้ามในการทำหน้าที่และวิธีปฏิบัติ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือ ประเด็นที่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ได้ตนเข้าไปทำหน้าที่ การ lobby เพื่อได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น
- 3.3 หากการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการ/ที่ปรึกษา/ผู้บริหาร/พนักงาน ของบริษัทในหน่วยงานรัฐอาจก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน เช่น ผู้บริหารของบริษัทเข้าดำรงตำแหน่งในคณะรัฐบาล ควรกำหนดให้บุคคลดังกล่าวพิจารณาออกจากตำแหน่งในบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

ตัวอย่างการกระทำที่เข้าข่าย Revolving Door

ตัวอย่างที่ 1: บริษัท ก ได้ว่าจ้างนาย เอ อดีตเจ้าหน้าที่รัฐทันทีที่นาย เอ เกษียณ ซึ่งนาย เอ เคยทำงานเป็นผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานพัสดุของหน่วยงานรัฐที่บริษัท ก. ติดต่อดีเป็นประจำ และเคยชนะงานประมูลจากหน่วยงานนี้ โดยบริษัทมอบหมายให้นาย เอ มาเป็นที่ปรึกษารับผิดชอบติดต่อกับหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัดอยู่ (เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท ก. จะได้รับข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการเข้าประมูลงานกับหน่วยงานดังกล่าว)

ตัวอย่างที่ 2: บริษัท ข ได้ว่าจ้างนาย บี ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานรัฐที่ เป็นผู้อนุมัติใบอนุญาตในการประกอบธุรกิจของบริษัท ข มาเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการของบริษัท โดยได้รับค่าที่ปรึกษาเป็นเงินเดือนประจำและเบี้ยประชุม (การว่าจ้างนาย บี อาจถูกมองว่าพยายามจูงใจให้นาย บี ช่วยผลักดันให้บริษัท ข ได้รับสิทธิหรือประโยชน์จากใบอนุญาตเหนือบริษัทเอกชนอื่น)



กฎหมายควรรู้: 3 มาตรา ป้องกันและปราบปรามทุจริต – การขัดกันแห่งผลประโยชน์

- **มาตรา 126** แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561 การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม [ดูรายละเอียดเพิ่มเติม](#)
- **มาตรา 127** แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561 การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม: บทบัญญัติที่ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ภายใน 2 ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง [ดูรายละเอียดเพิ่มเติม](#)
- **มาตรา 128** แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561 การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม: ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ [ดูรายละเอียดเพิ่มเติม](#)

ข้อมูลเพิ่มเติม: [Info-Graphic มาตรา 126 127 และ 128](#)

