

## ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ\*

### PROBLEMS AND OBSTACLES IN COMPLYING WITH THE LAW ON CONFLICT OF PERSONAL AND PUBLIC INTERESTS OF PUBLIC OFFICERS

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

E-mail: kampanart\_wk@yahoo.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 10 ราย หัวหน้างาน จำนวน 21 ราย ระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 ราย และนักวิชาการ จำนวน 2 ราย รวมถึงใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 2 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีดังนี้ (1) ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย (2) ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ (4) การเพิกเฉยต่อพฤติกรรมขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน (5) ขาดระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐไม่มีระบบตรวจสอบการเชื่อมโยงผลประโยชน์จากบุคคลที่หนึ่งไปยังบุคคลที่สองและบุคคลที่สาม (6) ความลึกลับในการบังคับใช้กฎหมาย (7) องค์กรที่กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายขาดความเป็นกลางและไม่มีอิสระอย่างแท้จริง และ (8) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

**คำสำคัญ:** ปัญหาและอุปสรรค; การปฏิบัติตามกฎหมาย; การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

## Abstract

Objectives of this research were to examine problems and obstacles in complying with the law on conflict of personal and public interests. The researcher used a qualitative research methodology. Data were collected by using in-depth interview with 10 executives, 21 heads of taskforce, 19 operational officers, and 2 academicians, including focus group discussion with 2 groups of public officers.

The findings were found that Problems and obstacles on the legal practice on the conflict of personal and public interests were as follows 1. The practice operators still lacked knowledge, understanding on legal principles. 2. The administrators had abused of power, using patronizing system, favoritism among relatives. 3. Some of the public officers could not differentiate between conflict of personal and public interests. 4. The ignorance of behavior on conflict of personal and public interests in the working units. 5. Lacked the effective monitoring, the public working units still did not have monitoring system linking the first person's interest to the second-third person. 6. The overlapping of law enforcement. 7. The monitoring and law enforcement organizations lack the neutrality without actual freedom. And 8. Social, economic, political and cultural factors did not support the legal practice on the conflict of personal and public interests.

**Keywords:** Problems and Obstacles; Complying with the Law; Conflict of Personal and Public Interests

## บทนำ

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ในแง่ของกฎหมายอาจจะ เป็นเรื่องที่ยังใหม่ แต่แนวคิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์นั้น มีมานานแล้ว ดังที่ Nikolov (2013) กล่าวว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์ในภาครัฐเป็นปรากฏการณ์ทางกฎหมายและสังคม ซึ่งสามารถมองย้อนกลับไปในยุคอารยธรรม โดยรูปแบบที่เข้าใจง่ายที่สุด คือ การใช้อำนาจ ในทางมิชอบ (Abuse of power) เนื่องจากการเกิดขึ้นของรัฐ สถาบันและกฎหมายเปิดโอกาส ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้อำนาจของรัฐในทางที่ผิด ถ้าหากสังคมมนุษย์อ่อนแอ การใช้อำนาจ ในทางที่ผิดจะมีมากขึ้น ดังนั้นในแต่ละช่วงเวลาและระบบการปกครองจะมีวิธีการเฉพาะที่จะ ป้องกันกลุ่มคนเหล่านี้ไม่ให้ใช้อำนาจในทางที่ผิด ในสังคมไทยนั้นมีการกล่าวถึงพฤติกรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ขัดกันอย่างกว้างขวางในรอบหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วง ระยะเวลาที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมือง หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมของประเทศ การทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ จำเป็นต้องศึกษาหลักการของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ดังนี้

คำว่า “Conflict of Interest” หรือ “COI” มีความพยายามในการแปลความหมายและใช้อยู่หลายคำ เช่น ผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ขัดกัน ผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือการขัดแย้งแห่งผลประโยชน์ แต่ในภาษากฎหมายจะใช้คำว่า “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” (เช่น ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ. ....) เนื่องจากมีความหมายที่กว้างกว่า เพราะขอบเขตแห่งผลประโยชน์มิได้จำกัดแค่ระดับองค์กร แต่ครอบคลุมถึงผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) อันเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของชาติและประชาชนโดยรวม อย่างไรก็ตามเพื่อให้การใช้คำมีความกระชับมากขึ้น ผู้วิจัยอาจใช้คำว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์แทน เมื่อพิจารณาความหมายสากลที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับต่าง ๆ เช่น Longman Dictionary of Contemporary (Third Edition) (1995) ได้ให้ความหมาย Conflict of Interest หมายถึง การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ส่วนตนหรือการได้มาซึ่งผลประโยชน์นั้น การให้ความหมายเช่นนี้สอดคล้องกับ MacMilan English Dictionary for Advanced Learners (2002) นิยามคำว่า Conflict of Interest หมายถึง สถานการณ์ซึ่งบุคคลขาดการตัดสินใจอันเที่ยงธรรม เนื่องจาก การมีหรือได้รับผลประโยชน์ และสถานการณ์ซึ่งมีบางสิ่งส่งผลดีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นผลเสียต่อผู้อื่น ขณะที่องค์การระหว่างประเทศอย่าง World Bank นิยามคำว่า Conflict of Interest หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหรือสถาบันที่อยู่ในฐานะที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งใช้ดุลยพินิจดำเนินการแตกต่างไปจากผลประโยชน์ขององค์กร ส่วน OECD (2005) อธิบายคำว่า Conflict of Interest หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างการทำหน้าที่สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่รัฐ ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจใช้อำนาจหน้าที่ของเขาอย่างไม่เหมาะสมหรือการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” จึงหมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอื่นๆ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลยพินิจ วินิจฉัย สั่งการ หรือกำกับดูแล มีการใช้อำนาจหน้าที่ (หรือไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่ แต่อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อยู่) เพื่อประโยชน์ของตนเองซึ่งกระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะหรือผลประโยชน์ขององค์กรที่ตนเองดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ หรือทำให้เกิดผลกระทบกับความไม่ไว้วางใจ ซึ่งอาจไม่ถึงขั้นเกิดความเสียหาย ไม่ว่าจะทุจริตหรือไม่ทุจริต โดย McDonald (2019) อธิบายว่า COI มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (Private or personal interest) ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นผลประโยชน์ทางการเงินแต่ก็รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ รวมถึงญาติและผู้ใกล้ชิดมีความพึงพอใจ ปัญหาการขัดกันแห่งผลประโยชน์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ

ผลประโยชน์ส่วนบุคคลขัดแย้งกับ (2) ตำแหน่งหน้าที่ (Official duty) เพราะเจ้าหน้าที่ต้องอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อใช้ตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เจ้าหน้าที่จึงต้องรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและมีพันธะผูกพันต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ดังนั้นบุคคลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่จึงถูกคาดหวังว่าจะใช้ (3) ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ (Professional judgment) เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์การขัดกันแห่งผลประโยชน์ได้อย่างเด็ดขาด

ส่วนรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ Ken Kernaghan and John Langford (1990) ได้เขียนหนังสือเรื่อง “The Responsible Public Servant” ได้อธิบายการกระทำที่มีลักษณะของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ไว้ 7 ลักษณะ ได้แก่ (1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (2) การทำธุรกิจกับตัวเอง (3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (4) การทำงานพิเศษ (5) การรับรู้ข้อมูลภายใน (6) การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว และ (7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง จากผลการศึกษาของ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์และคณะ (2563) ได้ทำการสำรวจและประเมินผลความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประเด็นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด ร้อยละ 33.4 รองลงมา คือ การรับประโยชน์ต่าง ๆ ร้อยละ 25.7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง ร้อยละ 22.4 การทำธุรกิจกับตัวเอง ร้อยละ 21.5 การรับรู้ข้อมูลภายใน ร้อยละ 18.8 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ ร้อยละ 18.5 และ การทำงานพิเศษ ร้อยละ 17.6 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสุ่มเสี่ยงที่จะเกิดการเอนเอียง/บิดเบือนในการปฏิบัติหน้าที่ อันนำไปสู่การฝ่าฝืนต่อบทกฎหมายทั้งที่จิตใจ หลีกเลียง และความไม่รู้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสำคัญที่จะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
2. เพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 10 ราย หัวหน้างาน จำนวน 21 ราย ระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 ราย และนักวิชาการ จำนวน 2 ราย รวมถึงใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 2 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มเป้าหมายและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิธีรวบรวมข้อมูล	เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)			เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนท้องถิ่น (ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี)			นักวิชาการ
	ระดับบริหาร	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	ระดับหัวหน้างาน	ระดับปฏิบัติการ	
1. การสัมภาษณ์เชิงลึก	4 ราย	13 ราย	9 ราย	6 ราย	8 ราย	10 ราย	2 ราย
2. การสนทนากลุ่ม			1 ครั้ง จำนวน 9 ราย			1 ครั้ง จำนวน 9 ราย	

ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical analysis) และเชิงเปรียบเทียบ เพื่ออธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจ และความสนใจต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันตามภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน หากกฎหมายใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่ศึกษา เนื่องจากภาระงานในแต่ละวันที่มีมาก และเห็นว่าเพียงประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานก็มีความเพียงพอแล้ว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้รับการอบรมจากหน่วยงาน และบางส่วนเห็นว่า กฎหมายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อถอย อึดอัด จนบางครั้งต้องหาวิธีเลี่ยงเพื่อให้งานสำเร็จจึงสุ่มเสี่ยงที่จะกระทำผิดได้เช่นกัน

2. ปัญหาด้านผู้บริหารองค์กร พบว่า ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ และระบบเครือญาติ การบริหารงานของรัฐยังคงมีลักษณะบุญคุณต่างตอบแทน มีการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การรับของขวัญของฝาก ยังคงพบเห็นการเรียกรับหรือรับการสนับสนุนเงินหรือสิ่งของจากเอกชน เป็นผลให้เกิดการเอื้อเพื่อผลประโยชน์กันตามแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย

3. ปัญหาการขาดเจตคติและจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ และขาดสำนึกที่ดี จึงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนเห็นว่า การรับผลประโยชน์จากบุคคลภายนอกเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันจนกลายเป็นความเคยชิน หรือผลประโยชน์อาจล่อตาล่อใจเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนน้อยจึงแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เช่น การรับงานนอกมาทำในเวลาว่าง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ก็ด้อยลงไป สะท้อนให้เห็นว่าจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติเป็นอุปสรรคสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

4. การเพิกเฉยต่อพฤติการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน พบว่า ในมิติพฤติกรรมองค์กร ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เจตคติและการปฏิบัติในกรณีเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้ถึงพฤติการณ์ในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานของตน เจ้าหน้าที่ของรัฐมักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งโดยการไม่เปิดเผยหรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา รับทราบ เพราะเกรงจะกระทบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมของคนไทยที่ไม่ชอบเป็นคู่ขัดแย้ง ทำให้ประสิทธิภาพการแจ้งเบาะแสร (Whistle blowing) ที่เปรียบเหมือนสัญญาณกันขโมยในหน่วยงานด้อยประสิทธิภาพลงไป

5. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งงานโดยตรง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ ช่างโยธา บางครั้งไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายก็จะตกเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่ฉ้อฉล หรือการตรวจรับงานต่าง ๆ ที่กรรมการตรวจรับงานขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ

6. ปัญหาการขาดระบบและองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ พบว่า หน่วยงานภาครัฐยังไม่มีระบบตรวจสอบการเชื่อมโยงผลประโยชน์จากบุคคลที่ 1 ไปถึงบุคคลที่ 2-3 ส่วนใหญ่ก็ทำกันตามระเบียบ และการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ก็มักแต่งตั้งโดยผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลจึงเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น รวมถึงองค์กรอิสระยังขาดความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการบิดเบือนกฎหมายเพื่อประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม และขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น สื่อมวลชน หรือองค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

7. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรที่กำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า หน่วยงานตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย มีหลายหน่วยงานและซ้ำซ้อน เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร และมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องของผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความกังวลและสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย

8. ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พบว่า ในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรวมขอม และความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและปัญหาทุจริตอื่นๆ ตามมา ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตนไปในลักษณะที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในรูปแบบอื่น เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จ จึงลดทอนจริยธรรมของบุคคลให้น้อยลง สำหรับมิติทางการเมือง พบว่า โครงสร้างทางการเมืองส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารราชการ เนื่องจากโครงสร้างทางการเมืองก่อเกิดการใช้อำนาจในทางมิชอบเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบปัญหาทั้งในมิติของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการบังคับใช้ตัวบท และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไทย กล่าวคือ

**ปัญหาส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ** จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจ และความสนใจต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันตามภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน หากกฎหมายใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่ศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจของ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์และคณะ (2563) ที่ได้สำรวจความสนใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการศึกษารายละเอียดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 7 ฉบับ พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เคยศึกษารายละเอียดของ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน ทั้ง 7 ฉบับ มากกว่าครึ่ง กล่าวคือ ไม่เคยศึกษาเลย ร้อยละ 56.5 โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นกลุ่มที่ไม่เคยศึกษารายละเอียดของกฎหมายมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

**ปัญหาด้านผู้บริหารองค์กร** พบว่า ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารมีการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง มีระบบอุปถัมภ์ และระบบเครือญาติ การบริหารงานของรัฐยังคงมีลักษณะบุญคุณต่างตอบแทน ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรวิทย์ ไชยสาร และวรวุฒิ รักษาพงษ์ (2562) ที่พบปัญหาหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดโอกาสหรือช่องทางการทุจริตโดยกลุ่มอิทธิพล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง นักการเมือง มีพฤติการณ์แทรกแซงทางกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลยพินิจ หรือแทรกแซงขั้นตอนทางราชการตามสายบังคับบัญชา หรือแทรกแซงไม่ให้มีการตรวจสอบ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพล ซึ่งขบวนการดังกล่าวยากแก่การตรวจสอบ

**ปัญหาการขาดเจตคติและจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร** จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ และขาดสำนึกที่ดีจึงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่อธิบายว่า ทักษะคิดและแนวความคิดของคนในสังคมไทยยังเป็นระบบคิดแบบฐานสิบ (Analog) (คือ ไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีอำนาจกับผลประโยชน์ส่วนรวม) จึงพัฒนาไม่ทันกับพื้นฐานแนวคิดของระบบกฎหมายสากลที่เป็นระบบคิดแบบฐานสอง (Digital) (คือ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างชัดเจน)

**ปัญหาการเพิกเฉยต่อพฤติการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน** ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ที่เปรียบเหมือนสัญญาณกันขโมยด้อยประสิทธิภาพลงไป ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นในการรักษาตัวรอด และลดการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมการมีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

**ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงตำแหน่ง** การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งงานโดยตรง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายก็จะตกเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่ฉ้อฉล เช่น การตรวจรับงานโดยเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ

**ปัญหาการขาดระบบและองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ** ทำให้ขาดการตรวจสอบถ่วงดุลจึงเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย องค์กรอิสระยังขาด

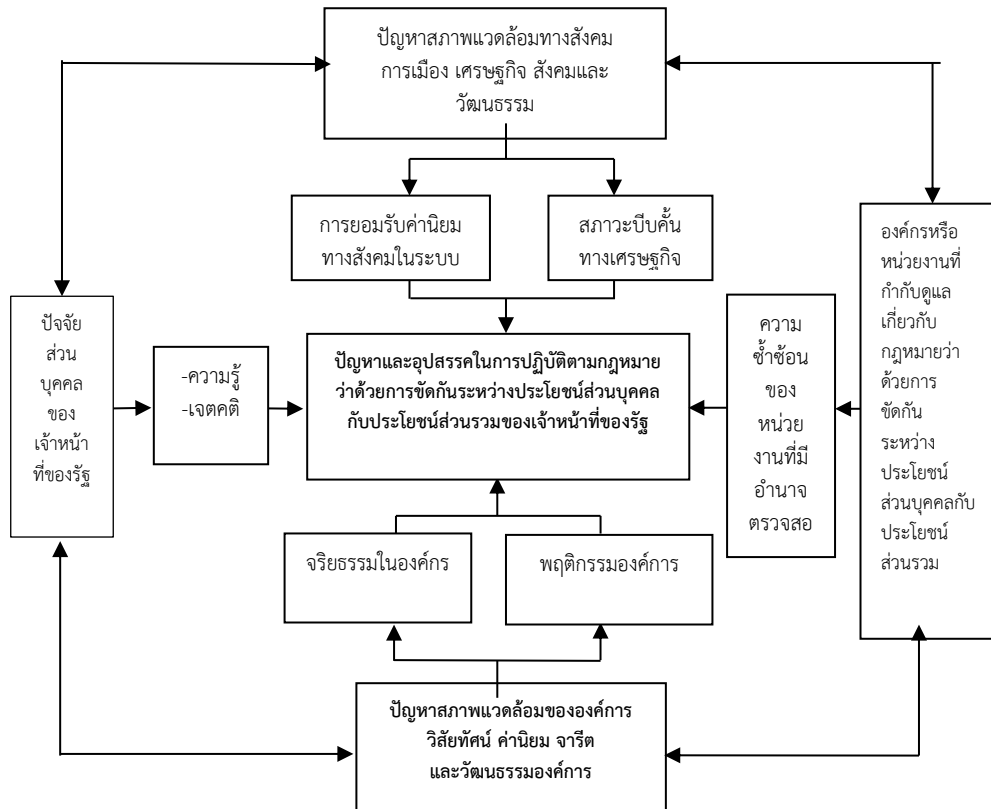


ความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการบิดเบือนกฎหมายเพื่อประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่อธิบาย ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมททุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในสังคมไทยเป็นผลมาจาก โครงสร้างการบริหาร และการมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งฝ่ายตรวจสอบยังขาดความเข้าใจ และระบบยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะการมีผลประโยชน์ ทับซ้อนมากที่สุด

**ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรที่กำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม** จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานตรวจสอบและ บังคับใช้กฎหมาย มีหลายหน่วยงานและซ้ำซ้อน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความยืดหยุ่นใน การปฏิบัติภารกิจขององค์กร และมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องของผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ เฉพาะ สอดคล้องกับสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2550) พบปัญหาด้านข้อกฎหมายและการบังคับใช้ กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน กล่าวคือ มีความลักลั่นกันทั้งในเรื่องการวินิจฉัยตีความ เช่น การเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งบางกรณีตีความตามบทบัญญัติทางกฎหมาย แต่บางกรณี ตีความตามเจตนารมณ์ รวมถึงหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบปราบปรามผลประโยชน์ทับซ้อนมี ทรัพยากรไม่พอทำให้คดีค้างมาก และหลังจากมีการออกกฎหมายแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีหน่วย ราชการใดที่มีการเตรียมกำลังคนและจัดวางระบบการบริหาร เพื่อบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้ไม่มีการกำหนดและทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เกี่ยวกับความหมายของเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และไม่มีแนวทางปฏิบัติในการรับของขวัญที่ ชัดเจน

**ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติตาม กฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม** เช่น ในมิติทาง สังคมและวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรวมขอม และความ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ทำให้การตีความต่อจริยธรรมเหล่านี้เกิดความย้อนแย้งในหลักเหตุผลเชิง จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังที่ สมศักดิ์ สามัคคี ธรรม (2550) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อนในหลาย ๆ รูปแบบ มีค่านิยมเชิง วัฒนธรรมรองรับความถูกต้องชอบธรรมไว้ด้วย เช่น ผู้ปกครองนำเงินไปบริจาคให้แก่โรงเรียน หรือสมาคมผู้ปกครอง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการฝากบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งพฤติกรรม เช่นนี้ถูกอธิบายว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม เนื่องจาก (1) เป็นความเสียสละของ ผู้ปกครองที่นำเงินไปบริจาคให้แก่โรงเรียน (2) เมื่อโรงเรียนนำเงินที่บริจาคไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน คนอื่น ๆ ด้วย และ (3) เป็นพฤติกรรมที่ ใคร ๆ ก็ทำกันทั้งนั้น (กระทำกันอย่างกว้างขวางทั่วไป) จึงแสดงให้เห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่สังคม ยอมรับได้

## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเกี่ยวพันกันทั้งปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัญหาองค์กรอิสระที่มีอำนาจในการตรวจสอบ และปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไทย (ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) โดยปัญหาส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้แก่ ความรู้ และเจตคติ) การขาดการสร้างความตระหนักและการจัดการความรู้ที่เหมาะสมทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรู้และเจตคติที่ดีต่อกฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้แทรกซึมเข้าไปอยู่ในการปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร การที่หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สังกัดอยู่นั้น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งบางหน่วยงานยังคงยึดหลักจารีตนิยมที่ถูกกำหนดโดยค่านิยมของสังคมไทย เช่น การรับของขวัญ ของกำนัล หรือของฝาก ส่งผลต่อการเกิดปัญหา

ผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบกับพฤติกรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแฝงอยู่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความกังวลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ความเกรงกลัวต่อการเผชิญหน้ากับความถูกต้อง

นอกจากนี้ ปัญหาขององค์กรอิสระหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมายยังขาดความเป็นเอกภาพในการบังคับใช้กฎหมายที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้กระบวนการตรวจสอบมีความซ้ำซ้อน และสร้างภาระต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ส่วนปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม) ก็มีผลต่อการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฯ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นกัน กล่าวคือ ปัจจัยทางการเมือง เป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานของรัฐ จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โครงสร้างทางการเมืองของประเทศไทยเป็นระบบ “พวก” (Clique) หรือระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client Relationship) ทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบบังคับบัญชา ระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงของไทย ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เอื้อต่อการทุจริตและการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในระบบงานของรัฐเนื่องจากนักการเมืองทุกระดับเข้าแทรกแซงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันและการบริโภค สร้างนิสัยการอยากได้อะไรก็มี ข้าราชการที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ หรือข้าราชการระดับสูง แต่มีรายได้น้อยจนไม่สามารถรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไว้ได้ ก็อาจถูกบีบบังคับให้หารายได้เพิ่ม โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ปัจจัยทางด้านสังคม โดยเฉพาะค่านิยมของสังคมไทยที่ยกย่องคนมีเงิน คนร่ำรวย การเปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของตนกับคนอาชีพอื่น ทำให้เกิดความทะเยอทะยานอยากมีอยากได้ และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมนั้นเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยวัฒนธรรมของคนไทยที่มีลักษณะเป็นการเอื้อเพื่อพ่อแม่ การช่วยเหลือเกื้อกูล การรวมขอม และการกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อนในหลาย ๆ รูปแบบจึงถูกรับรองว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องชอบธรรม

### ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานของรัฐควรมีการพัฒนาระบบควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัด รวมถึงการพัฒนาคู่มือแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. ควรมีการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้และความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และควรมีการปลูกฝังวิถีคิด แนวความคิด เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ

ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อพบเจอปัญหา กล้าที่จะเสนอปัญหา พร้อมร่วมตรวจสอบและร่วมแก้ไขปัญหา

3. ผู้บริหารทุกหน่วยงานควรกำหนดนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างสม่ำเสมอ

4. หน่วยงานควรยกย่องเชิดชู ผู้บริหาร/ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมโดยเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ๆ

5. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายควรประสานความร่วมมือในทางวิชาการเพื่อลดความแตกต่างทางความคิดเห็นในการใช้และตีความกฎหมายเพื่อป้องกันความสับสนและให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย

6. เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม โดยการให้ความรู้กับประชาชน จัดเวทีสัมมนาในหลาย ๆ ภาคส่วน ปลูกฝังให้ประชาชนรักษาประโยชน์ของตนเอง รักษาสิทธิของตนเอง และเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบถ่วงดุลการดำเนินงานของภาครัฐให้มากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ และคณะ. (2563). การสำรวจและประเมินผลความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.*, 13(2), 66-90.
- วัชรวิชัย และวรวิมล รักชาวงษ์. (2562). การศึกษากลุ่มอิทธิพลซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบจำแนกตามภาคเศรษฐกิจ: กรณีศึกษาการทุจริตภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีศุลกากรในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.*, 12(1), 2-34.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2550). ผลประโยชน์ทับซ้อน : แนวคิดและแนวทางการป้องกันแก้ไข. *วารสารร่วมพฤษภูมิ มหาวชิราวุฒยาลัยเกริก*, 25(3), 31-56.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน*. กรุงเทพฯ: พี.ซี.เพรส (บุญชิน).
- Kernaghan, K. & Langford, J. W. (1990). *The Responsible Public Servant*. Institute for Research on Public Policy. The Institute of Public Administration of Canada.
- Longman Dictionary of Contemporary. (1995). *Longman Dictionary of Contemporary* (3rd ed). Harlow: Longman.
- MacMilan Dictionary for Advanced Learners. (2002). *Macmillan English Dictionary for Advanced Learners*. Oxford: Macmillan Education.

- McDonald, M. (2019). *Ethics and Conflict of Interest*. Retrieved January 13, 2019, from <https://ethics.ubc.ca/peoplesmcdonaldconflict-htm/>
- Nikolov, N. (2013). Conflict of interest in European public law. *Journal of Financial Crime*, 20(4), 406-421.
- OECD. (2005). *Managing conflict of interest in the public sector: A Toolkit*. Retrieved September 15, 2020, from <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>