

บทที่ 5

กฎหมายการจ่ายเงินรางวัลและค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ของประเทศสหรัฐอเมริกา

5.1 คำนำ

กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (การต่อต้านการคอร์รัปชัน) ของสหรัฐอเมริกาได้รับบทเรียนและตัวอย่างจากประสบการณ์ในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งองค์กระหว่างประเทศ ข้อมูลเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเน้นทางด้านนโยบายและข้อเสนอแนะต่างๆ การหาตัวอย่างบทบัญญัติของกฎหมาย หรือรูปแบบของกฎหมายไม่มีความชัดเจน ในขณะเดียวกันกฎหมายที่เกี่ยวข้องในระดับพระราชบัญญัติและเอกสารต่างๆ ที่ได้มาจากหลายประเทศ เหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นรูปแบบ สหรัฐฯ ได้มีการพิจารณาการนำกฎหมายบางประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบมาพิจารณา อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นประโยชน์มากกว่าได้แก่การศึกษาวิจัยจำนวนมากที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเฉพาะผลงานของนักวิชาการ และการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของกฎหมายที่ปฏิบัติในประเทศต่างๆ ที่สำคัญ

ที่มาของกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชัน

ในขณะที่เป็นการยากจะแสวงหากฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันฉบับหนึ่งฉบับใดในสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะ เพราะสหรัฐฯ มีบทบัญญัติกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันจำนวนมาก ได้แก่ รัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะมาตรา 1 ว่าด้วยการคุ้มครองการใช้อำนาจฝ่ายบริหารที่มีต่อรัฐสภา และการป้องกันการคอร์รัปชันด้วยการแบ่งแยกอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ (Kala Finn and Anne Skove. Anticorruption Laws: Knowledge & information Services Office, The national Center of State Courts, 2004)

ประมวลรูปแบบว่าด้วยความประพฤติของตุลาการและประมวลการปฏิบัติตามวิชาชีพ อื่นๆ

ศูนย์ของเนติบัณฑิตสภาอเมริกันว่าด้วยความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพ (ABA Center for Professional Responsibility) ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ว่าด้วยจริยธรรมในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ประมวลความประพฤติของผู้พิพากษา ประมวลความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพ ข้อบังคับว่าด้วยวินัยของผู้พิพากษา ข้อบังคับว่าด้วยการบังคับใช้วินัยของทนายความ และข้อบังคับของสหรัฐฯ ว่าด้วยการบังคับใช้วินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่

- กฎหมายว่าด้วยการป้องกันปราบปรามองค์กรผู้มีอิทธิพล (Racketeer Influenced Corrupt Organization)

- กฎหมายว่าด้วยการเปิดเผยการประชุม (Sunshine Laws)
- กฎหมายว่าด้วยเสรีภาพในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Freedom of Information Act)
- แนวความคิดริเริ่มของภาคประชาสังคม ได้แก่ กลุ่มผู้สังเกตการณ์ศาลและกลุ่มผู้สังเกตการณ์รัฐบาล เป็นต้น

- สื่อสารมวลชนและเสรีภาพของสื่อมวลชน

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะใช้แนวทางหลายๆ แนวทางในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

นักวิชาการหลายคน เช่น Ofosu-Amaah, Soopramanien, and Uprety ให้ความเห็นที่สรุปได้ว่า “เครื่องมือทางกฎหมายที่ใช้ต่อต้านการคอร์รัปชันจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ประเทศต่างๆ นำเครื่องมือทางกฎหมายมาใช้ให้เหมาะสมมากที่สุดกับสภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคมและการเมืองของตน บางประเทศต่อสู้กับคอร์รัปชันโดยทางอ้อมผ่านบทบัญญัติของกฎหมายทั่วไป หรือบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ หรือใช้ข้อบังคับความประพฤติที่ไม่เป็นทางการ โดยปราศจากการบังคับใช้กฎหมาย บางประเทศแสวงหาวิธีการควบคุมการคอร์รัปชันอย่างตรงไปตรงมาโดยใช้กฎหมายนิติบัญญัติควบคุมและกำหนดความประพฤติของมนุษย์ที่มีแนวโน้มจะกระทำความผิด ทั้งนี้ การประพฤติทุจริตเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และมีความจำเป็นจะต้องใช้วิธีการควบคุมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่จึงแสวงหาวิธีการควบคุมการคอร์รัปชันโดยใช้แนวทางต่างๆ รวมกัน ในประการสุดท้าย ทางเลือกในการต่อต้านคอร์รัปชันย่อมขึ้นอยู่กับเจตจำนงทางการเมือง ลักษณะและความร้ายแรงของการคอร์รัปชันที่ผู้บริหารเห็นว่า เป็นผลร้ายต่อสังคม” (อ้างจาก Finn and Skove)

องค์ประกอบของความคิดริเริ่มในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

เนื่องจากที่มาของกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันแตกต่างกันมาก องค์ประกอบของความคิดริเริ่มในการต่อต้านการคอร์รัปชันจึงมีมากมายและเกี่ยวข้องกับที่มาของอำนาจ เช่น รัฐธรรมนูญ ข้อบังคับด้านจริยธรรม บทบัญญัติของกฎหมาย และประชาชนกลุ่มต่างๆ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญควรมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ โดยเฉพาะแนวทางป้องกันที่สำคัญ ซึ่งสามารถควบคุมการคอร์รัปชันได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ได้แก่ 1. เจตจำนงของชาติ 2. ประมวลการปฏิบัติของผู้นำ 3. การเปิดเผยทรัพย์สิน 4. ประมวลความประพฤติ และ 5. สื่อสารมวลชนที่เข้มแข็ง โดยแนวทางต่อต้านการคอร์รัปชันโดยตรงนั้นจะได้แก่ 1. ระบบการบริหารการเงินที่โปร่งใส 2. การให้เงินสนับสนุนทางการเงินในการรณรงค์ทางการเมือง และ 3. การจัดซื้อจัดจ้าง

ในสหรัฐอเมริกามาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน สรุปได้ดังต่อไปนี้ (Finn and Skove, 2004)

1. การบัญญัติกฎหมายควรจะสอดคล้องกับความสามารถในการบังคับใช้ของสถาบันทางกฎหมายของประเทศ เนื่องจากระดับของคุณธรรมและความซื่อสัตย์ รวมทั้งความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายค่อนข้างจะต่ำในประเทศส่วนใหญ่ซึ่งมีการคอร์รัปชันอย่างแพร่หลาย ดังนั้นกฎหมายจึงควรจะบัญญัติให้เข้าใจได้ง่ายและมีความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย

2. ให้มีข้อบังคับที่ชัดเจนและเข้าใจในการใช้บังคับได้ง่าย ในขณะเดียวกันก็อาจสูญเสียความยืดหยุ่นบ้าง เช่น การมีข้อบังคับห้ามการว่าจ้างญาติพี่น้องหรือเพื่อนเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติ และการห้ามการรับของขวัญที่มีจำนวนเกินกว่าที่กำหนดไว้

3. การเปิดเผยทรัพย์สิน

นอกจากนี้ ธนาคารโลกยังเสนอแนะให้มีการบัญญัติกฎหมายต่างๆ เหล่านี้เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการต่อต้านคอร์รัปชัน ได้แก่

1. กฎหมายว่าด้วยเสรีภาพทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Freedom of Information Act)
2. กฎหมายคุ้มครองผู้แจ้งข่าวสาร (Whistleblower Law)
3. กฎหมายว่าด้วยการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
4. กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement)
5. กฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการฟอกเงิน (Money Laundering)

รูปแบบการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยหลายหน่วยงาน

สำนักงานจริยธรรมของสหรัฐอเมริกา

การคอร์รัปชันในประวัติศาสตร์ของสหรัฐฯ เป็นที่มาของการปฏิรูปกฎหมายต่อต้านการให้สินบนและคอร์รัปชัน การปฏิรูปกฎหมายเกิดขึ้นหลังเหตุการณ์ทุจริตทางการเงินของเครดิต Mobilier ในปี 1870 และการทุจริตในตอนต้นศตวรรษที่ 19 ของ Tammany Hall ในนครนิวยอร์ก รวมทั้งเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตรายใหญ่หลายครั้ง อันเป็นที่มาของการปฏิรูปกฎหมายในประวัติศาสตร์ของสหรัฐอเมริกา หลังจากคดี Tammany Hall ในปี 1888 รัฐบาลได้บัญญัติกฎหมาย Pendleton Act ซึ่งบัญญัติห้ามการประพฤติปฏิบัติในระบบอุปถัมภ์และกำหนดประมวลความประพฤติของข้าราชการพลเรือน หลังจากคดี Teapot Dome ได้เกิดขบวนการปฏิรูปอันเป็นที่มาของคณะกรรมการกำกับดูแลของรัฐสภาสหรัฐฯ

การติดสินบนในคดี Lockheed ในปี 1977 ทำให้ต้องบัญญัติกฎหมายห้ามการคอร์รัปชันในต่างประเทศ (Foreign Corrupt Practices Act : FCPA) กำหนดข้อห้ามบริษัทของสหรัฐอเมริกาจ่ายเงินสินบนในการประกอบธุรกิจต่างประเทศ การไต่สวนคดี Lockheed และการลงโทษผู้กระทำความผิด ทำให้รัฐบาลจัดตั้งหน่วยงาน เรียกว่า สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาล (Office of Government Ethics) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยหลายส่วนราชการทำงานร่วมกันในการต่อต้านการคอร์รัปชัน (John R. Heilbrunn, Anti-Corruption Commissions Panacea or Real Medicine to Fight Corruption?, World Bank Institute, pp. 9-10, 2004)

นโยบายของสหรัฐฯ ก็มีลักษณะเป็นหน่วยงานที่ร่วมกันหลายหน่วยงาน ทำหน้าที่สืบสวน สอบสวน ป้องกัน และให้การศึกษาภาครัฐในการต่อต้านการคอร์รัปชัน ถ้าพิจารณาจากขนาดของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นค่อนข้างต่ำ คดีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากผู้ได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งทางการเมือง สำนักงานจริยธรรมเป็นตัวแทนของหน่วยงานหลายหน่วยงานในการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยมีกฎหมายรองรับ ได้แก่ พระราชบัญญัติจริยธรรมในรัฐบาล ปี ค.ศ. 1978 และมีประมวลที่กำหนดเรื่องการขัดกันของผลประโยชน์ซึ่งห้ามมิให้ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ทำสัญญารับจ้างจากหน่วยงานของรัฐบาลกลาง ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ซึ่งมีสัญญากับรัฐบาล และแสวงหากำไรจากตำแหน่งหน้าที่ภายหลังจากพ้นตำแหน่งแล้วในระยะเวลาที่กำหนด สำนักงานจริยธรรมร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ของฝ่ายบริหาร รวมทั้งสำนักงานงบประมาณ สำนักงานบัญชีของรัฐบาล และสำนักงานตำรวจสอบสวนกลาง (Federal Bureau of Investigation) ของกระทรวงยุติธรรม สำนักงานจริยธรรมมีหน้าที่ป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกฎหมายและข้อบังคับซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างของรัฐต้องปฏิบัติตาม สำนักงานจริยธรรมมีลักษณะเด่นด้วยการมีส่วนร่วมต่างๆ ของหน่วยงานหลายหน่วยงาน

เข้าด้วยกันและควบคุมการประพฤติปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายและแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งทางการเมืองทราบเกี่ยวกับกฎหมายที่ผ่านรัฐสภา

ในวาระเริ่มต้น สำนักงานจริยธรรมอยู่ในสำนักงานบริหารจัดการบุคคล อย่างไรก็ตาม ในปี ค.ศ. 1988 สำนักงานนี้ได้เปลี่ยนมาเป็นสำนักงานจริยธรรมตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานจริยธรรมของรัฐบาล และเป็นหน่วยงานอิสระ กฎหมายนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1989 โดยกำหนดให้สำนักงานจริยธรรมต้องจัดทำรายงานเสนอประธานาธิบดีและรัฐสภา (Congress) สำนักงานนี้เป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารว่าด้วยการขัดกันของผลประโยชน์ในส่วนของลูกจ้างของรัฐและแก้ไขปัญหาใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยจะทำหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานตำรวจของรัฐบาลกลางและกระทรวงยุติธรรม สำนักงานจริยธรรมเป็นผู้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมให้แก่ลูกจ้างของรัฐ รวมทั้งทำให้สาธารณชนมีความมั่นใจว่าการบริหารงานภาครัฐกระทำด้วยความเป็นกลางและมีคุณธรรม สำนักงานฯ มีเป้าหมายที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีจริยธรรม โดยประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในขณะเดียวกันก็เคารพความเป็นอิสระของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน

สำนักงานจริยธรรมจะบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการขัดกันของผลประโยชน์และกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด สำนักงานนี้จะกำหนดระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว สามารถรับจ้างเข้าทำงานในบริษัทเอกชนได้เมื่อใด และให้คำแนะนำแก่บริษัทเอกชน สำนักงานฯ จะกำหนดข้อบังคับว่าด้วยการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งในการติดต่อกับบริษัทเอกชน สำนักงานจริยธรรมแตกต่างจากคณะกรรมการต่อต้านการคอร์รัปชันในประเทศอื่นๆ เนื่องจากสำนักงานไม่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน แต่ทำหน้าที่แจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ของบุคคลและรัฐด้วยเหตุนี้ บทบาทของสำนักงานฯ จึงทำหน้าที่ป้องกันการกระทำผิดแต่เพียงอย่างเดียว การปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเข้าใจในกฎหมายและข้อบังคับ รายงานต่างๆ ที่เสนอต่อประธานาธิบดีและรัฐสภาก็เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ทำการตรวจสอบ และเมื่อมีพยานหลักฐานของการประพฤติมิชอบ ก็จะเสนอพยานหลักฐานนั้นต่อกระทรวงยุติธรรมเพื่อดำเนินการสืบสวนสอบสวนและฟ้องร้องต่อไป โดยการสืบสวนสอบสวนและการบังคับใช้กฎหมายเป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานต่างๆ ที่ทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและฟ้องคดี สำนักงานจริยธรรมจะทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการแต่งตั้งเท่านั้น โดยไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับแต่อย่างใด

5.2 ประมวลกฎหมายสหรัฐอเมริกา (United States Code)

ประมวลกฎหมายสหรัฐอเมริกา (United States Code (U.S.C.)) เป็นการรวมกฎหมายของสหรัฐฯ (Federal Law) ไว้ในประมวลเดียวกัน ประกอบด้วย 50 ลักษณะ จัดพิมพ์ขึ้นทุก 6 ปี โดยสำนักงานที่ปรึกษาในการปรับปรุงกฎหมายของสภาผู้แทนราษฎร เมื่อกฎหมายผ่านรัฐสภาและประธานาธิบดีลงนามแล้ว จะส่งไปยังสำนักงานทะเบียนสหรัฐฯ ซึ่งอยู่ในสำนักงานบริหารจดหมายเหตุและข้อมูล

การจัดพิมพ์กฎหมายจะต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานนี้ก่อน เรียกว่า เป็นการจัดพิมพ์กฎหมายนิติบัญญัติของสหรัฐฯ ทั้งหมด อันเป็นหลักฐานที่แสดงว่ากฎหมายเหล่านี้บัญญัติโดยรัฐสภา การจัดทำประมวลกฎหมายสหรัฐฯ เป็นผลมาจากความพยายามในการรวบรวมกฎหมายนิติบัญญัติที่มีผลใช้บังคับในเรื่องเดียวกันไว้ในลักษณะเดียวกัน และนำกฎหมายที่ยกเลิกหรือหมดอายุหรือปรับปรุงแก้ไขแล้วออกไป ประมวลนี้เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานที่ปรึกษาการปรับปรุงกฎหมายของสภาผู้แทนราษฎร

ประมวลกฎหมายสหรัฐฯ (U.S. Code) ลักษณะ 5 แบ่งออกเป็น 3 ภาค ได้แก่ ภาค 1 บทบัญญัติเกี่ยวกับหน่วยงานทั่วไป ภาค 2 หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการพลเรือน และภาค 3 ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจ่ายเงินค่าตอบแทนและเงินอื่นๆ ได้บัญญัติไว้ในภาค 3 ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยแบ่งออกเป็นหมวดและหมวดย่อย การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนจัดอยู่ในหมวดย่อย (Subpart D-Pay and Allowances) เจ้าหน้าที่ของรัฐแบ่งชั้นการทำงานเป็นระดับ (ตามมาตรา 5104 Basis for Grading Positions) เรียกว่า ตารางทั่วไปใช้สัญลักษณ์ (GS) หมายถึง ตารางเงินเดือนพื้นฐานต่อปี สำหรับตำแหน่งต่างๆ ตารางนี้แบ่งออกเป็นระดับความยากของงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานมีทั้งหมด 15 ระดับ (Grade GS-1-15) ระดับที่สูงกว่า 15 เรียกว่า **(Super Grade)** เจ้าหน้าที่ของรัฐนอกจากจะได้รับเงินเดือนตามระดับดังกล่าวแล้ว ในแต่ละระดับเงินเดือนแบ่งออกเป็น 10 ขั้น ในกรณีที่เงินเดือนจ่ายเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ อัตราการจ่ายเงินจะคำนวณตามเงินเดือนพื้นฐานประจำปี กำหนดในบทบัญญัติว่าด้วยอัตราการจ่ายเงินเดือนทั่วไป นอกจากนั้น ยังมีอัตราเงินเดือนสำหรับอาชีพพิเศษ ซึ่งบัญญัติระบบการจ่ายเงินเดือนไว้โดยเฉพาะในบทบัญญัติมาตรา 5391-5392

ในที่นี้ จะกล่าวถึงการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งประกอบไปด้วยเงินค่าล่วงเวลา เงินชดเชยวันหยุด การจ่ายเงินสำหรับการทำงานในวันอาทิตย์ในเวลากลางคืนหรือในวันหยุด โดยเฉพาะการจ่ายเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายตามการกำหนดตำแหน่งในมาตรา 5541

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายจะได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเงินประจำตำแหน่ง ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดการจ่ายเงินตอบแทนสำหรับพนักงานสอบสวนในคดีอาญาที่ไม่กำหนดเวลาปฏิบัติงานแน่นอน สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเภทนี้จะต้องปฏิบัติงานเมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นหรือเมื่อหน่วยงานต้องการให้ปฏิบัติงาน เรียกว่า ค่าตอบแทนสำหรับการอยู่ปฏิบัติงานในเวลาที่ไม่แน่นอน (Availability Pay) นอกจากนั้น พนักงานสอบสวนตามความหมายในมาตรา 5545A จะต้องมีความสัมพันธ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ การปฏิบัติงานประจำกำหนดไว้สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ในหนึ่งสัปดาห์มีวันทำงานปกติวันละไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง ซึ่งมีใช้การทำงานล่วงเวลา และมีใช้การทำงานในเวลาไม่แน่นอน วัตถุประสงค์ของบทบัญญัติในเรื่องนี้ก็เพื่อจะกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานสอบสวนที่อยู่ปฏิบัติงานโดยไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน และเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามความจำเป็นของหน่วยงาน

การจ่ายเงินสำหรับการอยู่ปฏิบัติงานนี้เป็นหลักประกันว่าพนักงานสอบสวนจะต้องเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยไม่กำหนดเวลาล่วงหน้าแทนที่จะจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา การทำงานเวลากลางคืน วันอาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายในสหรัฐฯ จะไม่มีการจ่ายเงินรางวัลในความหมายของระเบียบและกฎหมายที่ใช้อยู่ในประเทศไทย แต่เป็นการจ่ายเงินเพิ่มในระบบที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนั้น การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยเป็นลักษณะหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ตำรวจดับเพลิง ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานเสี่ยงภัยและไม่มีกำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอน อย่างไรก็ตาม ตำรวจดับเพลิงจะต้องมีเวลาทำงานตามปกติโดยเฉลี่ย 106 ชั่วโมงต่อสองสัปดาห์ โดยปฏิบัติงานครั้งละ 24 ชั่วโมง แทนที่จะใช้วิธีปฏิบัติงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการจ่ายเงินเพิ่มอย่างอื่นๆ จะคำนวณโดยคิดเป็นชั่วโมงจากรายได้ทั้งหมดต่อปี

ข้อจำกัดในการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษจะถูกกำหนดโดยรายได้รวมเฉลี่ยของเงินเดือนพื้นฐานและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งต้องไม่เกินกว่า

1. อัตราขั้นสูงของเงินได้ขั้นพื้นฐานสำหรับตำแหน่ง GS-15 ซึ่งรวมทั้งรายได้อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2. อัตราที่จ่ายจะต้องไม่เกินกว่าระดับ 5 ของตารางการจ่ายเงินเดือนผู้บริหาร (ตารางเงินเดือนผู้บริหารแยกออกจากการจ่ายเงินเดือนตามตารางทั่วไปซึ่งมีอยู่ 15 ระดับดังกล่าวแล้ว)

การจ่ายเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และค่าตอบแทนอื่นๆ จะเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของประธานาธิบดีและในกรณีที่เป็น สำนักงานจะออกระเบียบตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ในมาตราต่างๆ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนของผู้บังคับใช้กฎหมายในสหรัฐอเมริกา

รายงานและการศึกษาเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนและประโยชน์ต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งผู้บังคับใช้กฎหมายจะครอบคลุมถึงเรื่อง ประโยชน์ตอบแทนการเกษียณอายุ การจำแนกประเภทและเงินเดือนพื้นฐานและเงินเพิ่มพิเศษ ในที่นี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงการจำแนกประเภทและเงินเดือนพื้นฐานและเงินเพิ่มพิเศษโดยจำกัดขอบเขตการศึกษาและวิเคราะห์เฉพาะในส่วน of เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายซึ่งได้แก่ (1) ผู้มีคุณสมบัติเป็นเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Officers, LEO's) และ (2) ผู้ปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอื่นๆ ซึ่งมีอำนาจในการจับกุมตามกฎหมายของสหรัฐฯ หรือมีอำนาจควบคุมบุคคลตามกฎหมายทหารแต่ไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

การจำแนกประเภทและเงินเดือนพื้นฐาน

1. ระบบมาตรฐานการจ่ายเงินเดือน มาตรฐานการจ่ายเงินเดือนของรัฐบาลสหรัฐฯ อยู่ในตารางทั่วไป (GS) และตารางเงินเดือนนี้ได้แบ่งแยกระดับอาวุโส ระดับวิชาการ หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพและตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระบบเหล่านี้จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เรียกว่า ประมวลกฎหมายสหรัฐฯ ในบทที่ 51 และบทที่ 53 ของลักษณะ 5 ในบางกรณีเงินรายได้พิเศษ (Special Pay) ภายใต้ระบบนี้ได้กำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าสำหรับบุคลากรผู้บังคับใช้กฎหมายบางประเภท

เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายส่วนใหญ่และเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายจะกำหนดให้อยู่ในระบบมาตรฐานเงินเดือน ในจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายประมาณ 106,000 คน มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 91,000 คน อยู่ในระบบมาตรฐานเงินเดือนพื้นฐาน (รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตารางเงินเดือนทั่วไป 86,000 คน และเจ้าหน้าที่ที่รับอัตราเงินเดือนของสหรัฐฯ 4,500 คน)¹ นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มบุคคลซึ่งไม่อยู่ในระบบมาตรฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ประมาณ 7,000 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายตุลาการและฝ่ายนิติบัญญัติ และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานไปรษณีย์ของสหรัฐฯ อีก 2,000 คน ในจำนวนนี้มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 29,000 คน ที่ไม่จัด

¹ ตารางเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย เรียกว่า General Schedule (GS) ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีคุณสมบัติเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายอยู่ในระบบอัตราเงินเดือนของรัฐบาลสหรัฐฯ (Federal Wage System)

อยู่ในประเภทผู้บังคับใช้กฎหมายในระบบอัตราเงินเดือนทั่วไปและอัตราเงินเดือนของรัฐบาลกลาง เจ้าหน้าที่จำนวน 29,000 คนนี้ เป็นผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุราชการ

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ 24,500 คน ที่ได้รับเงินตอบแทนในระบบเงินเดือนตามมาตรฐานส่วนใหญ่อยู่ในระบบตารางเงินเดือนทั่วไป อีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้รับเงินเดือนตามมาตรฐาน มีจำนวน 1,300 คน อยู่ในหน่วยงานรักษาความปลอดภัยสถานทูต และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งอยู่ในหน่วยงานกระทรวงการต่างประเทศ และประเภทสุดท้าย ได้แก่ ตำรวจไปรษณีย์ อีกจำนวน 1,200 คน

จำนวนเจ้าหน้าที่รักษากฎหมายประเภทต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่เมื่อกระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิ (Homeland Security) และกระทรวงกลาโหมรวมกันมีอัตราการจ้างงานเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย 32,000 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายอื่นๆ อีก 22,000 คน กระทรวงทั้งสองแห่งมีอำนาจจัดตั้งระบบเงินเดือนพื้นฐานตามประมวลกฎหมายสหรัฐ² เมื่อกระทรวงทั้งสองหลุดพ้นจากระบบมาตรฐานเงินเดือนจะทำให้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ กระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิและสำนักงานบริหารงานบุคคลของสหรัฐฯ ได้จัดทำข้อบังคับอัตราเงินเดือนพื้นฐานในระบบใหม่ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2004

เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายที่จัดอยู่ในอัตราเงินเดือนทั่วไปมีสิทธิได้รับอัตราเงินเดือนสูงขึ้นตั้งแต่ระดับ GS3 - GS10 ทำให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น 3 - 23 เปอร์เซ็นต์ ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง ในปัจจุบันนี้ ผู้บังคับใช้กฎหมายประมาณ 32,000 คน มีสิทธิได้รับเงินเดือนอัตราพิเศษเป็นไปตามมาตรา 403 ของพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับปรุงเงินเดือนของผู้บังคับใช้กฎหมายสหรัฐฯ (Federal Law Enforcement Pay Reform Act ค.ศ. 1990) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนอัตราพิเศษจะใช้เป็นฐานการคำนวณเงินเดือนในสถานที่ (Locality) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 ไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือนตามระบบการจำแนกอัตราเงินเดือนทั่วไป

ภายใต้ประมวลกฎหมายสหรัฐฯ ลักษณะ 5 มาตรา 5305 สำนักงานบริหารงานบุคคลมีอำนาจกำหนดเงินเดือนพื้นฐานให้สูงขึ้น เรียกว่า “อัตราพิเศษ” สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งจัดอยู่ในประเภทเงินเดือนกำหนดโดยตารางทั่วไป เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนอัตราพิเศษมีเพียงประมาณร้อยละ 2 ของเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนพิเศษที่กำหนดโดยสำนักงานบริหารบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในทัศนสถาน

² 5 U.S.C. 9701 and 9902

ต่างๆ ส่วนเจ้าหน้าที่จำนวน 3,100 คน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับเงินเดือนในอัตราพิเศษของสำนักงานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาความแตกต่างทางด้านอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

ระบบการจ่ายเงินเดือนพื้นฐานที่ไม่มีมาตรฐาน

เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่มีอำนาจการจับกุมผู้กระทำความผิดจัดอยู่ในระบบเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Pay) แต่ไม่อยู่ในระบบมาตรฐานเงินเดือนของรัฐบาล บทบัญญัติกฎหมายของระบบนี้ได้จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายหรือโดยคำสั่งทางปกครองหรือโดยการต่อรองการจ้างแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายซึ่งไม่อยู่ในระบบตารางทั่วไป ได้แก่ หน่วยงานตำรวจรักษาความปลอดภัยการขนส่ง หน่วยงานตำรวจลับของสหรัฐฯ หน่วยงานตำรวจอุทยาน หน่วยงานตำรวจไปรษณีย์ หน่วยงานตำรวจรัฐบาลกลาง และหน่วยงานตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศาล กฎหมายปี ค.ศ. 1996 กำหนดให้สำนักงานผู้ตรวจสอบไปรษณีย์แผนกสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้จ่ายเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่ชั้นพื้นฐานเทียบเท่ากับเจ้าหน้าที่ในระบบเงินเดือนทั่วไป (GS)

เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่อยู่ในประเภทได้รับเงินเกษียณอายุมีสิทธิได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจ สาเหตุในเรื่องนี้เกิดขึ้นและตกทอดมาเป็นเวลานาน

หน่วยงานตำรวจที่ไม่มีระบบเงินเดือนมาตรฐานมีดังนี้

1. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในศาล มีอัตราเงินเดือนหลายอัตรา เช่น พนักงานคุมประพฤติ พนักงานสืบเสาะข้อเท็จจริงและตำรวจประจำศาลสูงสุดสหรัฐฯ รวมทั้งผู้บริหารงานของตำรวจเหล่านี้ ตำรวจที่ประจำศาลสูงสุดจะมีอัตราเงินเดือนเช่นเดียวกับตำรวจรัฐบาลกลาง (Capitol Police) ตำรวจประจำศาลสูงสุดไม่อยู่ในประเภทเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Officer)

2. ตำรวจรัฐบาลกลาง อัตราเงินเดือนของตำรวจรัฐบาลกลางของสหรัฐฯ ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการตำรวจ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าตำรวจที่จัดอยู่ในระบบตารางเงินเดือนทั่วไปของตำรวจหน่วยอื่น และตารางเงินเดือนของตำรวจอุทยาน (Park Police)

3. หน่วยงานรักษาความปลอดภัยการคมนาคม หน่วยงานนี้มีระบบเงินเดือนเทียบเท่ากับตารางเงินเดือนทั่วไป ได้แก่ หน่วยตำรวจอากาศและพนักงานสอบสวนคดีอาญาของหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองและศุลกากร เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเหล่านี้จัดอยู่ในประเภทกฎหมายพิเศษ ซึ่งมีโครงสร้างตารางเงินเดือนโดยเฉพาะ โครงสร้างนี้ไม่กำหนดขั้นเงินเดือน มีระดับเงินเดือนกว้างกว่าระบบตารางเงินเดือนทั่วไป ระดับหนึ่งของตำรวจอากาศยานเรียกว่า Band1 ระดับสูงสุด

96,175 เหรียญสหรัฐ/ปี เทียบเท่ากับตารางทั่วไประดับ 13 ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีอาญา จำนวน 93,742 เหรียญสหรัฐ/ปี หรือสูงกว่าประมาณร้อยละ 3

4. หน่วยงานตำรวจลับและตำรวจนอกพยานของสหรัฐฯ ระบบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ทั้งสองหน่วยนี้มีอัตราสูงกว่าตารางเงินเดือนทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

5. หน่วยรักษาความปลอดภัยทางการทูต ซึ่งเป็นตำรวจคุ้มครองคณะทูตานุทูตของกระทรวงการต่างประเทศได้รับเงินเดือนในระบบของกระทรวงการต่างประเทศ จัดอยู่ในประเภทเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย เพราะได้รับอัตราเงินเดือน รับประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เช่นเดียวกัน รวมทั้งเงินพิเศษ

6. หน่วยงานตำรวจไปรษณีย์สหรัฐฯ เป็นหน่วยงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่ไม่มีมาตรฐานทั่วไป (GS) โดยมีอัตราเงินเดือนของตนเองในระบบผู้บริหารงานไปรษณีย์ ซึ่งมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหน่วยงานตำรวจอื่น

7. หน่วยงานตำรวจประจำโรงงานกษาปณ์ของสหรัฐฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานพิมพ์และผลิตเงินเหรียญกษาปณ์และธนบัตร มีระบบเงินเดือนภายใต้กระทรวงการคลัง อัตราเงินเดือนพื้นฐานของตำรวจหน่วยนี้น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำของตารางเงินเดือนทั่วไประดับ 7 ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับตารางเงินเดือนทั่วไปของตำรวจ

8. หน่วยงานตำรวจของกระทรวงกลาโหม ตำรวจหน่วยนี้ได้รับเงินเดือนในระบบพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ในกระทรวงกลาโหมซึ่งทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยที่ทำการของกระทรวงกระทรวงกลาโหมได้นำระบบการจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดียวกับตำรวจลับและตำรวจนอกพยาน

9. หน่วยงานตำรวจประจำสำนักงานความมั่นคงแห่งชาติ เจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยนี้ได้รับอัตราเงินเดือนโดยการบริหารของสำนักงานความมั่นคงแห่งชาติ มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับระบบตารางเงินเดือนทั่วไป

10. หน่วยงานตำรวจประจำโรงพิมพ์ของรัฐบาลสหรัฐฯ (Government Printing Office) ตำรวจหน่วยนี้ได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่าอัตราตารางเงินเดือนทั่วไปและมีระดับเช่นเดียวกับตารางเงินเดือนทั่วไปแต่มีขั้นสูงกว่า

การจำแนกประเภทและประเด็นเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

ประเด็นการวิเคราะห์การจำแนกประเภทและอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและบุคลากรทางด้านการบังคับใช้กฎหมายมีดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้กฎหมายควรมีกรอบอัตราเงินเดือนซึ่งจำแนกประเภทโดยเฉพาะในระบบเดียวกันเช่นเดียวกับระบบอัตราเงินเดือนทั่วไปหรือไม่

2. หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายประเภทใดควรจะได้รับเงินเดือนขั้นพื้นฐานตามกรอบที่กำหนดไว้

3. กรอบอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายใดควรจะกำหนดกรอบอัตราเงินเดือนแบบใหม่และจะแก้ปัญหาค่าความสมดุลระหว่างหน่วยงานที่กำหนดอัตราเงินเดือนอย่างยืดหยุ่นกับผลประโยชน์ของรัฐบาลให้สอดคล้องกันได้อย่างไร

4. หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลางจะมีกรอบอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมในการคัดเลือกและการรักษาบุคคลไว้ในระบบได้อย่างไร

5. หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลางมีอัตราเงินเดือนที่แข่งขันกับอัตราเงินเดือนของหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ของรัฐบาลกลางและการกำหนดกรอบอัตราเงินเดือนนี้จะมีปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างไร

5.3 การวิเคราะห์อัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

เนื่องจากระบบการจ่ายอัตราเงินเดือนพื้นฐานทั่วไปครอบคลุมถึงหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายจำนวนมาก ปัญหาที่จะต้องพิจารณาได้แก่ การจัดระบบอัตราเงินเดือนนี้มีผลกระทบต่ออาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไร ผลการศึกษาแสดงว่าระบบตารางเงินเดือนทั่วไปมีปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย

1. ขาดการพิจารณาผู้ประกอบวิชาชีพเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน
2. ขาดการเน้นการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน
3. ใช้ระบบระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดเกินไปโดยไม่คำนึงถึงภารกิจโดยมีระเบียบที่ใช้สำหรับบุคคลทุกคนอย่างเดียวกัน
4. ไม่มีความยืดหยุ่นอย่างเพียงพอในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ

เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายตามระบบอัตราเงินเดือนทั่วไปใช้กับคนทุกคนซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันสำหรับอาชีพทุกอาชีพในเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เดียวกัน ระบบนี้ดูเหมือนว่าความแตกต่างในการกำหนดอัตราเงินเดือนภายในพื้นที่เดียวกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าตลาดแรงงานและงานบางอย่างได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าตลาดแรงงาน

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าได้ข้อสรุปว่า ค่าตอบแทนของผู้บังคับใช้กฎหมายควรมีกรอบอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน กำหนดโดยสำนักงานบริหารงานบุคคล กรอบความคิดนี้จะทำให้กำหนดตำแหน่งงานอย่างเฉพาะเจาะจงได้มากขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและมีความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับอาชีพบางอาชีพโดยเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามตลาดแรงงาน เงื่อนไข และปัจจัยต่างๆ อัตราการจ่ายเงินตอบแทนและการปรับค่าตอบแทนควรมีการประสานงานกับทุกหน่วยงานในขณะเดียวกันก็พิจารณาให้หน่วยงานมีความยืดหยุ่นภายในกรอบที่ออกแบบไว้สำหรับระบบค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและภารกิจของหน่วยงาน

การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

บทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนพิเศษใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย เจ้าหน้าที่จำนวนมากและบุคลากรในหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายจัดอยู่ในมาตรฐานการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายลักษณะ 5 รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนอ้างอิงกับพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม ซึ่งใช้กับบุคลากรโดยไม่มีข้อยกเว้น อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ไม่กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนไว้ยังมีอยู่สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายอื่น ยกเว้นค่าตอบแทนบางหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น หน่วยงานบริหารการบินของสหรัฐฯ หน่วยงานรักษาความปลอดภัยการคมนาคม และกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีการปรับปรุงค่าตอบแทนพิเศษ สำนักงานบริหารบุคคลได้เสนอให้มีการกำหนดกรอบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษโดยข้อบังคับของรัฐบาลสหรัฐ ฯ ทั้งนี้โดยปรึกษาหารือกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายและด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ผลการศึกษาวิเคราะห์การจ่ายค่าตอบแทน

1. หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลางบางแห่งมีอำนาจที่จะกำหนดระเบียบเงินเพิ่มพิเศษของตนเอง เช่น หน่วยงานบริหารการบิน หน่วยงานรักษาความปลอดภัยการคมนาคม และกระทรวงกลาโหม เป็นต้น ในขณะที่หน่วยงานอื่นๆ ใช้กฎหมายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ความแตกต่างในเรื่องสิทธิการได้รับเงินเพิ่มพิเศษก่อให้เกิดความสับสนทำให้เกิดปัญหาการบริหารงาน ความไม่เป็นธรรม และปัญหามูลค่า

2. ก่อให้เกิดความรู้สึกในระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายที่ไม่พอใจสิทธิการได้รับเงินเพิ่มพิเศษที่ไม่เป็นธรรม การกำหนดมาตรฐานการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษไว้ในกฎหมายมีปัญหา

ความไม่ยืดหยุ่นอันนำไปสู่ระบบที่เข้มงวดและไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและเงื่อนไขของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

3. การกำหนดอัตราขึ้นสูงการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษโดยเฉลี่ยและมีข้อยกเว้นสำหรับบุคลากรบางประเภท โดยเฉพาะการจ่ายเงินเพิ่มให้แก่พนักงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเป็นผลให้เกิดช่องว่างการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นและมีผลต่อเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายประเภทอื่น

4. การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษมีลักษณะบางประการซึ่งค่อนข้างสลับซับซ้อนเป็นผลให้มีความแตกต่างจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเป็นเรื่องยากที่จะมีระเบียบข้อบังคับในเรื่องนี้

5. ไม่มีหลักการที่แน่นอนในการตัดสินใจว่าเมื่อใดและอย่างไรจึงจะจ่ายเงินเพิ่มพิเศษซึ่งทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน

มาตรฐานการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ

บทบัญญัติของกฎหมายที่เป็นมาตรฐานการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายสหราชอาณาจักร 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกระเบียบเงินเพิ่มพิเศษที่เป็นมาตรฐานและนำไปจ่ายค่าตอบแทนในท้องถิ่นใดหรืออัตราเงินเดือนเป็นพิเศษ มาตรฐานเงินเพิ่มพิเศษนี้จะใช้กับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น

1. เงินค่าล่วงเวลา (Overtime Pay)
2. เงินค่าตอบแทนวันหยุด
3. เงินค่าตอบแทนวันอาทิตย์
4. เงินค่าตอบแทนการทำงานในเวลากลางคืน
5. เงินค่าตอบแทนพิเศษวันหยุดราชการ (Holiday Premium Pay)

6. การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษขึ้นสูง ค่าตอบแทนพิเศษโดยทั่วไปไม่อาจจ่ายได้ในระหว่างการทำงานในระหว่างสัปดาห์เมื่อจำนวนเงินค่าตอบแทนขั้นพื้นฐานและค่าตอบแทนพิเศษสูงเกินกว่าอัตราที่จ่ายตามห้วงระยะเวลาสำหรับตารางเงินเดือนทั่วไประดับ 15 ขั้นที่ 10 หรืออัตราระดับ 5 ของตารางเงินเดือนผู้บริหาร เช่น เกินกว่ารายได้รวมกัน 128,200 เหรียญสหรัฐ การกำหนดเงินเพิ่มพิเศษไม่ให้สูงเกินกว่าที่กำหนดไว้ในรอบ 1 ปี จะนำมาใช้แทนการกำหนดเป็นรายสัปดาห์

การควบคุมการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา

หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายมีดุลพินิจสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่อาจได้รับเงินค่าล่วงเวลาโดยไม่มีการควบคุมเทียบเท่าร้อยละ 10-25 ของอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ไม่เกินเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับใน 2 สัปดาห์ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราร้อยละ 25 ขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยการทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่บางตำแหน่งซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่และจำเป็นจะต้องทำงานในเวลาไม่ปกติ ไม่สามารถกำหนดเวลาแน่นอนได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่บางตำแหน่ง การจ่ายค่าล่วงเวลาในลักษณะนี้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม (ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม) ผู้ได้รับค่าล่วงเวลาจะได้รับเงินเพิ่มอีกครึ่งหนึ่งของค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เงินค่าล่วงเวลานี้ถือว่าเป็นเงินเดือนขั้นพื้นฐานและนำมาคำนวณสำหรับการเกษียณอายุราชการและการประกันชีวิตของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายเท่านั้น การคำนวณค่าล่วงเวลากับเงินเดือนจะต้องจ่ายให้แก่ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายว่าด้วยการเกษียณอายุราชการ (5 U.S.C. มาตรา 8331 (20) และมาตรา 8401 (17))

เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งผู้บังคับใช้กฎหมาย

พนักงานสอบสวนคดีอาญาและเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างเดียวกัน มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม (Law Enforcement Availability Pay) เท่ากับร้อยละ 25 ของอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (ขึ้นอยู่กับการกำหนดมิให้เกินเงินเพิ่มพิเศษต่อ 2 สัปดาห์) เงินจำนวนนี้เป็นค่าตอบแทน (1) การปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่ปกติ (2) ตารางการทำงานล่วงเวลาปกติเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเกินเวลาในวันทำงานปกติ และ (3) ในชั่วโมงที่มีชั่วโมงทำงานซึ่งเจ้าหน้าที่จัดให้อยู่ในสถานะที่ได้รับเงินเพิ่ม การได้รับเงินเพิ่มในประเภทนี้ไม่อยู่ในข้อกำหนดของการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ่ายเงินเพิ่มถือเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเมื่อเกษียณอายุ การประกันชีวิต และการเลิกจ้าง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายได้รับเงินเกษียณอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ 25

ประเด็นการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ

ผลการศึกษาสิทธิการได้รับเงินเพิ่มพิเศษของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายแสดงว่ายังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งจะต้องพิจารณาทางด้านนโยบายและแนวทางแก้ไขในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายควรจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเดียวกันหรือไม่
2. ระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษควรจะมีบัญญัติไว้ในกฎหมายหรืออยู่ในอำนาจของคณะกรรมการฝ่ายปกครอง
3. เงินเพิ่มพิเศษนี้ควรจะกำหนดมิให้เกินกว่าจำนวนขั้นสูงเท่าใด ในกรณีที่กำหนดไว้แล้วจะปรับให้สูงขึ้นกว่าปัจจุบันได้หรือไม่
4. ระเบียบเกี่ยวกับเงินเพิ่มประจำควรนำมาพิจารณาทบทวนหรือไม่ และจำนวนเงินที่จ่ายค่าล่วงเวลาไม่อยู่ภายใต้การควบคุม ควรปรับเปลี่ยนไปเป็นเงินเพิ่มในระบบประจำหรือไม่
5. เงินเพิ่มพิเศษนี้ควรจะนำมารวมกับเงินค่าตอบแทนประจำเพื่อคำนวณการเกษียณอายุหรือไม่

ในประเด็นต่างๆ เหล่านี้มีข้อสังเกตว่า การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีความแน่นอน มีปัญหาทางด้านความยืดหยุ่น การกำหนดเงินเพิ่มพิเศษขั้นสูงและปัญหาเงินเพิ่มที่จ่ายเป็นประจำ และประการสุดท้ายเงินเพิ่มต่างๆ เหล่านี้ควรจะนำมารวมกับรายได้ประจำจากเงินค่าตอบแทนพื้นฐานเพื่อคำนวณการเกษียณอายุหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษ

1. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายควรกำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามระเบียบ
2. การจ่ายเงินค่าล่วงเวลามีข้อยกเว้นไม่ต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
3. การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันระหว่างการทำงานในเวลากลางคืน วันหยุด และการเตรียมพร้อมการปฏิบัติงาน
4. การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษในการปฏิบัติงานที่มีภัยอันตราย
5. การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆ หรือการจ่ายเงินที่แตกต่างกันในลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น งานที่จำเป็นจะต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษหรือที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ฯลฯ
6. ควรจะนำเงินเพิ่มพิเศษนี้ไปรวมกับเงินค่าตอบแทนพื้นฐานเพื่อคำนวณเป็นบำเหน็จบำนาญหรือไม่

ประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้นี้ควรจะให้หน่วยงานใดรับผิดชอบในการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษเพื่อให้เกิดความเสมอภาคสำหรับผู้ปฏิบัติงานรักษากฎหมายในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กฎหมายอื่นเกี่ยวกับเงินรางวัล

พระราชบัญญัติความมั่นคงแห่งมาตุภูมิเป็นกฎหมายที่บัญญัติภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ผู้ก่อการร้ายโจมตีประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อ 11 กันยายน ค.ศ. 2001 กฎหมายให้อำนาจเจ้าหน้าที่สหรัฐฯ อย่างกว้างขวางในการติดตามและสกัดกั้นข้อมูลข่าวสารสำหรับการบังคับใช้กฎหมายและการรวบรวมข่าวกรองจากต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังมีอำนาจในการกำหนดข้อบังคับการต่อต้านการคอร์รัปชันของสถาบันการเงินสหรัฐฯ โดยมีวัตถุประสงค์ป้องกันการฟอกเงิน นอกจากนี้ กฎหมายยังให้อำนาจการปิดพรมแดน การควบคุมตัว บุคคลที่อยู่ในและนอกอาณาเขตสหรัฐฯ มีการบัญญัติความผิดใหม่และบทลงโทษใหม่ รวมทั้งวิธีการพิจารณาคดีเกี่ยวกับผู้ก่อการร้ายในประเทศและระหว่างประเทศ กฎหมายฉบับนี้ได้ส่งเสริมมาตรการป้องกันที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของกระทรวงยุติธรรม

พระราชบัญญัติความมั่นคงแห่งมาตุภูมิแบ่งออกเป็น 10 ลักษณะ ดังนี้

1. การส่งเสริมความมั่นคงภายในประเทศจากการก่อการร้าย
2. การส่งเสริมวิธีปฏิบัติด้านการติดตามบุคคล
3. การป้องกันการก่อการร้ายและช่วยเหลือผู้ก่อการร้ายทางการเงินระหว่างประเทศ
4. การป้องกันพรมแดน
5. การแก้ปัญหาอุปสรรคในการสืบสวนสอบสวนการก่อการร้าย
6. การให้ความช่วยเหลือเหยื่อผู้ก่อการร้าย เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและครอบครัว
7. การคุ้มครองโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญและเพิ่มความร่วมมือเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร
8. การขยายขอบเขตกฎหมายอาญาให้ครอบคลุมการก่อการร้าย
9. การปรับปรุงงานด้านข่าวกรอง
10. บททั่วไป

การจ่ายเงินรางวัลอยู่ในกฎหมายลักษณะ 5 มาตรา 501 อนุญาตให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจ่ายเงินรางวัลแก่ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการต่อสู้ผู้ก่อการร้ายและการป้องกันการกระทำก่อการร้าย เงินรางวัลที่อยู่ในอัตราสูงกว่า 250,000 เหรียญสหรัฐ ไม่อาจจ่ายหรือเสนอให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือประธานาธิบดี เมื่อได้อนุมัติเงินรางวัลดังกล่าวแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จะต้องมีหนังสือแจ้งให้ประธานและกรรมการอาวุโสของฝ่ายด้านในกรรมาธิการงบประมาณและกรรมาธิการยุติธรรมของวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรทราบด้วย เงินรางวัลจะจัดสรรโดยหน่วยงานฝ่ายบริหาร กองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศ

มาตรา 502 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้แก้ไขพระราชบัญญัติว่าด้วยอำนาจของกระทรวงการต่างประเทศ ปี ค.ศ. 1956 ยินยอมให้กระทรวงการต่างประเทศโดยปริยายหรือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเสนอรางวัลให้แก่ผู้ที่ช่วยเหลือต่อต้านองค์การก่อการร้าย และสืบสวนสอบสวนผู้นำสำคัญในองค์การก่อการร้าย นอกจากนี้ กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศจ่ายเงินรางวัลเกินกว่า 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในกรณี que เห็นว่าสามารถป้องกันการปฏิบัติการก่อการร้ายต่อประเทศสหรัฐฯ ได้

เงินรางวัลที่จ่ายให้ตามมาตรานี้เป็นการเพิ่มอำนาจให้กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมซึ่งเดิมมีอำนาจจ่ายเงินรางวัลในคดีอาญาได้ แต่กฎหมายบัญญัติจำนวนเงินขึ้นสูงไว้ไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ในทางปฏิบัติรัฐมนตรีสามารถจ่ายเงินรางวัลได้ถึง 25,000 เหรียญสหรัฐ สำหรับการจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาของสหรัฐฯ (18 U.S.C. 3059) และอาจจ่ายเงินรางวัลในจำนวนเท่าใดก็ได้ในกรณีที่บุคคลนั้นให้ความช่วยเหลือกระทรวงยุติธรรม แต่มีเงื่อนไขว่าจะต้องรายงานให้กับคณะกรรมการงบประมาณและการยุติธรรมทราบถึงการให้เงินรางวัลที่มีจำนวนเกินกว่า 1 แสนเหรียญสหรัฐ (18 U.S.C. 3059B) ถึงแม้ว่ารัฐมนตรีมีอำนาจประกาศให้เงินรางวัลในคดีความผิดก่อการร้าย แต่จำนวนเงินรางวัลขึ้นสูงกำหนดไว้มิให้เกิน 5 แสนเหรียญสหรัฐ แต่จำนวนเงินรางวัลทั้งหมดที่จ่ายได้มิให้เกิน 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในกรณีจ่ายเงินรางวัล 1 แสนเหรียญสหรัฐขึ้นไป รัฐมนตรีจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประธานาธิบดี (18 U.S.C. 3071-3077) ในอดีตที่ผ่านมากฎหมายว่าด้วยงบประมาณได้กำหนดเงินขึ้นสูงในการจ่ายครั้งละไม่เกิน 5 แสนเหรียญสหรัฐถึง 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และบางกรณีไม่เกิน 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐถึง 10 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

กฎหมายเกี่ยวกับเงินรางวัลให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจ่ายเงินรางวัลสำหรับการต่อต้านการก่อการร้ายโดยไม่มีข้อจำกัดในการจ่ายเงินรางวัลรวม แต่เงินรางวัลที่มีจำนวนเกินกว่า 250,000 เหรียญสหรัฐ จะต้องได้รับความยินยอมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือประธานาธิบดี และต้องแจ้งให้กรรมการงบประมาณและกรรมการการยุติธรรมทราบ (มาตรา 501, 18 U.S.C. 3071) นอกจากนี้ การใช้เงินกองทุนต่อต้านการก่อการร้ายที่บัญญัติไว้ในมาตรา 101 ของพระราชบัญญัติความมั่นคงแห่งมาตุภูมิสามารถใช้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในการจ่ายเงินรางวัลเพื่อการป้องกันการก่อการร้าย การสืบสวนสอบสวน หรือการดำเนินคดีผู้ก่อการร้าย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศก็มีอำนาจจ่ายเงินรางวัลได้เช่นเดียวกัน โดยสามารถจ่ายได้มากกว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เงินรางวัลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศมีอำนาจจ่ายได้มากถึง 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ สำหรับข้อมูลข่าวสารการก่อการร้ายระหว่างประเทศ มาตรา 502 บัญญัติให้ยกเลิกการจ่ายวงเงินขึ้นสูง 5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ทำให้รัฐมนตรี

อาจจ่ายเงินรางวัลสำหรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้นำของผู้ก่อการร้ายและการอำนวยความสะดวกที่นำไปสู่การทำลายองค์กรผู้ก่อการร้ายได้โดยไม่มีข้อจำกัด

5.4 การให้รางวัลสำหรับแรงจูงใจในการทำงาน

บทบัญญัติในเรื่องการให้รางวัลสำหรับแรงจูงใจในการทำงาน (Incentive Awards) ประมวลกฎหมายสหรัฐอเมริกา บทที่ 45 อนุบทที่ 1 (รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม) นี้ จะใช้กับหน่วยงานฝ่ายบริหารของรัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของรัฐบาลในกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. (District of Columbia) เป็นต้น รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จดีเยี่ยมแบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ รางวัลของหน่วยงาน รางวัลของประธานาธิบดี และรางวัลที่มอบให้แก่อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ และรางวัลเงินสดสำหรับการปฏิบัติงาน ในที่นี้จะกล่าวถึงเงินรางวัลที่ให้เป็นเงินสดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 4505a U.S. Code บทบัญญัติในการจ่ายเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเงินสดบัญญัติไว้ในมาตรา 4502(a) เว้นแต่ที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (b) ของมาตรานี้ การให้เงินรางวัลตามอนุบทนี้อาจจ่ายได้ไม่เกิน 10,000 เหรียญสหรัฐ เมื่อหัวหน้าหน่วยงานให้การรับรองต่อสำนักงานบริหารงานบุคคลว่า การปฏิบัติงาน การประดิษฐ์คิดค้น ความสำเร็จดีเยี่ยม หรือการใช้ความพยายามอย่างอื่นในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ สมควรได้รับรางวัล เพราะมีผลงานดีเด่นหรือดีเยี่ยม การจ่ายเงินรางวัลให้จ่ายได้ไม่เกิน 10,000 เหรียญสหรัฐ ในกรณีที่สมควรจ่ายเงินรางวัลสูงกว่า 10,000 เหรียญสหรัฐ แต่ไม่เกิน 25,000 เหรียญสหรัฐ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานบริหารงานบุคคล

การจ่ายเงินรางวัลในอนุบท (Subchapter) นี้ เป็นการจ่ายเงินเพิ่มจากรายได้ประจำ การรับรางวัลเป็นเงินสดตามบทบัญญัติของกฎหมายนี้ เป็นข้อตกลงเพื่อแสดงว่ารัฐบาลอาจใช้ความคิดวิธีการหรือเครื่องมือ ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากผลงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยผู้ได้รับรางวัล ทายาท หรือผู้ได้รับมอบหมายจะไม่มีสิทธิเรียกร้องอย่างใดต่อรัฐบาล

การให้เงินรางวัลเป็นเงินสดและการใช้จ่ายเพื่อการจัดงานหรือจัดพิธีเป็นเกียรติแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจได้รับการจัดสรรจากกองทุนหรือเงินงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่ได้กระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินที่จะจ่ายให้แก่การดำเนินกิจกรรมนั้น (ค่าใช้จ่ายในการจัดงาน) ในการให้การยอมรับเพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ได้รับเงิน

รางวัลตามที่กฎหมายบัญญัติ (ในกรณีประธานาธิบดีเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินที่จะจ่ายให้แก่กิจกรรมซึ่งจัดขึ้นสำหรับผู้ได้รับรางวัลจากประธานาธิบดี)

สำนักงานบริหารงานบุคคลอาจกำหนดข้อบังคับให้หน่วยงานหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นการให้รางวัลในการปฏิบัติงานดีเด่นหรือดีเยี่ยม หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นมีความพยายามในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือเป็นผลดีในการประหยัดเงินงบประมาณของรัฐ

นอกจากนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอาจให้รางวัลเป็นเงินสดในอนุมาตรา (b) ในมาตรานี้ โดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติหรือความเห็นชอบที่ได้กล่าวมาแล้วก็ได้ มีข้อสังเกตว่า ในอนุมาตรา (a และ b) ของมาตรา 4502 U.S. Code คำว่าเงินรางวัลเป็นเงินสด (Cash Award) จะนำมาใช้แทนคำว่า รางวัลที่เป็นตัวเงิน (Monetary Award) และรางวัลเช่นนั้น (Such Award) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติกฎหมายทั้งบท นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบทบัญญัติต่างๆ ก็เพื่อให้มีรูปแบบเดียวกันในกฎหมายลักษณะนี้

รางวัลของประธานาธิบดี

ประธานาธิบดีอาจให้เงินรางวัลเป็นเงินสดและรวมค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการจัดพิธีเพื่อเป็นเกียรติแก่เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับรางวัล ดังนี้

1. ข้าราชการนั้นเป็นผู้ปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จดีเยี่ยมหรือใช้ความพยายามด้วยตนเองอย่างอื่นๆ จนสามารถอุทิศตนให้แก่การปรับปรุงประสิทธิภาพความประหยัดในการปฏิบัติงานของรัฐบาล หรือประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญในการลดขั้นตอนการทำงาน หรือ

2. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างยอดเยี่ยม หรือการทำงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะในเรื่องที่เกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน รางวัลของประธานาธิบดีอาจเพิ่มเติมขึ้นจากรางวัลของหน่วยงานที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4503 ของลักษณะนี้ (มาตรา 4503 U.S. Code)

การให้รางวัลสำหรับอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานอาจจ่ายเงินรางวัลหรืออนุมิตรรางวัลตามอนุบทนี้ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะถึงแก่กรรมหรือพ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว เมื่อแสดงว่าบุคคลนั้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือมีผลงานดีเด่น การใช้ความพยายามส่วนตัวหรือการกระทำใดๆ หรือการทำงานเพื่อประโยชน์ของสาธารณะในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ (มาตรา 4505 U.S. Code)

การให้เงินรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน บทบัญญัติของกฎหมายสหรัฐฯ ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับการประเมินผลงานดีเด่นในระดับการทำงานประสบความสำเร็จหรือสูงกว่าอาจได้รับเงินรางวัลเป็นเงินสดตามมาตรา 4505a

เงินรางวัลในมาตรานี้จะมีจำนวนตามที่หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นผู้กำหนดให้ แต่ต้องไม่เกินกว่าร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนในรอบปีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับ (อัตราขั้นพื้นฐาน) หัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจที่จะจ่ายเงินรางวัลเกินกว่าร้อยละ 10 ของรายได้ต่อปีของเงินเดือนพื้นฐาน ถ้าเห็นว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลงานดีเลิศสมควรที่จะได้รับรางวัล แต่ไม่ว่ากรณีจะเป็นอย่างไร ห้ามมิให้จ่ายเงินรางวัลเกินกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ประจำปีของอัตราขั้นพื้นฐาน

การจ่ายเงินรางวัลตามมาตรา 4505a ให้จ่ายครั้งเดียวและไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

การที่ไม่จ่ายเงินรางวัลตามมาตรา 4505a หรือตามจำนวนเงินรางวัลที่กำหนดไว้ไม่อาจอุทธรณ์ได้ แต่ไม่ถือว่าสิทธิในการได้รับเงินรางวัลสูญสิ้นหรือลดน้อยลงในการที่จะได้รับการเยียวยาอย่างอื่นภายใต้อนุบท 2 บทที่ 12 บทที่ 71 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรา 2302(d)

สำนักงานบริหารงานบุคคลจะออกข้อบังคับที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานตามอนุมาตรา (a และ b) บทบัญญัติที่ได้กล่าวมาแล้วในมาตรานี้ จะใช้บังคับสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ซึ่งจัดอยู่ในอนุบทที่ 3 ของบทที่ 53 และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา e (มาตรา 4505a)

ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานบริหารของสหรัฐฯ ร้องขอ ประธานาธิบดีอาจมีอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (a-c) โดยไม่คำนึงถึงเจ้าหน้าที่ประเภทใดในหน่วยงานนั้นที่จะได้รับเงินรางวัลตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

สำนักงานบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้กำหนดระเบียบและคำแนะนำในการให้รางวัลตามโครงการที่กำหนดในอนุบทนี้ (มาตรา 4506 U.S. Code) นอกจากเงินรางวัลเป็นเงินสดที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีการให้รางวัลสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในฝ่ายบริหารระดับอาวุโส

ในหน่วยงานแต่ละแห่งจะเสนอขอรางวัลสำหรับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานหรือรางวัลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้บริหารดีเด่นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคคลใดในรอบปีที่ผ่านมา ก็ได้ สำนักงานบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อเสนอนำเสนอต่อประธานาธิบดีเพื่อขอรับรางวัล การขอรับรางวัลในรอบปีงบประมาณนั้น อย่างไรก็ตาม การให้รางวัลดังกล่าวนี้ ประธานาธิบดีอาจอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามอนุมาตรา (d) ของมาตรานี้

1. การให้รางวัลดีเด่นแก่ผู้บริหารสำหรับการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องหรือ

2. ผู้บริหารดีเด่นสำหรับการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม (Extraordinary)

ผู้ได้รับแต่งตั้งซึ่งมีตำแหน่งตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในอนุมาตรานี้จะไม่เคยได้รับรางวัล ในระหว่างรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา 4 ปี ในระหว่างปีงบประมาณจำนวนผู้ได้รับรางวัลระดับ ผู้บริหารดีมากมีไม่เกินร้อยละ 5 ของตำแหน่งผู้บริหารอาวุโส (Senior Executive)

สำหรับตำแหน่งในระดับผู้บริหารงานดีเยี่ยม (Distinguished Executive) จะต้องไม่เกิน ร้อยละ 1 ของผู้บริหารระดับอาวุโส

ผู้ได้รับเงินรางวัลในประเภทผู้บริหารดีมากมีสิทธิได้รับเงินรางวัลรวมครั้งเดียวไม่เกิน ร้อยละ 20 ของอัตราเงินเดือนพื้นฐานในรอบปีเพิ่มจากเงินเดือนประจำเป็นการจ่ายครั้งเดียว สำหรับผู้บริหารดีเยี่ยมให้ได้รับเงินรางวัลร้อยละ 35 ของอัตราเงินเดือนพื้นฐานต่อปีเพิ่มจาก เงินเดือนประจำเป็นการจ่ายครั้งเดียว

การจ่ายเงินรางวัลที่ได้กล่าวมาแล้วมีข้อห้ามมิให้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่ง ผู้บริหารที่กำหนดไว้ในตารางผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร (Executive Schedule, 5 U.S.C. Arts. 5311-5318 แบ่งออกเป็นห้าระดับ I-V) หมายความว่า บุคคลที่มีตำแหน่งระบุไว้ในอนุบทที่ 2 ของบทที่ 53 หรือตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในระดับที่บัญญัติไว้ในอนุบทที่ 2 ของบทที่ 53 และผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เสนอแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีโดยคำแนะนำและ ยินยอมของวุฒิสภา (มาตรา 4509) นอกจากนั้น ประธานาธิบดีไม่อาจจะให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐได้ในระหว่างปีที่มีการเลือกตั้งประธานาธิบดี ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน จนถึงวันที่ 20 มกราคม ของปีถัดไป (ในปีที่มีการเลือกตั้งประธานาธิบดี) ตำแหน่งต่างๆ ที่กฎหมายบัญญัติห้าม ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอาวุโส ผู้บริหารระดับอาวุโสซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย มาตรา 3132 (a)(c) หรือในตำแหน่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นงานลับ หรือเป็นผู้กำหนดนโยบายตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะ 5 U.S. Code ข้อบังคับของสหรัฐฯ

ผู้ได้รับการแต่งตั้งทางการเมืองในระดับอาวุโสไม่อาจรับเงินรางวัลตามบทบัญญัตินี้ ในระหว่างปีที่มีการเลือกตั้งประธานาธิบดี

5.5 พระราชบัญญัติเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนที่เสมอภาคของผู้บังคับใช้กฎหมาย ค.ศ. 2003

กฎหมายฉบับนี้บัญญัติความเสมอภาคในการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนในระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายของสหรัฐฯ (Federal Law Enforcement Officers) และโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางและเจ้าหน้าที่รัฐบาลของรัฐและท้องถิ่น บทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา 2 นิยามความหมายของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย หมายถึง

(1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายของสหรัฐฯ มาตรา 8331 หรือ 8401 ของประมวลกฎหมายสหรัฐฯ ลักษณะ 5 หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีตำแหน่งสืบสวนสอบสวน จับกุม หรือควบคุมผู้ต้องหา หรือนักโทษตามกฎหมายอาญาของสหรัฐฯ

(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลสหรัฐฯ

การจัดทำรายงานตามมาตรานี้ ให้สำนักงานบริหารบุคคลเสนอรายงานต่อประธานวุฒิสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งกรรมการงบประมาณและอนุกรรมการของรัฐสภาภายในวันที่ 30 เมษายน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) เปรียบเทียบประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลสหรัฐฯ ทั้งหมด

(2) เสนอแนะให้มีการแก้ไขความไม่เท่าเทียมกันในการจัดประเภทตำแหน่งเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายทั้งหมดของรัฐบาลสหรัฐฯ

เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลสหรัฐฯ อาจเข้าสู่โครงการแลกเปลี่ยนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและรัฐบาลท้องถิ่นในโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้ โดยประธานาธิบดีอาจจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาลสหรัฐฯ ในการทำหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายกับหน่วยงานของรัฐและรัฐบาลท้องถิ่น โครงการแลกเปลี่ยนนี้จะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายสหรัฐฯ ลักษณะ 5 บทที่ 33 นอกจากนี้ ยังได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลาง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นโดยทำข้อตกลงร่วมกันตามบทบัญญัติของกฎหมาย

รายงานของคณะกรรมการกิจการรัฐบาลซึ่งจัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้สำนักงานบริหารงานบุคคลทบทวนการจำแนกประเภทเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายภายในรัฐบาลกลางของสหรัฐฯ วัตถุประสงค์เพื่อจะวัดความแตกต่างและแก้ไขปัญหาการรับบุคคลเข้าทำงาน การรักษาบุคลากร และการปฏิบัติ

ที่ไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางซึ่งอยู่ในหน่วยงานและสำนักงานที่ต่างกันมักจะมีค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้ถ้าไม่มีเหตุผลอันสมควรเนื่องจากการศึกษาและอบรม ความรับผิดชอบ หรือปัจจัยอื่นๆ ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาการจ้างงาน การรักษานโยบายไว้ในหน่วยงาน และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในกรณีที่เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนต่ำเกินไป ความแตกต่างเหล่านี้เป็นปัญหาที่สำคัญเมื่อมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในปี ค.ศ. 2001 ตามกฎหมายความมั่นคงแห่งมาตุภูมิ (Homeland Security Act) โดยเฉพาะหน่วยงานตำรวจรักษาความปลอดภัยด้านการขนส่งและตำรวจรักษาความปลอดภัยด้านอากาศยาน ซึ่งมีความมุ่งหมายในการคุ้มครองการจี้เครื่องบิน (High Jacking) ภายในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งในการกำหนดอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เหล่านี้สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานอื่น

เมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิ (Department of Homeland Security) แล้ว เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานอื่นๆ ของสหรัฐฯ ได้ลาออกและไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นจำนวนมาก

ข้อแตกต่างระหว่างเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่รักษากฎหมายในหน่วยงานต่างๆ ของสหรัฐฯ ได้ก่อให้เกิดปัญหาตามรายงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหรัฐฯ ซึ่งกล่าวถึงหน่วยงานตำรวจของสหรัฐฯ 13 แห่ง ในพื้นที่ของวอชิงตัน ดี.ซี. ที่เป็นปัญหาชัดเจนที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจลาออกจากหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้เป็นจำนวนมาก

รายงานของสำนักงานบริหารงานบุคคลซึ่งเสนอต่อรัฐสภาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนที่เสมอภาค ค.ศ. 2003 แสดงว่าค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายของสหรัฐฯ มีความแตกต่างกันโดยไม่สมควร และจำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหานี้เนื่องจากภารกิจของเจ้าหน้าที่รักษากฎหมายของรัฐบาลกลางเปลี่ยนแปลงไปทั้งคุณสมบัติและลักษณะงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์อื่นๆ ไม่ได้สะท้อนความเป็นจริง มีลักษณะแยกส่วนและไม่ยืดหยุ่น ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างการเกษียณอายุ ซึ่งมีรากฐานมาจากกฎหมายปี ค.ศ. 1940 การจำแนกประเภทและระบบเงินเดือนไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความยากลำบาก ความยุ่งยากซับซ้อนของระบบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ รายงานของสำนักงานบริหารบุคคลได้เน้นประเด็นสำคัญในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ การจำแนกประเภทเงินเดือน (Basic Pay) และเงินเพิ่มพิเศษ (Premium Payments) รายงานฉบับนี้ยังเน้นให้เห็นถึงประเภทของเจ้าหน้าที่และความรับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายตามระบบเกษียณอายุของราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางซึ่งมีระบบการเกษียณอายุตามกฎหมายและข้อบังคับ

2) เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายซึ่งมีอำนาจในการจับกุมตามกฎหมายของสหรัฐฯ หรือมีอำนาจเทียบเท่ากับการควบคุมตัวตามกฎหมายทหารแต่ไม่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย

1. ผลการศึกษา กฎหมายได้ขยายประโยชน์ตอบแทนการเกษียณอายุสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจของรัฐบาลกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ทั่วๆ ไปในชุมชน แต่ไม่รวมถึงเจ้าหน้าที่อื่นๆ ซึ่งทำให้มีความแตกต่างอย่างมากกับตำรวจหน่วยอื่นที่ไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนเท่าเทียมกัน

2. ระบบคณะกรรมการคุ้มครองคุณธรรมและคำพิพากษาของศาลสหรัฐฯ ได้ทำให้เกิดข้อแตกต่างของประโยชน์ตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานของหน่วยงานต้นสังกัด

3. บทบัญญัติว่าด้วยการเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายมีผลให้เจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์เกษียณก่อนกำหนด ในขณะที่จะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลมากกว่าที่จะรักษาเจ้าหน้าที่เหล่านี้ไว้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเหล่านี้จำนวนหนึ่งได้กลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลาง

4. การกิจของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายของสหรัฐฯ ได้ขยายขอบเขตอย่างมากภายหลังจากที่ผู้ก่อการร้ายโจมตีประเทศสหรัฐฯ เมื่อวันที่ 11 กันยายน ค.ศ. 2001 ดังจะเห็นได้จากหน่วยงานตำรวจของรัฐบาลกลางมีความจำเป็นจะต้องใช้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมขั้นสูงและหน่วยปฏิบัติการพิเศษจำนวนมาก โดยเฉพาะการรวมหน่วยงานศุลกากร ตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจรักษาชายแดนเข้าเป็นหน่วยงานศุลกากรและป้องกันชายแดนในกระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิ วิวัฒนาการของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในสหรัฐฯ หลังจากการก่อการร้ายครั้งสำคัญดังกล่าวแล้ว ทำให้เกิดปัญหายากในการนิยามความหมายของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายในภารกิจสมัยใหม่

การจำแนกประเภทและอัตราเงินเดือนพื้นฐาน

ตารางเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายของสหรัฐฯ ได้ใช้มานานกว่า 50 ปี เรียกว่าตารางเงินเดือนทั่วไป (General Schedule) การจำแนกประเภทเงินเดือนพื้นฐานไม่มีความยืดหยุ่นอย่างเพียงพอในการกำหนดประเภทและปัญหาการจ่ายเงิน ซึ่งแตกต่างกันตามอาชีพ ระดับชั้น สถานที่ทำงาน และระดับการปฏิบัติงาน ข้อแตกต่างของการจ่ายเงินเดือนในหน่วยงานต่างๆ ทำให้เป็นผลเสียต่อขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดปัญหาแก่เจ้าหน้าที่ และทำให้รัฐบาลมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น ระบบการจ่ายเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ในกระทรวงความมั่นคงแห่งมาตุภูมิและกระทรวงกลาโหมอยู่ในอัตราสูง ทำให้คาดคะเนได้ว่าจะมีเจ้าหน้าที่

ประมาณ 50,000 คน ซึ่งอยู่ในระบบเงินเดือนเดิม ย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่มีค่าตอบแทน ยืดหยุ่นมากกว่า และใกล้เคียงกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้นุคลากรในหน่วยงาน บังคับใช้กฎหมายเสียเปรียบ

เงินพิเศษ

ในขณะที่หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของสหรัฐฯ ได้รับเงินพิเศษโดยมีมาตรฐาน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายสหรัฐฯ ลักษณะ 5 แต่มีหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย บางหน่วยงานที่ได้รับเงินพิเศษโดยไม่มีมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้เห็นว่าไม่เป็นธรรม

การกำหนดเงินพิเศษโดยควบคุมค่าเฉลี่ยมิให้เกินหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ยกเว้น สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่สำคัญบางประการได้ทำให้นำไปสู่การกดค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้กำหนดให้ควบคุมการจ่ายเงินสำหรับพนักงานสอบสวนคดีอาญา ทำให้การจ่ายเงินเพิ่ม ไม่สูงเกินไป มีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งในประเภทที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่บางประเภทได้รับการ ปฏิบัติเป็นพิเศษ

การวางระเบียบข้อบังคับการจ่ายเงินพิเศษในกฎหมายทำให้เกิดปัญหาต่อการ เปลี่ยนแปลงภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันรัฐสภาได้ให้อำนาจผู้บริหารการ บินของสหรัฐฯ และหน่วยงานความมั่นคงทางด้านการขนส่งและกระทรวงกลาโหมมีการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นและได้รับผลประโยชน์สูงกว่า

แนวทางแก้ปัญหา

รายงานการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้เสนอต่อรัฐสภาให้สำนักงานบริหารบุคคลมีอำนาจ มากขึ้นในการกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเกษียณอายุราชการของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย การจำแนกประเภทและเงินเดือนพื้นฐาน และระบบการจ่ายเงินพิเศษ โดยการปรึกษารือ กับหน่วยงานต้นสังกัดและด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม การกำหนด กรอบเช่นนี้จะทำให้การจำแนกภารกิจของการบังคับใช้กฎหมายมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้มี ความยืดหยุ่นในการกำหนดยุทธศาสตร์ การสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ และประหยัด (Cost-Effective) ทำให้ผลประโยชน์ของหน่วยงานที่จ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐและ ผลประโยชน์ของรัฐบาลมีความสมดุล การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นดังกล่าวแล้วจะทำให้ ทุกหน่วยงานมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันและหลีกเลี่ยงปัญหาขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน การขาดแคลนบุคลากรหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น กรอบการทำงานเช่นนี้

จะช่วยลดปัญหาผู้ทำงานบางกลุ่มซึ่งได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าเนื่องจาก การบัญญัติกฎหมายเป็นเรื่องๆ ไป สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า ได้แก่ ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสำหรับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลาง

กรอบความคิดใหม่นี้ จะทำให้การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในหน่วยงาน ทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเกษียณอายุ อัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เงินเพิ่มพิเศษ และประโยชน์ อื่นๆ สำหรับการจำแนกประเภทและระบบเงินเดือนขั้นพื้นฐาน แนวความคิดการทำงานในกรอบ ใหม่นี้จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับหน่วยงานที่สร้างขึ้นใหม่ที่มีหน้าที่รักษาความมั่นคงของรัฐ อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นที่สำนักงานบริหารงานบุคคลจะต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมในการจัดวางระบบ ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน อัตราเงินเดือนและการปรับเงินเดือนจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายสามารถกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ การทำงานและปรับค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับการประเมินผลการทำงาน

สำหรับเงินเพิ่มพิเศษ กรอบใหม่นี้จะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษและการปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นหรือปัญหาทางด้านการบริหารและนโยบาย หลักเกณฑ์เดียวกันนี้ควรใช้กับหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์อย่างเดียวกัน ระบบใหม่จะมีความยืดหยุ่นในการกำหนดหลักเกณฑ์ สำหรับสถานการณ์พิเศษหรือภารกิจหนึ่งภารกิจใดโดยเฉพาะด้าน

ข้อสรุป

บทเรียนจากการศึกษาระบบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในส่วนราชการที่มีภารกิจแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ามีความ ซับซ้อนและความไม่เท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

การบูรณาการความคิดในการแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนและการเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับใช้กฎหมายในสหรัฐฯ หน่วยงานบริหารงานบุคคลได้เสนอแนะว่า ควรจะจัดทำในลักษณะ การบูรณาการโดยใช้หลักการเดียวกัน ปัญหาบางประการทางด้านนโยบายจำเป็นต้องจัดทำ ในลักษณะบูรณาการ โดยเฉพาะค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุและเงินเพิ่มพิเศษ นอกจากนี้ จะต้อง ประเมินการทำงานลักษณะเดียวกันกับที่ใช้ในตลาดแรงงาน รัฐบาลอาจจำเป็นต้องพิจารณา ประโยชน์ตอบแทนหลังจากเกษียณอายุและระดับเงินเดือน สำนักงานบริหารบุคคลของสหรัฐฯ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการกำหนดอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และประโยชน์ตอบแทนที่มีนโยบายประสานสัมพันธ์กันในหน่วยงานต่างๆ ที่จำเป็นต้องร่วมมือ

กันในการทำงาน ข้อเสนอต่างๆ เหล่านี้จะทำให้สนับสนุนแนวทาง กำหนดนโยบายทางยุทธศาสตร์ และเน้นภารกิจมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงนโยบายการบริหารจัดการเป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จของภารกิจ แนวทางนี้จะทำให้รัฐบาลมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาทั้งหมด ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงมาก สำนักงานบริหารบุคคลควรจะเป็นผู้ประสานงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยมีหลักประกันให้แก่หน่วยงานและผลประโยชน์ของรัฐบาลอย่างสมดุล

ผนวก 5.1

พระราชบัญญัติจริยธรรมในรัฐบาลสหรัฐอเมริกา

พระราชบัญญัติจริยธรรมในรัฐบาล (The Ethics in Government Act of 1978) กฎหมายฉบับนี้บัญญัติขึ้นหลังจากคดี Watergate ซึ่งทำให้ประธานาธิบดีริชาร์ด นิกสัน (Richard Nixon) ลาออกจากตำแหน่งประธานาธิบดีก่อนที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามกระบวนการของวุฒิสภา เนื่องจากการกระทำความผิดของฝ่ายบริหาร หลังจากนั้นได้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของรัฐบาลจากการกระทำโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ซึ่งรวมถึงกฎหมายว่าด้วยการให้เงินอุดหนุนทางการเงิน กฎหมายว่าด้วยการขัดกันของผลประโยชน์ การคุ้มครองเสรีภาพของข้อมูลข่าวสารและกฎหมายว่าด้วยสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่ของรัฐถูกตรวจสอบจากสาธารณชนมากขึ้น กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความประพฤติของผู้เข้ารับราชการ

บทบัญญัติของกฎหมายได้ออกแบบเพื่อลดการคอร์รัปชันและป้องกันการใช้อิทธิพลของข้อมูลข่าวสารซึ่งได้มาในระหว่างปฏิบัติงานในรัฐบาล บทบัญญัติที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (1) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ระดับสูงต้องเปิดเผยทรัพย์สินต่อสาธารณะ (2) ห้ามการกระทำบางอย่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง นอกจากนี้กฎหมายยังวางบทบัญญัติกำหนดการรับของขวัญและค่าตอบแทน รวมทั้งมีบทบัญญัติว่าด้วยการบังคับใช้จริยธรรม

ก่อนที่รัฐบาลกลางจะบัญญัติกฎหมายฉบับนี้ รัฐบาลต่างๆ หลายรัฐได้มีกฎหมายกำหนดให้เปิดเผยทรัพย์สินก่อนหน้านี้อยู่แล้วในชื่อของจริยธรรมและการเปิดเผยทรัพย์สิน แต่การเปิดเผยทรัพย์สินให้เปิดเผยเป็นการภายในต่อหน่วยงานของตน ในปี ค.ศ. 1970 สำนักงานตรวจบัญชีซึ่งเป็นหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของรัฐบาลได้ตั้งข้อสังเกตเรื่องการมีประสิทธิภาพในการเปิดเผยทรัพย์สินดังกล่าว (Ethics in Government Act, Title I, Answers. Com. 2010)

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในข่ายต้องเปิดเผย ในฝ่ายบริหารกฎหมายกำหนดให้ประธานาธิบดีและรองประธานาธิบดี เจ้าหน้าที่ทั้งหมดซึ่งมีตำแหน่งระดับ GS-16 การจัดประเภทของรัฐบาลกลาง (Federal Government) ตามตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือสูงกว่า เจ้าหน้าที่ทหารระดับสูงและตุลาการซึ่งพิจารณาคดีปกครอง นอกจากนี้ การเปิดเผยทรัพย์สินกำหนดให้สมาชิกวุฒิสภา ผู้พิพากษาของรัฐบาลกลาง และเจ้าหน้าที่บางตำแหน่งในฝ่ายตุลาการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของรัฐบาลด้วย (โปรดดู General Schedule 1-15, GS 1-7 ระดับล่าง GS 8-12 ระดับกลาง และ GS 13-15 ระดับสูง and GS Supergrades, GS 16, 17, 18, 5 U.S.C. Art. 5331, <http://www.law.cornell.edu/uscode/5/5331.html>)

บุคลากรซึ่งอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายฉบับนี้ต้องเปิดเผยรายได้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นของขวัญ ทรัพย์สิน และหนี้สิน รวมทั้งการทำธุรกรรมหรือการทำหน้าที่ในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ของขวัญที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นอาหาร ที่พักอาศัย การเดินทาง และการบันเทิง จะต้องรายงาน ในรอบ 1 ปี รวมจำนวนที่ได้รับรอบหนึ่งปี 250 เหรียญสหรัฐ หรือมากกว่า รวมทั้งของขวัญอื่นๆ ต้องรายงานถ้าของขวัญนั้นได้รับจากบุคคลใดในรอบปีมีมูลค่า 100 เหรียญสหรัฐ หรือมากกว่า

รายได้ที่มาจากเงินปันผล ดอกเบี้ย ค่าเช่า และส่วนเกินของเงินต้น (Capital gain) เกินกว่า 100 เหรียญ ต้องรายงาน ทั้งนี้ กำหนดไว้ 9 ประเภท ไม่เกิน 1,000 เหรียญสหรัฐ จนถึงมากกว่า 5 ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนรายได้อื่นๆ เจ้าหน้าที่ต้องรายงานแหล่งที่มาของรายได้ ประเภทจำนวน และมูลค่าของรายได้เกินกว่า 200 เหรียญสหรัฐ

ทรัพย์สินและหนี้สินที่รายงานจะต้องอยู่ภายในประเภททรัพย์สินที่มีมูลค่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และรวมทั้งอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินส่วนตัว กฎหมายไม่กำหนดให้รายงานมูลค่าทรัพย์สินอันเป็นที่อยู่อาศัยซึ่งไม่ได้ใช้สำหรับการผลิตและไม่รวมถึงเงินฝาก ออมทรัพย์และพันธบัตรที่มีมูลค่า 5,000 เหรียญ หรือน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรายงานการทำธุรกรรมทุกชนิด รวมทั้งลักษณะ วันที่ และมูลค่าเกี่ยวกับการซื้อขายแลกเปลี่ยนอสังหาริมทรัพย์ หุ้น พันธบัตร หรือการซื้อขายสินค้าตลาดล่วงหน้า ยกเว้นการทำธุรกรรมระหว่างเจ้าหน้าที่และคู่สมรสหรือบุตร รวมทั้งการโอน ซื้อ หรือขายที่อยู่อาศัยส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายต้องรายงานชื่อบุคคลซึ่งจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ตนเกินกว่า 5,000 เหรียญสหรัฐ ในรอบ 2 ปีปฏิทินก่อนที่จะเสนอรายงานครั้งแรก รวมทั้งรายงานสรุปของการให้บริการที่ได้กระทำ ผู้มีหน้าที่รายงานต้องเปิดเผยตำแหน่งต่างๆ ของตน ได้แก่ ทรัสต์ดี กรรมการ หุ้นส่วน ลูกจ้าง ตัวแทน ผู้ดูแลผลประโยชน์หรือที่ปรึกษาของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือธุรกิจ รวมทั้งองค์กรไม่แสวงหากำไร

ในการคุ้มครองสิทธิส่วนตัว กฎหมายต้องการกำหนดการแจ้งทรัพย์สินซึ่งไม่เกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวหรือการแสวงหาโอกาสโดยนำข้อมูลทางการเงินไปใช้โดยมิชอบ ถึงแม้ว่าผลประโยชน์ของคู่สมรสจะต้องรายงานด้วย แต่กฎหมายได้บัญญัติข้อยกเว้นเพื่อลดภาระในการรายงานของคู่สมรส นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องประเมินรายงานของเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูล และแสดงให้เห็นว่าไม่มีการขัดกันของผลประโยชน์ด้วย ผู้ทำหน้าที่เก็บรักษาเอกสารรายงานต้องทำลายรายงานนี้เมื่อพ้น 6 ปี และมีบทลงโทษสำหรับผู้รั่วรายงานโดยมิชอบ ด้วยกฎหมายหรือโดยมีวัตถุประสงค์ทางการพาณิชย์

ข้อห้ามหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนที่จะผ่านร่างกฎหมายฉบับนี้ ประมวลกฎหมายของสหรัฐฯ ได้บัญญัติห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐหลังจากการจ้างสิ้นสุดลง ข้อห้ามดังกล่าวนี้ ได้แก่การห้ามอดีตเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการบางอย่างในหน่วยงานนั้น กฎหมายฉบับนี้ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ที่พ้นจากตำแหน่งแล้วทำการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานของตน

ในปัจจุบัน “การสื่อสาร” ตามข้อห้ามมิให้ติดต่อกับหน่วยงานของตนไม่มีกำหนดระยะเวลา รวมทั้งการส่งบันทึก จดหมาย และโทรศัพท์ถึงเจ้าหน้าที่ของสหรัฐฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการบางอย่างที่เกี่ยวกับคู่สัญญาหรือคู่สัญญาหลายฝ่าย ซึ่งอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการส่วนตัวและเป็นลูกจ้างของหน่วยงานในใหม่นั้น กิจการที่เกี่ยวกับสหรัฐฯ หมายถึง รัฐบาลสหรัฐฯ เป็นคู่สัญญา หรือมีผลประโยชน์ที่เป็นสาระสำคัญโดยตรง ข้อห้ามนี้ต้องการจะป้องกันอดีตเจ้าหน้าที่จากการเปลี่ยนข้างโดยเป็นตัวแทนของคู่สัญญาในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งตนเคยปฏิบัติในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เช่น เจ้าหน้าที่นั้นเป็นตัวแทนของรัฐบาลในเรื่องหนึ่งย่อมไม่ควรที่จะยินยอมให้ตนเป็นตัวแทนของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีผลประโยชน์ขัดกันกับงานในรัฐบาลซึ่งตนเคยปฏิบัติอยู่ ซึ่งการทำงานนั้นไม่มีความเหมาะสม

นอกจากนี้ กฎหมายยังบังคับใช้กับการทำหน้าที่ให้แก่หน่วยงานลับหลัง โดยการช่วยเหลือหรือเป็นตัวแทนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งในเรื่องเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถหลีกเลี่ยงข้อห้ามนี้ได้โดยสละสิทธิในการปฏิบัติงานบางอย่างในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ในรัฐบาล การสละสิทธิจะทำให้เขาหลุดพ้นจากการมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นทั้งหมด ข้อห้ามนี้มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี ซึ่งใช้บังคับในการติดต่อกับหน่วยงานของอดีตเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องซึ่งตนรู้ หรือควรจะรู้ในขณะที่ซึ่งตนมีความรับผิดชอบงานของทางราชการภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนที่จะพ้นจากการทำงานให้รัฐบาล ข้อห้ามนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความไม่เหมาะสมหลังจากออกจากงาน ซึ่งตนได้รับทราบข้อมูลนั้นในขณะที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการหลายเรื่อง ซึ่งตนไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมด้วยเป็นการส่วนตัวหรือมีส่วนร่วมทั้งหมด

ข้อห้ามนี้ครอบคลุมเรื่องต่างๆ หลายเรื่องซึ่งเจ้าหน้าที่มีการติดต่อกับหน่วยงานเดิมของตนอย่างจำกัด ซึ่งทำให้ข้อห้ามมีกำหนดระยะเวลาสั้นลง ทั้งนี้เพราะข้อห้ามใช้กับเรื่องต่างๆ หลายเรื่อง ซึ่งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลหรือตรวจสอบในฐานะผู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ และเจ้าหน้าที่นั้นไม่สามารถสละสิทธิโดยไม่มีเหตุผลที่กระทบต่อการทำงานของรัฐบาล

ดังนั้น การสละสิทธิจึงไม่ทำให้เจ้าหน้าที่พ้นความรับผิดชอบในเรื่องนั้น และไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อห้าม การห้ามติดต่อสื่อสารก็เหมือนกับข้อห้ามอื่นๆ ซึ่งต้องการจะป้องกันมิให้อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐเปลี่ยนข้างไปเป็นตัวแทนของคู่สัญญาในเรื่องซึ่งเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่นั้นในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ไม่รวมถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างอื่นๆ ในเรื่องนั้น

การปรับปรุงกฎหมาย เกี่ยวกับการชดเชยของผลประโยชน์ได้บัญญัติข้อห้ามอย่างกว้างขวางในเรื่องการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งข้อห้ามการทำงานเบื้องหลัง แต่กฎหมายมีข้อห้ามที่กว้างขวางเกินไปจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะข้อห้ามเหล่านี้จะใช้บังคับเฉพาะการกระทำซึ่งอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานของตนแทนบุคคลที่สาม ข้อห้ามนี้ประสงค์จะป้องกันการตัดสินใจของรัฐบาลซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลโดยไม่เหมาะสมจากอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สำหรับบุคลากรระดับสูง ข้อห้ามภายหลังจากพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรระดับสูงของรัฐบาลได้ขยายไปถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นตัวแทนของบุคคลที่สามด้วย เจ้าหน้าที่ระดับสูงเป็นผู้ได้รับเงินเดือนระดับสูงสุด ไม่อาจทำหน้าที่แทนบุคคลหรือพยายามใช้อิทธิพลโดยการติดต่อหรือแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตน ข้อห้ามนี้ไม่กำหนดว่าเป็นเรื่องใด ซึ่งคนแสวงหาความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการติดต่อกับหน่วยงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังห้ามการเป็นตัวแทนของบุคคลอื่นไม่ว่าเรื่องใดๆ รวมทั้งการร่างกฎหมายหรือนโยบายซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ตนเคยปฏิบัติหน้าที่เรื่องนั้น และไม่จำเป็นต้องมีอยู่ในขณะที่ตนปฏิบัติหน้าที่ในรัฐบาล

สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลอาจยกเว้นข้อห้ามเหล่านี้ภายใต้สถานการณ์อย่างจำกัด และข้อยกเว้นบางอย่างอาจกระทำได้

ข้อห้ามเช่นเดียวกันนี้ใช้กับเจ้าหน้าที่ระดับคณะรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่บางคนซึ่งได้รับเงินเดือนระดับรัฐมนตรีช่วยของหน่วยงานที่มีรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้อห้ามนี้ขยายไปยังหน่วยงานอื่น ซึ่งอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐเคยปฏิบัติงานและรวมทั้งการเป็นตัวแทนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงในหน่วยงานอื่นด้วย เจ้าหน้าที่ระดับรัฐมนตรีหรือเทียบเท่านี้ สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลไม่อาจยกเว้นข้อห้ามนี้ ถึงแม้ว่าจะมีข้อยกเว้นอย่างจำกัดอยู่ก็ตาม

เงินค่าตอบแทนหรือสมนาคุณภายใต้กฎหมายฉบับนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลสหรัฐฯ ไม่อาจรับเงินสมนาคุณในการกล่าวสุนทรพจน์ หรือรับค่าตอบแทนจากการเขียนหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน หรือได้รับเงินตอบแทนเพราะดำรงสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดข้อห้ามการรับจ้างทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐบางประเภทอีกด้วย

ในการบังคับใช้กฎหมาย สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้มีความรับผิดชอบในการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย สำนักงานนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานอิสระภายในฝ่ายบริหารทำหน้าที่ทั้งออกระเบียบข้อบังคับและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่นเพื่อนำไปสู่การออกระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายและมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการใช้และตีความกฎหมาย ผู้อำนวยการสำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลอาจลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของ

รัฐและหน่วยงานของรัฐบาลและใช้อำนาจปกครองแก่หน่วยงานของรัฐบาลในบางกรณีได้
กฎหมายอนุญาตให้ดำเนินการบังคับใช้ข้อห้ามทั้งทางแพ่งและทางอาญา รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ยุติธรรม มีอำนาจลงโทษทางแพ่งและการคุมครองชั่วคราวในกรณีที่มีการฝ่าฝืนข้อห้ามเหล่านี้

ระบบการอกระเบียบข้อบังคับเป็นส่วนหนึ่งของคำสั่งทางปกครองของประธานาธิบดี
ตามกฎหมายจริยธรรมในรัฐบาลซึ่งเป็นส่วนสำคัญของข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของ
รัฐซึ่งปฏิบัติงานกับรัฐบาลกลาง ในทำนองเดียวกัน รัฐสภาและศาลยุติธรรมก็มีบทบัญญัติของ
กฎหมายว่าด้วยจริยธรรมของหน่วยงานนั้นเช่นเดียวกับกฎหมายว่าด้วยจริยธรรมในรัฐบาล

ผนวก 5.2

สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา (The Office of Government Ethics, OGE)

สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาล เป็นหน่วยงานขนาดเล็กอยู่ภายใต้ฝ่ายบริหาร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจริยธรรมของรัฐบาล ค.ศ. 1978 เดิมหน่วยงานนี้อยู่ในสำนักงานบริหารงานบุคคล (Office of Personnel Management) และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสำนักงานโดยพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับปรุงอำนาจจริยธรรมของรัฐบาล ค.ศ. 1988 สำนักงานจริยธรรมมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและแก้ปัญหาคัดกันของผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานนี้ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในฝ่ายบริหาร มีเป้าหมายในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมขั้นสูงสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในการบริหารงานของรัฐโดยปราศจากความลำเอียงและข้อขัดแย้ง

ผู้อำนวยการสำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ในสำนักงานของผู้อำนวยการจริยธรรมแบ่งออกเป็น 4 หน่วยงาน โดยทำหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับใช้จริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานดังกล่าวนี้ ได้แก่

1. สำนักงานประสานงานในรัฐบาลและโครงการพิเศษ (Office of Government Relations and Special Projects) ทำหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานบริหารและงบประมาณและรัฐสภา ประสานงานทางด้านการส่งเสริมจริยธรรมระหว่างประเทศและการต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมทั้งการริเริ่มและประสานงานในสำนักงานโครงการพิเศษของสหรัฐฯ

2. สำนักงานที่ปรึกษาทั่วไปและนโยบายกฎหมาย (Office of General Counsel and Legal Policy) มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดทำและรักษากฎหมายว่าด้วยจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของรัฐ สำนักงานนี้พัฒนาโครงการจริยธรรมทางด้านนโยบายและระเบียบข้อบังคับของฝ่ายบริหาร ใช้และตีความกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่างๆ ในการนำกฎหมายและนโยบายไปใช้ในทางปฏิบัติ เสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการขัดกันของผลประโยชน์และกฎหมายว่าด้วยจริยธรรม นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อต่างๆ ได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน

3. สำนักงานโครงการของหน่วยงาน (Office of Agency Program) ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและให้บริการแก่ฝ่ายบริหารของรัฐบาลกลางทางด้านโครงการจริยธรรมในรัฐบาล สำนักงานนี้แบ่งออกเป็น 3 แผนก ได้แก่ (1) แผนกโครงการบริการ (2) แผนกการศึกษา

(3) แผนตรวจสอบ การทำงานของทั้งสามแผนจะประสานกันในการให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำโครงการส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานนี้จะทำงานกับหน่วยงานของรัฐอย่างใกล้ชิดเพื่อทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จัดการฝึกอบรมและจัดทำเอกสารทางด้านการศึกษา คู่มือทางด้านงบประมาณและติดตามตรวจสอบปัญหาเพื่อนำเสนอสำนักงานจริยธรรมของรัฐบาล สำนักงานโครงการของหน่วยงานนี้จะจัดการประชุมประจำปีเกี่ยวกับจริยธรรมในรัฐบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการจัดประชุมในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกไตรมาส

4. สำนักงานบริหารและจัดการข้อมูลข่าวสาร (Office of Administration and Information Management) มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ ของสำนักงานจริยธรรมของรัฐบาล (OGE) แบ่งออกเป็น 2 แผนก ได้แก่ (1) แผนกบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านการบริหารงานบุคคล เงินเดือน การจัดการงบประมาณประจำปี การพิมพ์ และการบริหารทรัพย์สิน การเดินทาง การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดพิมพ์เอกสาร และ (2) แผนกจัดการข้อมูลข่าวสาร มีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม การจัดทำเว็บไซต์ และการจัดการบันทึกข้อมูลต่างๆ รวมทั้งการจัดทำโครงการข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีเว็บไซต์

ประเด็นทางด้านจริยธรรม สำนักงานจริยธรรมของรัฐบาลจะจัดการดำเนินการและเกี่ยวข้องกับเรื่องจริยธรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้ การรับของขวัญของกำนัล การขัดกันของผลประโยชน์ ความไม่เป็นกลางของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจ้างงานและการพ้นจากตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ การจัดทำกิจกรรมนอกเหนืออำนาจหน้าที่ การเปิดเผยทรัพย์สิน และการไม่รับรองสถานะสิทธิ และการเก็บรักษาประวัติ เขตอำนาจของสำนักงานเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหารเท่านั้น ส่วนฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการมีประมวลจริยธรรมของตนเอง (Robert Longley, Who Oversees Ethics in Government? About.com guide)

ผนวก 5.3

รายงานว่าด้วยสถานะทางด้านคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา

รายงานว่าด้วยสถานะทางด้านคุณธรรม ปี ค.ศ. 2009 (Global Integrity Report) แสดงว่า ความรับผิดชอบและการต่อต้านการคอร์รัปชันในสหรัฐฯ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะมีรัฐบาลใหม่ รายงานสรุปว่า การคอร์รัปชันในสหรัฐฯ มิได้มีความก้าวหน้ามากขึ้นในระดับชาติ ระดับคะแนนของสหรัฐฯ ในปี ค.ศ. 2009 มีค่าเท่ากับ 85 ซึ่งเท่ากับการประเมินการศึกษาระบบคุณธรรมของสหรัฐฯ ในรายงานระบบคุณธรรมของโลกในปี ค.ศ. 2007 แม้ว่ารัฐบาลสหรัฐฯ จะแสดงเจตจำนงในการปฏิรูประบบราชการและความพยายามที่จะทำให้รัฐบาลมีความโปร่งใสมากขึ้น แต่ก็มีพยานหลักฐานเพียงเล็กน้อยที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงการคอร์รัปชันในระดับชาติ นอกจากนี้ คำพิพากษาของศาลสูงสุดสหรัฐฯ ที่ยินยอมให้บริษัทและสหภาพแรงงานใช้จ่ายในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งย่อมจะทำให้ระดับคะแนนของประเทศสหรัฐฯ ลดน้อยลงอีก

ข้อมูลขององค์กรระบบคุณธรรมของโลกกล่าวว่า มีเหตุผลหลายประการที่สหรัฐฯ มีความก้าวหน้าน้อย ในปี ค.ศ. 2009 รัฐบาลเสนอมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันโดยเน้นที่การควบคุม การล็อบบี้ (lobbying) มากขึ้น ในขณะที่การกระทำบางประการมิได้มีผลร้ายต่อการคอร์รัปชัน ไม่มีข้อมูลที่แสดงว่ามีความโปร่งใสเพิ่มขึ้นในกิจกรรมการล็อบบี้ในระดับชาติ ซึ่งเป็นมาตรการแก้ไขการคอร์รัปชันของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลที่แสดงว่า ได้มีการใช้เงินจำนวนมหาศาลในกระบวนการเลือกตั้งของประเทศสหรัฐฯ ซึ่งเป็นปัญหาหลักในการคอร์รัปชันในระบบการเมืองอเมริกัน ความล้มเหลวในการควบคุมอิทธิพลของเงินทางการเมืองทำให้ไม่สามารถจะปฏิรูประบบคุณธรรมอย่างได้ผล

ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมของประเทศสหรัฐฯ ในปี ค.ศ. 2009 แสดงว่า คำพิพากษาของศาลสูงสุดของสหรัฐฯ ที่ยินยอมให้บริษัทและสหภาพแรงงานใช้จ่ายเงินในการรณรงค์หาเสียงได้มากขึ้น ยังจะทำให้ปัญหาการคอร์รัปชันทางการเมืองมีความรุนแรงยิ่งขึ้น (Citizens United v. Federal Election Commission) การยินยอมให้ภาคเอกชนใช้เงินในกระบวนการทางการเมืองย่อมจะทำให้เป็นผลเสียต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งและบ่อนทำลายความรับผิดชอบในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

ข้อมูลขององค์กรคุณธรรมของโลกกล่าวว่า การต่อต้านการคอร์รัปชันในสหรัฐฯ จะได้ผลดีในอนาคตขึ้นอยู่กับความมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการควบคุมอิทธิพลทางการเงินที่มีต่อการเมืองและจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงคำพิพากษาของศาลสูงสุดดังกล่าวมาแล้ว รวมทั้งความ

รับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ เช่น คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานผู้ตรวจสอบ (Inspectors General) ให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นทั้งทางด้านการเมืองและงบประมาณสนับสนุน

ดัชนีชี้วัดระบบคุณธรรม (Integrity Indicators Scorecard) แบ่งออกเป็น 6 ประเภท
ประเภทที่ 1 ประชาสังคม (Civil Society)

ข่าวสารสาธารณะและสื่อสารมวลชนอยู่ในเกณฑ์ดี (86) แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

1. องค์กรประชาสังคมจัดอยู่ในเกณฑ์ดี (86)
2. สื่อสารมวลชนจัดอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (91)
3. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะอยู่ในเกณฑ์ดี (81)

ประเภทที่ 2 การเลือกตั้ง (Election) อยู่ในเกณฑ์ดี (84) แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

1. การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

(92)

2. การเลือกตั้งมีระบบคุณธรรมอยู่ในเกณฑ์ดี (82)
3. การสนับสนุนเงินทางการเมืองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (77)

ประเภทที่ 3 ความรับผิดชอบของรัฐบาลอยู่ในเกณฑ์ดี (84) แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (91)
2. ความรับผิดชอบของฝ่ายนิติบัญญัติอยู่ในเกณฑ์ดี (88)
3. ความรับผิดชอบของฝ่ายตุลาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (66)
4. กระบวนการทางค่านงบประมาณอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (92)

ประเภทที่ 4 การบริหารและระบบราชการพลเรือนอยู่ในเกณฑ์ดี (84) แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ระเบียบข้อบังคับข้าราชการพลเรือนอยู่ในเกณฑ์ดี (81)
2. มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งข่าวสารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (77)
3. การจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในเกณฑ์ดี (84)
4. การแปรรูปภาครัฐอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (96)

ประเภทที่ 5 การกำกับดูแลและระเบียบข้อบังคับอยู่ในเกณฑ์ดี (85) แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

1. ผู้ตรวจการแห่งชาติอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (50)
2. สถาบันตรวจสอบทางการเงินระดับสูงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (97)
3. การจัดเก็บภาษีและภาษีศุลกากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (90)
4. รัฐวิสาหกิจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (98)
5. ใบอนุญาตทางธุรกิจและระเบียบข้อบังคับดี (89)

ประเภทที่ 6 การต่อต้านการคอร์รัปชันและหลักนิติธรรมอยู่ในเกณฑ์ดี (86) แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. กฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (100)
2. หน่วยงานต่อต้านการคอร์รัปชันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (75)
3. หลักนิติธรรมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (96)
4. การบังคับใช้กฎหมายอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (73)

ผนวก 5.4

พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูลข่าวสาร

พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูลข่าวสาร (Whistleblower Protection Enhancement Act of 2007) กฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองบุคคลซึ่งแจ้งข้อมูลข่าวสารการกระทำผิดในภาครัฐกิจหรือภาครัฐ ผู้แจ้งข่าว (Whistleblower) มักจะได้รับผลกระทบในทางลบสำหรับการกระทำของตน ดังนั้น รัฐสภาสหรัฐฯ โดยเฉพาะหน่วยงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบของรัฐบาลจึงสนับสนุนให้มีกฎหมายนี้และมีความจำเป็นจะต้องปฏิรูปกฎหมายให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถจะป้องกันตนเองจากการเสี่ยงภัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อคุ้มครองสังคม องค์กรต่างๆ และเจ้าหน้าที่ของรัฐอ้างว่าในปัจจุบันนี้ผู้แจ้งข่าวการกระทำผิดในวงราชการมีความยากลำบากในการปกป้องตนเองและการคุ้มครองจากการแก้แค้นของหน่วยงานเมื่อตนนำข้อมูลข่าวสารเปิดเผยต่อสาธารณะ นอกจากนี้ ศาลอุทธรณ์ของสหรัฐฯ (Federal Circuit Court of Appeals) ซึ่งมีเขตอำนาจผูกขาดในการรับอุทธรณ์คดีตามกฎหมายฉบับนี้ ได้ใช้และตีความกฎหมายในลักษณะที่ทำให้บุคคลผู้แจ้งข่าวแพ้คดีเป็นส่วนใหญ่ (178 คดีใน 180 คดีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้แจ้งข่าว)

พระราชบัญญัตินี้ประสงค์จะยกเลิกการผูกขาดในการพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์สหรัฐฯ และมีความคุ้มครองที่จำเป็นในการปกป้องเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจากการถูกแก้แค้นตอบแทนและมีวัตถุประสงค์จะคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางซึ่งรายงานผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดโดยอุดช่องว่างของกฎหมายในกรณีถูกดำเนินคดีให้ใช้เงินกองทุนของรัฐในการคุ้มครอง ซึ่งรวมถึงคู่สัญญาหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงและผู้กลั่นกรองงานของรัฐ กล่าวโดยสรุปวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับใหม่นี้มีดังนี้

1. อุดช่องว่างจากคำพิพากษาของศาลที่ทำให้การคุ้มครองผู้แจ้งข่าวไม่เป็นผล โดยกำหนดให้มีการคุ้มครองการเปิดเผยข้อมูลโดยถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดและเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลสูงสุดสหรัฐฯ ในคดี Garcetti V. Ceballos ซึ่งจำกัดสิทธิของเจ้าหน้าที่ของสหรัฐฯ ตามรัฐธรรมนูญบทแก้ไขที่ 1 ว่าด้วยสิทธิในการพูดและการแสดงความคิดเห็น

ผู้แจ้งข่าวจะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเมื่อมีเหตุอันควรเชื่อตามมาตรฐานของพระราชบัญญัติปรับปรุงข้าราชการพลเรือน ปี ค.ศ. 1978

2. อุดช่องว่างของกฎหมายในการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ครอบคลุมหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ผู้แจ้งข่าวในหน่วยงานด้านความมั่นคงและสำนักงานตำรวจสอบสวนกลาง (FBI)

ผู้รับเหมาซึ่งได้รับเงินจากรัฐบาลกลาง ผู้ปฏิบัติงานตรวจกระเป๋าสัมภาระในสนามบินและผู้ซึ่งเปิดเผยการกระทำผิดในการพิจารณาคดีในศาลหรือผู้ซึ่งไม่ยอมกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย

3. คຸ້ມຄອງຜູ້ແຈ້ງຂ່າວຈາກການຖືກແກ້ແຄ້ນທດແທນ ໂດຍ (1) ໃຫ້ການເຊື່ອມຊື່ຍາຄວາມເສື່ອຍແກ້ຜູ້ແຈ້ງຂ່າວໃນກຣຸນີທີ່ການຮ່າຮ້ານຜິດກຣຸນາຍການຫ້າມເປີດເຜີຍຂໍ້ມູລຂ່າວສາຣຫຼືການຮ່າຮ້າທີ່ຂັດຄຳສັ່ງຂອງໜ່ວຍງານ ຂໍ້ຫ້າມເຫລົ່ານີ້ມັກຈະໃຊ້ໃນໜ່ວຍງານຊຶ່ງມີການລຳດັບຊັ້ນຄວາມລັບຂອງເອກສາຣຫຼືການຫ້າມເປີດເຜີຍຄວາມລັບໂດຍການຂຸ່່ມຮູ້ວ່າຈະດຳເນີນຄືອາຍາສຳລັບຜູ້ແຈ້ງຂ່າວທີ່ເປີດເຜີຍເຖິງກັບຄວາມມັ່ນຄຸ່ງຂອງຊາດີ ແລະ (2) ບັນຍຸດຕິກຳປ້ອງກັນການແກ້ແຄ້ນດ້ວຍວິຣິການສືບສວນສອບສວນແກ້ຜູ້ແຈ້ງຂ່າວ ຫຼືຜູ້ແຈ້ງຂ່າວບໍ່ສາມາດປ້ອງກັນຕົວຈາກໜ່ວຍງານຊຶ່ງໃຊ້ວິຣິການສືບສວນສອບສວນໂດຍອ້າງວ່າເປັນການແສວງຫາຂໍ້ເທິງຈຣິງ

4. ຜູ້ແຈ້ງຂ່າວມີບທບັນຍຸດຕິກຳຄຸ້ມຄອງສິທິຕາມກະບວນການຂອງກຣຸນາຍໂດຍໃຫ້ໃຊ້ການພິຈາຣາຄືເບັບມີລູກຸນໃນສາລຂອງຣຸຣັບາລກຣາດາງເພື່ອຕໍ່ສູ້ການແກ້ແຄ້ນທດແທນແລະການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຣມການຕຣວງສອບການແກ້ແຄ້ນທດແທນຜູ້ແຈ້ງຂ່າວ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດຮ່າຮ້າດ້ວຍຫຼັງຈາກຄຳພິກາຣາຂອງສາລສູງສຸດໃນປີ ຄ.ສ. 1985

5. ມີບທບັນຍຸດຕິເພີ່ມເຕີມໃນກຣຸນາຍລັບນີ້ ຄື (1) ການອຸທຣຸດຕາມກຣຸນາຍຄຸ້ມຄອງຜູ້ແຈ້ງຂ່າວໃຫ້ຊັ້ນສາລອຸທຣຸດໄດ້ທຸກສາລ ຂຸ່່ນເຊີຍກັບທີ່ບັນຍຸດຕິໄວ້ໃນກຣຸນາຍການປັບປຸງຂ້າຣາຣການຟລເຣືອນ ປີ ຄ.ສ. 1978 ແລະກຣຸນາຍວ່າດ້ວຍວິຣິປຸກປັດຣາຣການທາງປກຣອງ (2) ມີບທບັນຍຸດຕິຄຸ້ມຄອງເສຣີກາຟທາງວິຣາການຊຶ່ງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ບໍ່ສາມາດຕຣວງສອບຂັດຂວາງການເຜີຍແຮ່ຂໍ້ມູລຂ່າວສາຣການວິຣັຍ (3) ໃຫ້ຄຳນິຍາມຄວາມໝາຍພາຍນາຍລັກຣຸນາຍທີ່ຂັດເຈນແລະເຊື່ອຄືໄດ້ເປັນກະການຟິສູງນັ້ນຂອງນາຍຈ້າງເມື່ອມີເຫຼອນກຣເຊື່ອໄດ້ວ່າຜູ້ໃຫ້ຂ່າວຖືກຮ່າຮ້າການແກ້ແຄ້ນຫຼືດອບແທນ (4) ບັນຍຸດຕິໃຫ້ຜູ້ແຈ້ງຂ່າວມີອຳນາຈເປີດເຜີຍຂໍ້ມູລຂ່າວສາຣທີ່ເປັນຄວາມລັບຕໍ່ສາມາຈິກຣຸຣັບາລໃນຄະນະກຣມການຊຶ່ງກຳກັບດູແລໜ່ວຍງານຫຼືເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຣມາຣິກ (5) ມີບທບັນຍຸດຕິຂັດໃຊ້ຄ່າເສື່ອຍແລະຈ່າຍເງິນດອບແທນແກ້ພາຍນາຍຜູ້ເຊີຍຫາຍໃນຄືຜູ້ແຈ້ງຂ່າວ ຮວມທັງມີການເຊື່ອມຊື່ຍາຄວາມເສື່ອຍຕາມກຣຸນາຍຈ້າງແຮງງານ (6) ປັບປຸງບທບັນຍຸດຕິໃນເຣື່ອງກະການຟິສູງນັ້ນເພື່ອໃຫ້ສຳນັກງານທີ່ປຣິກາກຣຸນາຍຟິເສຍສາມາດລ່ງໂທຍທາງວິນິຍແກ້ຜູ້ແກ້ແຄ້ນດອບແທນຜູ້ແຈ້ງຂ່າວໄດ້ ແລະ (7) ມີບທບັນຍຸດຕິໃຫ້ສຳນັກງານທີ່ປຣິກາກຣຸນາຍຟິເສຍມີອຳນາຈຊ່ວຍເຫຼືອດຳເນີນຄືແກ້ຜູ້ແຈ້ງຂ່າວໃນການອຸທຣຸດໃນຄືປກຣອງໄດ້