



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน
จากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู
อำเภอนานเก จังหวัดนครพนม

**การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
ตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารสวนตำบลสีชมพู**

๑. การทุจริต

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติดมขบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

๒. สินบน

สินบน (Bribery) หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้สัญญาว่าจะให้มอบให้การยอมรับ กรให้ หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะจงใจให้กระทำการหรือไม่กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่รูปร่าง ซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน ที่ดิน รถ
- ประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่คิดราคา หรือคิดราคาขั้นต่ำ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล” หรือ “ประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดกัน” หรือจะแปลว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คู่มือการปฏิบัติหน้าที่สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อมิให้ดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

“ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสถานะเอกชน ได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น”

“ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะเอกชน การกระทำการใดๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่างๆ กัน ที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำไปประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจ ในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวขึ้น เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทางการเงิน หรือประโยชน์อื่นๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting Benefits) หรือสินบน ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกรรมกับตัวเอง (Self-dealing) หรือคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเอาประโยชน์เสียเอง

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-barrelling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

ทั้งนี้ เพื่อพิจารณา “ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ. ...”

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุด ทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม จะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างความจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่ บุคลากรขององค์กรถือเป็นกาป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยง มาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มีมีการทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระ งานแต่อย่างใด วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการป้องกันข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ให้กระทำการทุจริต

๑. เพื่อวิเคราะห์เหตุการณ์ความเสี่ยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
๒. เพื่อระบุระดับความเสี่ยงการทุจริตภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลสี่หมุ
๓. เพื่อกำหนดมาตรการและการดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนภายในองค์กรบริหารส่วน ตำบลสี่หมุ
๔. เพื่อกำหนดกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับสินบนขององค์กรบริหารส่วนตำบลสี่หมุ
๕. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการจากองค์กรบริหารส่วนตำบลสี่หมุ

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

ลักษณะการทุจริตในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจาก การละเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล
๓. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย
๔. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรม จริยธรรม
๕. สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ
๖. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการ ตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ
๗. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๑. โอกาส แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แต่พบว่า ยังคงมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

๒. สิ่งจูงใจ เป็นที่ยอมรับว่าสถานะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมนิยม ทำให้คนในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างควมร่ำรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมการทุจริตมากยิ่งขึ้น

๓. การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการทุจริตในเชิงนโยบายที่ทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาประชาชน ขาดกลไกการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของบุคคลเหล่านี้

๔. การผูกขาด ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นเรื่องของการผูกขาด ดังนั้น จึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งพบบริษัทมีการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการภาครัฐ รูปแบบของการผูกขาด ได้แก่ การผูกขาดในโครงการก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ

๕. การได้รับคำตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องแสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม “รายได้พิเศษ” ให้กับตนเองและครอบครัว

๖. การขาดคุณธรรม จริยธรรม ในสมัยโบราณความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้นเป็นพิเศษ ถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอายต่อบาปและเกรงกลัวบาปน้อยลง และมีความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม

๗. มีค่านิยมที่ผิด ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีค่านิยมที่ผิด เห็นว่าการทุจริตเป็นวิธีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนชื้อเป็นคนเช่ เห็นคนโกงเป็นคนฉลาด ย่อมจะทำให้การทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบาปและบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

ตัวอย่างของการทุจริตและประพตมิชอบต่อหน้าที่ราชการ

จากหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ จากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เช่น

- ฉ้อโกง/ไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดที่เป็นพวกพ้อง/เรียกรับเงิน เรียกสินบน เรียกของกำนัล
- ปลอมแปลง/ลงโทษเฉพาะคนที่ไม่ใช่พวกพ้อง/ช่วยเหลือสมัครพรรคพวกหรือเครือญาติ
- ยกย่อง/ลงโทษเกินฐานความผิด/ปกปิดความผิดให้พวกพ้อง
- ขโมย/ไม่รายงานข้อเท็จจริง/จกทำเอกสารเท็จ เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง
- กลั่นแกล้ง/ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เพื่อให้พวกพ้องได้รับผลประโยชน์
- ช่มชู้ให้ผู้อื่นเกรงกลัว/เกรงใจ ผูกขาดการค้าขายแต่กับพวกพ้องของตนเอง

กรอบในการประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของหลักการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) มาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ (Committee of Sponsoring Organizations ๒๐๑๓) ซึ่งในส่วนของการประเมินความเสี่ยงการทุจริตสอดคล้องกับหลักการที่ ๘ การพิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๔ กระบวนการ ดังนี้

- Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิดสิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
- Detective : เผื่อระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบต้องสอดคล้องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่องที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้นหรือให้ข้อมูลเบาะแสขึ้นแก่ผู้บริหาร
- Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดในส่วนที่พฤติกรรมเคยรับรู้ว่าจะเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่าทำไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ไม่เปิดช่องว่างให้การทุจริตเข้ามาได้อีก
- Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่อาจเกิดขึ้นและป้องกันปราบปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

ประเภทของความเสี่ยง

ในการวิเคราะห์เหตุความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการวิเคราะห์เหตุความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงใน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. การอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘
๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
๓. การจัดซื้อจัดจ้าง
๔. การบริหารงานบุคคล

วิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ดำเนินการผ่าน ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นขั้นตอนก่อนทำการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานที่ต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับ ใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการ ที่ทำการประเมินตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ ด้านโอกาส และด้านผลกระทบ

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) : พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ

- ผลกระทบ (Impact) : การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบด้านการเงิน และผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

๒. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นขั้นตอนการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต และการจัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต โดยการอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริตว่ามีรูปแบบพฤติกรรมทุจริตที่ในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการ ที่ทำการประเมินให้มีความประเมินให้มีความชัดเจนมากที่สุด โดยอาจค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิดหรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง/มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (UnKnown Factor)

๓. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพจน์มิชอบ เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทาง เพื่อควบคุม หรือลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต โดยการนำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการ ที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบันมาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพ

อยู่ในระดับใด เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตเพิ่มเติม ทั้งนี้ ควรเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริตในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่กำหนดไว้

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เป็นขั้นตอนการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต และการจัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต โดยการระบุนายละเอียดเหตุการณ์ที่เกิดความเสี่ยงการทุจริต หรือมีโอกาที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริตว่ามีรูปแบบพฤติการณ์การทุจริตในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงาน โดยการค้นหาความเสี่ยงการทุจริตค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่เคยเกิดมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (UnKnown Factor) ในขั้นตอนนี้เป็นการตั้งสมมุติฐานหรือเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมองข้อมูลไปข้างหน้า (Forward Looking information)

เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า ๕ ครั้ง/ปี
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน ๔ ครั้ง/ปี
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน ๓ ครั้ง/ปี
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปี
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นได้ยาก หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน ๑ ครั้ง/ปี

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งต่อการดำเนินงาน

๒.๒ ผลกระทบทางด้านการเงิน

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย (ผลกระทบทางด้านการเงิน)	คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางด้านการเงิน)
๕	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษ ข้อมูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๔	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ ๓๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๔๐๐,๐๐๐ บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความโปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ
๓	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๓๐๐,๐๐๐ บาท	หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง
๒	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๒๐๐,๐๐๐ บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
๑	น้อยมาก	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือน้อยกว่า	แทบจะไม่มี

กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) คูณด้วยระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งระดับความเสี่ยงกำหนดไว้เป็น ๔ ระดับ และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ระดับความเสี่ยง = โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕-๒๕
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙-๑๔
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔-๘
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑-๓

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
๑	๑	๒	๓	๔	๕

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของ ความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกใน การพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘	๑. เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยให้การ พิจารณาอนุมัติ อนุญาต ยง่ายขึ้นหรือได้รับการยกเว้น หรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย ๒. มีการเรียกรับเงินพิเศษจากผู้ขอรับบริการ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมปกติ เพื่อแลกกับการ ให้บริการหรือการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตที่รวดเร็ว กว่าปกติ เช่น การแซงคิว การข้ามขั้นตอน ๓. การรับของขวัญ ของฝาก ของที่ระลึกในเทศกาล หรือโอกาสต่างๆ จากบุคคลที่มาติดต่อราชการ ๔. เจ้าหน้าที่ใช้ความสนิทสนมส่วนตัวเอื้อประโยชน์ หรืออำนวยความสะดวกในการรับคำขอ การพิจารณาเพื่ออนุมัติหรืออนุญาต ๕. เจ้าหน้าที่ให้บริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้เวลาให้บริการนานกว่าที่กำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคำขอและรายการเอกสารหรือหลักฐานที่ ยื่นพร้อมคำขอไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน	๑X๓ ต่ำ	๑. ประกาศนโยบาย No Gift Policy ๒. จัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกฎหมายเผยแพร่ ณ จุดให้บริการ ๓. จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชนประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข (ถ้ามี) ในการยื่นขอขึ้นตอนและระยะเวลา ในการพิจารณาอนุญาต และรายการเอกสารหรือหลักฐาน ที่ผู้ขออนุญาตจะต้องยื่นมาพร้อมกับคำขอปิดประกาศคู่มือ ประชาชนไว้ ณ สถานที่ที่กำหนดให้ยื่นคำขอและเผยแพร่ ทางสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์, Facebook ,Line ๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ๕. ส่งเสริมบุคคลต้นแบบด้านบริการเป็นเลิศ ๖. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ E-Service เพื่ออำนวยความสะดวก และ ความรวดเร็ว ๗. จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์หรือ ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน ๘. กำหนดมาตรฐานการให้บริการประชาชน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของ ความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒	การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	๑. เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจในทางมิชอบ เพื่อเรียกรับผลประโยชน์ เกิดผลต่อการสนับสนุนแผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน ๒. การรับของขวัญจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้บุคคลนั้นได้ผลประโยชน์จากหน่วยงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ๔. ใช้อำนาจตามกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องตนเอง ๕. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้บริหารโดยไม่มีกฎหมาย ระเบียบรองรับ ๖. การรับสินบน เพื่อแลกกับการให้นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลภายนอก เช่น การรับส่งบุคคลภายนอก, การนำรถราชการไปใช้ในงานส่วนตัว, การนำเครื่องมือไปใช้กิจการส่วนตัว	๑X๓ ต่ำ	๑. การจัดทำประกาศมาตรการป้องกันการเรียกรับสินบน, มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ๒. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้กับประชาชนทราบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องตามระเบียบ/กฎหมาย และผู้บังคับบัญชาหมั่นควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ประกาศนโยบายงดรับของขวัญของกำนัลทุกชนิด เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ๔. กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางการปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเรียกรับสินบนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติส่งเสริมในการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม/หลักธรรมาภิบาล ๕. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบ ให้ประชาชนทราบเพื่อสร้างเสริมความเกรงกลัวสำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ ๖. การจัดทำแบบคำขอและทะเบียนคุมทรัพย์สินของทางราชการ ผู้บริหารกำชับสั่งการแต่งตั้งผู้ควบคุมดูแลการใช้ทรัพย์สินทางราชการในการบริการสาธารณะตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของ ความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓	การจัดซื้อจัดจ้าง	๑. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อจัดซื้อจัดจ้างไม่ เป็นไปตาม tor/จัดทำร่าง tor เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง/ กำหนด tor เฉพาะกีดกันบุคคลอื่นหรือห้างร้านอื่น ๒. การรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยง รับรองซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญาหรือคู่สัญญา กับกิจการของญาติหรือพวกพ้อง ๓. เรียบรับสินบนหรือเงินทอนในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยร้านที่ มีเงินทอนเยอะจะได้รับการพิจารณาก่อนเป็นอันดับแรก ทำให้ได้พัสดุที่ไม่มีคุณภาพไม่ตรงตามคุณลักษณะหรือความ ต้องการใช้งาน ๔. การตรวจรับพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบ/เอื้อประโยชน์ต่อ ผู้รับจ้างหรือห้างร้าน/เรียกรับเงินก่อนการตรวจรับ ๕. ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเลือกใช้วิธี เฉพาะเจาะจงกับร้านที่เนพวกพ้อง หรือร้านเดิมทุกครั้งเพื่อ การต่อรองเงินทอนหรือสินบน ๖. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบใหม่ ๆ และการตีความหนังสือสั่งการ/ ขาดความรู้ในการตรวจรับงาน/ผู้ควบคุมงานไม่ควบคุมงาน ให้เป็นไปตามแบบ ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา	๑x๓ ต่ำ	๑. การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถ ปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ควบคุมและติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการสอบทานและกำกับ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ๓. จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการเรียกรับสินบน,มาตรการ ป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม, ส่งเสริมคุณธรรมให้พนักงานและผู้บริหารมีคุณธรรมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเกรงกลัว สำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างให้มีการหมุนเวียนงานที่ แตกต่างจากเรื่องเดิม เพื่อป้องกันการสร้างความคุ้นเคยกับ ผู้ประกอบการและนำมาเอื้อประโยชน์ระหว่างคณะกรรมการและ ผู้ประกอบการ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของ ความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔	การบริหารงานบุคคล	๑. การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่น เพื่อให้หรือสัญญาว่าจะให้ หรือด้วยวิธีการอื่นใดโดยทุจริตในการรับพนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป หรือลูกจ้างเข้าทำงานในหน่วยงาน ๒. ช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องในการสอบเข้าขั้นตอนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน การให้ย้าย ๓. เรียกรับเงินจากบุคคลอื่น เพื่อเอื้อให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือรับโอน/ย้าย ๔. การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม การประเมินผลการทำงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม ๕. การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม เน้นแต่พวกพ้องตน ๖. ผู้มีอำนาจเรียกรับเงินก่อนการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ หรือเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๑X๓ ต่ำ	๑. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครสอบ รับโอน/ย้าย การประกาศผลการสอบของหน่วยงานผ่านสื่อประชาสัมพันธ์หลากหลายเพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสาร ๒. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและเลือกสรรของหน่วยงาน ๓. กำชับ/กำกับดูแลเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลกรให้ปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมาย มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามกฎหมายต้องดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๔. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๕. เชิญบุคคลภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบคัดเลือกด้วยทุกครั้ง ๖. มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง