

ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

ในนามผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว ขอประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปในทางมิชอบ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของจังหวัดสระแก้วและประเทศชาติสืบไป

ทั้งนี้ ขอให้ข้าราชการและบุคลากรทุกคน ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ดังต่อไปนี้

๑. ความโปร่งใส: หน่วยงานต้องมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก ซึ่งรวมไปถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด

๒. ความพร้อมรับผิด: ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเพื่อส่วนรวมด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ ภายใต้กฎระเบียบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน: ประพฤติปฏิบัติตนบนพื้นฐานความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งในการเอื้อประโยชน์ หรือแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร: ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติในการต่อต้านการทุจริต ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำการทุจริตทุกรูปแบบ กำหนดมาตรการบทลงโทษแก่ผู้กระทำการทุจริต และดำเนินการอย่างจริงจัง

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน: ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและยินดี

(นายเกียรติศักดิ์ จันทรา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว
๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔



Announcement of Sakaeo Provincial Governor on Zero Corruption

---

I, on behalf of Sakaeo Provincial Governor, shall announce the intention that I Shall do my duty with honesty, transparency, accountability, consciousness, awareness, and corruption-free for the stability of Sakaeo Provincial and the nation.

All personnel shall be on duty with honesty, transparency and accountability under the following policies:

1. **Transparency:** All government sectors and personnel shall straightforwardly provide, disclose, and make available information on procurement and operations whereas public must be able to access information conveniently, including granting opportunities for stakeholders to participate in the process.

2. **Accountability:** All government sectors and personnel shall perform their duties enthusiastically by following the rules and be ready to serve willingly in order to provide the most effective and beneficial manners for citizens and the nation.

3. **Corruption-Free Performance:** All government sectors and personnel shall not take any actions of policy corruption as well as misconduct regarded as corruption in its entrusted duty.

4. **Culture of Integrity:** All government sectors and personnel shall not accept and tolerate any corrupted behavior and corruption in the organization and shall cultivate positive attitude toward personnel along with socializing the society to be zero corruption.

5. **Work Integrity:** All government sectors and personnel shall strictly follow its policy, regulations, guidelines and performance standards as well as shall be service-oriented with every citizen.

(Mr. Kiatisak Chantra)
Sakaeo's Governor
February 2021

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบนของจังหวัดสระแก้ว
(แนบท้ายประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว)
(ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔)

จังหวัดสระแก้ว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบน สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในจังหวัดสระแก้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ตามประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว ฉบับลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔) ที่กำหนดเป้าหมาย “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” (Zero Tolerance & Clean Thailand) และประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน ประกอบด้วย ๕ แนวทาง ดังนี้

<u>แนวทางที่ ๑</u> หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องกำหนดเรื่องการป้องกันการรับสินบนเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน

หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานถือเป็นกลไกหลักและมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มและสนับสนุนให้หน่วยงานมีแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการรับสินบนภายในหน่วยงานอย่างจริงจัง ซึ่งหากหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานมีการแสดงเจตนารมณ์ในการต่อต้านการรับสินบนอย่างเข้มแข็งและชัดเจน ก็จะส่งผลลงไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน แต่หากหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานไม่มีเจตนารมณ์ในการต่อต้านการรับสินบนหรือไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว หน่วยงานก็จะไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางหรือมาตรการให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

(๑) หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องมีการสื่อสารที่แสดงออกถึงเจตนารมณ์ “การไม่ยอมรับสินบนอย่างสิ้นเชิง” ในทุกรูปแบบและทุกเวลา ทั้งโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เช่น การประกาศเจตจำนงสุจริตของหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน การแสดงหรือประกาศหรือแถลงการณ์ ซึ่งมีเนื้อหาสาระบ่งบอกถึงเจตนารมณ์ นโยบาย แนวทางหรือมาตรการในการต่อต้านการรับสินบนของหน่วยงาน การจัดกิจกรรมต่อต้านการรับสินบนของหน่วยงาน เป็นต้น

(๒) หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องประพฤติปฏิบัติตนในการต่อต้านการรับสินบนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่ปลอดจากการรับสินบนทุกประเภท

(๓) หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องมีการประกาศหรือแสดงผลการดำเนินงานและภาพถ่ายกิจกรรมต่างๆ ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดหน่วยงานราชการอื่น และประชาชนทั่วไปได้รับทราบการดำเนินการอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง

<u>แนวทางที่ ๒</u> หน่วยงานต้องมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและรองรับการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบน

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ในการต่อต้านการรับสินบนภายในหน่วยงาน โดยจะต้องมีการกระตุ้นและผลักดันข้าราชการและบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีความตระหนักรู้และร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางหรือ

/มาตรการป้องกัน...

มาตรการป้องกันการรับสินบนในทุกขั้นตอนตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อรับทราบและสามารถปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานได้อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ

(๑) หน่วยงานต้องมีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่จะคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน (กรณีพนักงานราชการและลูกจ้าง) โดยจะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติและพร้อมจะยึดมั่นตามเจตนารมณ์ในการต่อต้านการรับสินบนของหน่วยงาน รวมทั้งต้องกำหนดไว้ในสัญญาการจ้างงานเพื่อให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบกฎหมาย และแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ตลอดจนกำหนดบนลงโทษเกี่ยวกับการรับสินบนไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน

(๒) หน่วยงานต้องมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการแสดงหรือประกาศหรือแถลงการณ์ร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัด ซึ่งมีเนื้อหาสาระบ่งบอกถึงเจตนารมณ์ นโยบาย แนวทางหรือมาตรการในการต่อต้านการรับสินบนของหน่วยงาน

(๓) หน่วยงานต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ปลอดจากการรับสินบนทุกรูปแบบ โดยจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มแจกจ่ายให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้ คู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวควรมีการศึกษาและปรับปรุงเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และลักษณะงาน รวมถึงรูปแบบของการรับสินบนอย่างต่อเนื่อง

(๔) หน่วยงานต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเผยแพร่หรือให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ค่ารับรอง ค่าของขวัญ ค่าอำนวยความสะดวก เป็นต้น ตลอดจนนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานในกรณีต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

(๕) หน่วยงานอาจมีการให้รางวัลหรือความดีความชอบให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนได้อย่างเห็นผลและเป็นรูปธรรม เช่น การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือเลื่อนค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ การมอบรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือการชมเชย รวมทั้งมีการแสดงหรือการประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด หน่วยงานราชการอื่น และประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

(๖) หน่วยงานต้องมีการรายงานผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ พร้อมทั้งภาพถ่ายโครงการหรือกิจกรรมลงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๓ หน่วยงานต้องมีการจัดทำระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

การจัดทำระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการรับสินบนได้อย่างทันท่วงที หรือยับยั้งความเสียหายที่อาจร้ายแรงมากยิ่งขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติอาจประสบปัญหาและอุปสรรคกรณีที่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดหรือประชาชนทั่วไปรู้เห็นการกระทำผิด แต่ไม่กล้าออกมาเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพล การถูกกลั่นแกล้งคุกคาม การถูกให้ออกจากราชการ การถูกกดดันจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

/เป็นต้น...

เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องมีระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางหรือมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งหรือผู้รายงานหรือผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลเหล่านั้นในการให้ความร่วมมืออย่างอย่างเต็มที่

แนวทางปฏิบัติ

(๑) หน่วยงานต้องมีการจัดทำระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดผ่านช่องทางต่างๆ เช่น โทรศัพท์สายด่วน การแจ้งเป็นหนังสือ เว็บไซต์ของหน่วยงาน Social Media ต่างๆ เป็นต้น

(๒) หน่วยงานต้องมีการแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ระบบการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับทราบอย่างทั่วถึงและเข้าใจกระบวนการหรือวิธีการ ผ่านการประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ เช่น คู่มือ เอกสาร ป้าย บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น

(๓) หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมเกี่ยวกับการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดในการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการรับสินบน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการรับสิน เพื่อนำไปปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนาระบบการแจ้งหรือรายงานการกระทำผิดเกี่ยวกับการรับสินต่อไป

(๔) หน่วยงานต้องมีการกำหนดแนวทาง ขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง และการดำเนินการทางวินัยหรือบทลงโทษอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

(๕) หน่วยงานต้องมีการกำหนดแนวทางการป้องกันหรือคุ้มครองผู้แจ้งหรือผู้รายงานหรือผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมถึงประชาชนที่เป็นผู้แจ้งหรือผู้รายงานหรือผู้ร้องเรียนด้วย

แนวทางที่ ๔ หน่วยงานต้องมีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนอย่างต่อเนื่อง

การตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบน เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับหน่วยงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สถานการณ์และความเสี่ยงต่อการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานจึงต้องมีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง

(๑) หน่วยงานต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่ม/ส่วนหรือหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ/คณะทำงาน และมีผู้อำนวยการกลุ่ม/ส่วนหรือหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เป็นกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการป้องกัน ควบคุม กำกับดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

/(๒) คณะกรรมการ...

(๒) คณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน ต้องมีการกำหนดแผนงาน ขั้นตอน วิธีการ และระบบการรายงานผลตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

(๓) คณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน อาจเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดตามแนวทางที่ ๕ ด้วย ก็ได้

(๔) คณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน มีหน้าที่รายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานทราบและพิจารณาสั่งการอย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานทราบผลการตรวจสอบและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระยะ ทั้งนี้ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วน ให้คณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน รายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานเพื่อทราบและพิจารณาสั่งการโดยเร็วและทันท่วงทีต่อไป

(๕) หน่วยงานต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบและกำกับติดตามตามแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงาน กรณีมีการกระทำผิดเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เร่งรัดดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยโดยเร็ว รวมทั้งรายงานให้จังหวัดทราบและพิจารณาดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

<u>แนวทางที่ ๕</u> หน่วยงานต้องมีการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

เนื่องจากอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างซึ่งรวมถึงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงาน ทำให้แนวทางหรือมาตรการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการรับสินบนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากจะนำไปใช้อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ประกอบกับลักษณะหรือรูปแบบการให้หรือรับสินบนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การประเมินหรือการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการป้องกันการรับสินบน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถออกแบบแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันและควบคุมการรับสินบนของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

(๑) หน่วยงานต้องมีการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ

(๒) หน่วยงานต้องมีการมอบหมายผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมอบหมายให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ หรืออาจมอบหมายตัวบุคคลหรือแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการก็ได้ รวมถึงต้องมีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าวอย่างเพียงพอและเหมาะสม

/(๓) หน่วยงาน...

(๓) หน่วยงานต้องมีการกำหนดแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาของการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน อาทิ การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการประเมินและวิเคราะห์ ประเภทหรือรูปแบบความเสี่ยงหรือสินบน วิธีการให้หรือรับสินบน แนวทางการป้องกัน การออกแบบเอกสารหรือตารางที่ใช้เก็บข้อมูล ระยะเวลาในการดำเนินการ รวมถึงการรวบรวมหรือวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะในการแก้ไข/ปรับปรุงหรือพัฒนาเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบน

(๔) หน่วยงานต้องกำหนดให้มีการรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานทราบและพิจารณาสั่งการ เพื่อนำปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปแก้ไข/ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบน รวมถึงคู่มือการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเหมาะสมกับหน่วยงานต่อไป

(๕) หน่วยงานต้องมีการนำรายงานผลการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด (รายงานประจำปี) ลงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

(๖) หน่วยงานต้องรายงานผลการประเมินหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการรับสินบนเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด (รายงานประจำปี) เพื่อนำปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะไปแก้ไข/ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนในระดับจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเหมาะสมกับทุกหน่วยงานในภาพรวมของจังหวัดต่อไป
