แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบนของจังหวัดสระแก้ว
(แนบท้ายประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว
ฉบับลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

จังหวัดสระแก้วได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการรับสินบน สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในจังหวัดสระแก้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ตามประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว ฉบับลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่กำหนดเป้าหมาย "ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต" (Zero Tolerance & Clean Thailand) และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ๕ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องกำหนดเรื่องการป้องกันการรับสินบนเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน

หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานถือเป็นกลไกหลักและมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มและสนับสนุนให้หน่วยงานมีแนวทางหรือมาตรการป้องกันการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการรับสินบนภายในหน่วยงานอย่างจริงจัง ซึ่งหากหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานมีการแสดงเจตนารมณ์ในการต่อต้านการรับสินบนอย่างเข้มแข็งและชัดเจน ก็จะส่งผลลงไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน แต่หากหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานไม่มีเจตนารมณ์ในการต่อต้านการรับสินบนหรือไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว หน่วยงานก็จะไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางหรือมาตรการให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้

แนวทางปฏิบัติ

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

(๒) หัวหน้าส่วนราขการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องประพฤติปฏิบัติตนในการต่อต้านการรับสินบนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่ปลอดจากการรับสินบนทุกประเภท

(๓) หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานต้องมีการประกาศหรือแสดงผลการดำเนินงานและภาพถ่ายกิจกรรมต่างๆ ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดหน่วยงานราชการอื่น และประชาชนทั่วไปได้รับทราบการดำเนินการอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง

แนวทางที่ ๒ 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 เป็นต้น

(๖) หน่วยงานต้องมีการรายงานผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ พร้อมทั้งภาพถ่ายโครงการหรือกิจกรรมลงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๓ หน่วยงานต้องมีการจัดทำระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

การจัดทำระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการรับสินบนได้อย่างทันท่วงที หรือยับยั้งความเสียหายที่อาจร้ายแรงมากยิ่งขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติอาจประสบปัญหาและอุปสรรคกรณีที่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดหรือประชาชนทั่วไปรู้เห็นการกระทำผิด แต่ไม่กล้าออกมาเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพล การถูกกลั่นแกล้งคุกคาม การถูกให้ออกจากราชการ การถูกกดดันจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

/เป็นต้น...

เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องมีระบบหรือช่องทางการแจ้งหรือรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัยเกี่ยวกับการรับสินบนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางหรือมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งหรือผู้รายงานหรือผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลเหล่านั้นในการให้ความร่วมมืออย่างอย่างเต็มที่

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

(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

<u>แนวทางที่ ๔</u> 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 ด้วยก็ได้

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

(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
