

รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชุมพร

ความเป็นมา

๑. ดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index : CPI) ในช่วงปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทย ได้ ๓๗ คะแนน อยู่ในอันดับที่ ๙๖ จาก ๑๘๐ ประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย การป้องกันและปราบปราม การทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการ เพิ่มระดับของค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศไทยสูงกว่าร้อยละ ๕๐ และเพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายดังกล่าว สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้นำเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาใช้ในการ ประเมินการดำเนินงานของส่วนราชการ เพื่อยกระดับความโปร่งใสซึ่งจะสนับสนุนให้ค่า CPI ของประเทศสูงขึ้น ซึ่งเป็นเกณฑ์ประเมินผลที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ ยกกระดับการดำเนินงานให้โปร่งใสและต่อต้านการทุจริต ในองค์กร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การให้ความรู้ตามคู่มือ ประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการประเมิน ในด้านการต่อต้านการทุจริตในองค์กร เกี่ยวกับการดำเนินงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของ หน่วยงาน โดยมีการ ประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความ เสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการ ทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใสและ ตรวจสอบได้ การแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ที่ได้มากำหนดเป็นมาตรการในการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

คำนิยาม ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหา การทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็น อุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนว่าหมายถึง สถานการณ์หรือ การกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตน เข้ามา เกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าว อาจเกิดขึ้น โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดกติ แต่อย่างไรก็ดี พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้อง คำนึงถึง ผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเอง หรือพวกพ้อง

ผลประโยชน์ทับซ้อนกับการทุจริตคอร์รัปชัน

การคอร์รัปชัน คือการทุจริตในระดับที่สูงสุด ส่วนความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน) ถือว่าเป็นความผิดระดับต้น บางกรณียังไม่ใช่การ “คอร์รัปชัน” แต่เป็นพฤติกรรมที่อาจเป็นต้นเหตุของการคอร์รัปชันได้

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Acceptance of Benefit) เช่น รับของขวัญ เงินสนับสนุน เงินที่ลูกค้าของหน่วยงานบริจาคให้
๒. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานตนเอง เช่น มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานต้นสังกัด
๓. การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือหลังเกษียณไปแล้ว (Post-Employment) เช่น ลาออกจากหน่วยงานไปทำงานในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจประเภทที่ตนเองเคยมี อำนาจควบคุมกำกับดูแล
๔. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) เช่น ตั้งบริษัทดำเนินการธุรกิจที่แข่งขันหรือรับงานจากต้นสังกัด
๕. การใช้สมบัติของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Employer's Property for Private Usage) เช่น การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
๖. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) เช่น ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ตนเอง
๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์จัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

| ระดับ | โอกาส | คำอธิบาย |
|-------|---------|----------------------------------|
| ๕ | สูงมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ |
| ๔ | สูง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| ๓ | ปานกลาง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ้าง |
| ๒ | น้อย | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นน้อย |
| ๑ | น้อยมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นยาก |

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

| ระดับ | ความรุนแรง | คำอธิบาย |
|-------|------------|--|
| ๕ | สูงมาก | มีการสูญเสียทรัพย์สินอย่างมหันต์ ลงโทษทางวินัยร้ายแรง มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรอย่างกว้างขวาง |

| | | |
|---|---------|---|
| ๔ | สูง | มีการสูญเสียทรัพย์สินมาก ลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ขององค์กร |
| ๓ | ปานกลาง | มีการสูญเสียทรัพย์สินมาก มีบรรยากาศการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม |
| ๒ | น้อย | มีการสูญเสียทรัพย์สินพอสมควร ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง |
| ๑ | น้อยมาก | มีการสูญเสียทรัพย์สินเล็กน้อย สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |

ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ)

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ = ระดับความเสี่ยง

ตารางระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

| | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---|----|----|----|----|
| ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) | 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 |
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| | โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) | | | | | |

จากตารางระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) จะสามารถแสดงสถานะความเสี่ยงออกตามรายสี เขียว เหลือง ส้ม แดง จะทำให้สามารถกำหนดระดับสถานะความเสี่ยงแต่ละประเด็น

ตารางระดับสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสี)

| ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน | เขตสี | มาตรการควบคุม |
|------------------------|-----------|--------|--|
| ระดับความเสี่ยงสูงมาก | ๑๕-๒๕ | แดง | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง หลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยการหยุดยกเลิก เปลี่ยนแปลงกิจกรรม |
| ระดับความเสี่ยงสูง | ๙-๑๔ | ส้ม | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ |
| ระดับความเสี่ยงปานกลาง | ๔-๘ | เหลือง | ยอมรับความเสี่ยง แต่ควรมีการควบคุม |

| ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน | เขตสี | มาตรการควบคุม |
|--------------------|-----------|-------|------------------|
| ระดับความเสี่ยงต่ำ | ๑-๓ | เขียว | ยอมรับความเสี่ยง |

ความหมายของสถานะความเสี่ยงตามสี มีรายละเอียดดังนี้

สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างการปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมได้

สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคนหลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามปกติหน้าที่

สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชุมพร จึงได้นำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ตามประเด็น ดังนี้

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

| ประเด็นความเสี่ยง | ปัจจัยเสี่ยง | การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน | | |
|--|---|---|---------|-----------------|
| | | โอกาส | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง |
| ๑.การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ | ๑.มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวข้องค่อนข้างมาก และมีการปรับเปลี่ยนระเบียบอยู่ตลอด ๒.กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีหลายขั้นตอน โดยอาจมีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ๓.ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอหรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย ๔.ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อ ๕.ผู้ปฏิบัติงานจงใจทุจริต ประพฤติมิชอบ | ๔ | ๔ | ๑๖ |
| ๒.การเบิกจ่ายค่าตอบแทน (การเบิกค่าตอบแทน การเดินทางไปราชการ การประชุม อบรม สัมมนา) | ๑.การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบเรื่องการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาจเกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด ๒.ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่เพียงพอหรือมี | ๔ | ๓ | ๑๒ |

| ประเด็นความเสี่ยง | ปัจจัยเสี่ยง | การประเมินความเสี่ยงด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อน | | |
|--|---|---|---------|---------------------|
| | | โอกาส | ผลกระทบ | ระดับ ความเสี่ยง |
| | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ๓. ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความ ประมาทเลินเล่อ ๔. ผู้ปฏิบัติงานจงใจทุจริต ประพฤติมิชอบ | | | |
| ๓. การนำทรัพย์สินของทาง ราชการไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว (รถยนต์ของทาง ราชการ วัสดุสำนักงาน) | ๑. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายไม่เพียงพอ เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย รพระราชการ ๒. ขาดการควบคุม การกำกับติดตามหรือ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ | ๒ | ๒ | ๔ |
| ๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่ | ๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยเอื้อผลประโยชน์ แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น ๒. การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ทางราชการ | ๒ | ๓ | ๖ |

การจัดลำดับความเสี่ยง

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชุมพร ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้ดังนี้

| ประเด็นความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน | ลำดับความสำคัญของความเสี่ยง |
|--|--|
| ๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ | ลำดับที่ ๑ (ระดับความเสี่ยงสูงมาก = ๑๖) |
| ๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน | ลำดับที่ ๒ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๑๒) |
| ๓. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่ | ลำดับที่ ๓ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๖) |
| ๔. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว | ลำดับที่ ๔ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๔) |

สรุปภาพรวมผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมากและระดับความเสี่ยงปานกลาง และจะต้องดำเนินการแก้ไขหรือมีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุอยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมาก จากการวิเคราะห์พบว่า มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวข้องค่อนข้างมากและมีการปรับเปลี่ยนระเบียบอยู่ตลอด กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีหลายขั้นตอนบางกระบวนการงานมีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ประกอบกับ

ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานด้วยความ ประมาท เลินเล่อ

๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับความเสี่ยงสูง จากการวิเคราะห์พบว่า การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบเรื่องการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาจเกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่กำหนด และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่เพียงพอหรือมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานน้อย หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อ

๓. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลาง จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดการควบคุม กำกับติดตามหรือตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับความเสี่ยง ปานกลาง จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่โดยเอื้อผลประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น หรือการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่จนก่อให้เกิดความเสียหายของทางราชการ

มาตรการในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับของความเสียหาย ความเสี่ยงที่อยู่ในระดับความเสี่ยง สูงมาก และระดับความเสี่ยงปานกลาง ทำให้เห็นว่าเป็นความเสี่ยงที่ต้องมีมาตรการป้องกันเพื่อควบคุมความเสี่ยง สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชุมพร จึงได้กำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันการ ททุจริต และประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ดังนี้

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ

๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบ ข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไป ตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๓) หากพบว่ามีกรกระทำผิดจะต้องดำเนินการทางวินัย ละเอียด และอาญาอย่างเคร่งครัด

๔) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยการฝึกอบรม การมอบนโยบายของผู้บริหาร และการเผยแพร่กิจกรรมด้านการ เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกสุจริต

๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ปฏิบัติงาน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) สร้างองค์ความรู้ รวบรวมและสรุประเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่ให้ ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน

๓) หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไป ตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

- ๑) สร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒) หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายโดยเคร่งครัด
- ๓) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่

- ๑) เผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตนหรือบุคคลอื่น
- ๒) หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓) หากพบว่ามีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ต้องมีการดำเนินการทางวินัย และคดีอาญาแก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นในทันที

การกำกับติดตาม

๑. ให้หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานกำชับบุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามมาตรการในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
๒. ให้หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกๆ ๑ เดือน กรณีเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในหน่วยงาน ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันที