



แนวทางป้องกัน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

สำหรับสถานีตำรวจนครบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
สำหรับสถานีตำรวจนครบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
สายด่วน 1205 เว็บไซต์ www.nacc.go.th

คณะที่ปรึกษา

นายสาโรจน์ พิงรำพรรณ	เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
นายศรชัย ชูวิเชียร	รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ภาค 6 รักษาราชการแทน
	รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

คณะผู้จัดทำ

บรรณาธิการที่ปรึกษา	นายทวิชาติ นิลกาญจน์	ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
	นายอนิวัต โพธิ์ประเสริฐ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
บรรณาธิการบริหาร	นายมีชัย ไอน์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
บรรณาธิการ	นางสุวิมล สุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้นด้วยงบประมาณแผ่นดิน “ห้ามจำหน่าย”

สามารถดาวน์โหลดเอกสารดิจิทัลฉบับนี้ได้ที่ <https://ggde.nacc.go.th/> หรือ www.nacc.go.th



คำนำ

“แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับ
สถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือให้สถานีตำรวจ
นครบาลนำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการดำเนินการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยสามารถนำไปประกอบการพิจารณา
ปรับปรุงการดำเนินงานป้องกันการทุจริตและยกระดับมาตรฐานในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล
ให้มีความโปร่งใสความสุจริต ปราศจากการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการทำงาน
ของสถานีตำรวจนครบาลมากยิ่งขึ้น โดยแนวทางฉบับนี้ ประกอบด้วย กรอบแนวทางและวิธีการดำเนินการ
ป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานี
ตำรวจนครบาล รวมทั้ง ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการดำเนินการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อน
การดำเนินการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลแสดงเจตจำนง
สุจริตในการบริหารราชการด้วยการนำแนวทางการดำเนินการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการยกระดับผลการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล อันจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุ
เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
“ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.
ธันวาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ที่มา	จ
วัตถุประสงค์	ฉ
ปฏิทินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ช
เกณฑ์การประเมินผล	ซ
การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	ฎ
ส่วนที่ 1 สถานการณ์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสถานีตำรวจนครบาล	1 - 12
1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย	1
1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI)	1
1.2 ภาพรวมของค่ากล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริต	2
2. สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล	2
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสถานีตำรวจนครบาล	6
3.1 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
3.2 ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8
3.3 ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สะท้อนสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	9
3.4 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย	11
4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล	12
ส่วนที่ 2 นิยาม แนวคิด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	13 - 30
1. ความหมายของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	13
2. รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	13
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	15
4. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	21
5. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	21
6. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ	22
7. แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	29
ส่วนที่ 3 แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	31 - 53
1. วัตถุประสงค์การจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. เป้าหมายการจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล	31
3. กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล	32
3.1 กรอบแนวคิดการจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	32
3.2 แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล	33
4. ความสอดคล้องของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กับการประเมิน ITA สถานีตำรวจนครบาล	38
4.1 ความสอดคล้องของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กับการประเมิน ITA สถานีตำรวจนครบาล	38
4.2 ความเชื่อมโยงของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กับการยกระดับธรรมาภิบาล	47
5. ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ กับแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล	48
6. กรอบระยะเวลาการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	52
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล	54 - 85
1. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล	47
2. ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล	59
1) วิเคราะห์สถานการณ์ของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	60
2) ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	60
3) จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	69
4) ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ	83
5) การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 5	
แนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	86 - 91
1. การกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	87
2. แนวทางการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	88
2.1 แนวทางการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	88
2.2 แนวทางการยกระดับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	90
ส่วนที่ 6	
การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	92 - 104
1. หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	92
2. รูปแบบการรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	101
3. ระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	102
4. การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	103
ส่วนที่ 7	
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ การดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล	105 - 137
1. การดำเนินการระดับนโยบาย	105
2. โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	112
ส่วนที่ 8	
สื่อการเรียนรู้การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	138-139
1. สื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	138
2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมชาติบาล	139

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 126 – 129 ได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต พัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยหนึ่งในแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ คือ การสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งการพัฒนามาตรการและกลไกการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้เกิดขึ้น

ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวม พบว่าสถานีตำรวจนครบาล มีผลการดำเนินการขับเคลื่อน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 74.22 คะแนน แม้ว่าผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพบว่า มีสถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 96.32 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 6.48 คะแนน แต่หากพิจารณาผลคะแนนรายข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ยังคงพบว่ามี การรับรู้หรือพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ การเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบิกจ่ายเท็จ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้ง สถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 พบว่าในภาพรวมมีจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล รวมจำนวน 662 เรื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 168 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 74 เรื่อง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 78.72 จากเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 94 เรื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาลยังคงต้องพัฒนาคุณภาพการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าพนักงานของรัฐ หรือภาคเอกชน เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 142 (6) จึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานีตำรวจนครบาลมีระบบในการป้องกันการทุจริต ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” ซึ่งมีพื้นฐานจากปัจเจกบุคคลให้แยกแยะได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องแยกประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนออกจากกันให้ได้อย่างเด็ดขาด สร้างกลไกการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน สร้างกลไกในการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อป้องกันมิให้มีสถานการณ์การขัดกันแห่งผลประโยชน์และปัญหาการทุจริตเกิดขึ้น ตลอดจนการสร้างการรับรู้ ป้องปรามมิให้บุคลากรของหน่วยงาน กระทำการซึ่งเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น รวมทั้งเป็นการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของสถานีตำรวจให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล และนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

วัตถุประสงค์

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลได้แสดงเจตจำนงสุจริตต่อสาธารณชน
- (2) เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมเพื่อบังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (3) เพื่อให้การบริหารราชการของสถานีตำรวจนครบาลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (4) เพื่อยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง และลดการทุจริต

โดยพัฒนากรอบแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ให้มีความสอดคล้องและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผน 3 ระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แผนระดับ 1 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับ 2 สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง คือ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่กำหนดไว้ว่าในปี พ.ศ. 2570 ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน
- แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
- แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

**ปฏิทินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับ
สถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

สถานีตำรวจนครบาลดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. การเตรียมการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม												
1) แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/คณะกรรมการที่มีชื่อ อย่างอื่นที่มีอำนาจหน้าที่สนับสนุน/ ส่งเสริมการดำเนินการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวมของหน่วยงาน				✓	✓							
2) จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน				✓	✓							
3) ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการ ดำเนินการตามแนวทางการป้องกัน การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน / แผนการขับเคลื่อนฯ ให้แก่บุคลากร ในหน่วยงาน				✓	✓	✓						
2. การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม												
1) การดำเนินการระดับนโยบาย: ประกาศ แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ของหน่วยงาน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) การดำเนินการระดับปฏิบัติ : ดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแผนการขับเคลื่อนฯ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การรายงานผลการดำเนินการ												
1) รายงานความคืบหน้าการดำเนินการ ขับเคลื่อนฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568							✓					
2) รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงาน ผลการดำเนินการ รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568												✓

เกณฑ์การประเมินผล

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีคะแนนรวม จำนวน 100 คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
ส่วนที่ 1 การเตรียมการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4
	2. มีการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้ <u>แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน</u> จำนวน 5 โครงการฯ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ 3) โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์) 4) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต 5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต <u>แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน</u> จำนวน 9 โครงการฯ ดังนี้ 1) มาตรการแสดงเจตนาพร้อมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 2) มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 4) มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 5) มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ 6) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ 7) โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 8) โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ 9) โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน	4

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
	<p>แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการฯ ดังนี้</p> <p>1) มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</p> <p>2) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน</p> <p>3) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน</p>	
	3. มีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันฯ/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4
	รวม	12
ส่วนที่ 2 การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	1. การดำเนินการระดับนโยบาย : มีการประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4
	<p>2. การดำเนินการระดับปฏิบัติ : (โครงการฯ ละ 4 คะแนน)</p> <p>มีการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ตามโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติที่กำหนดในแผนการขับเคลื่อนฯ ในส่วนที่ 1 ดังนี้</p> <p>แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (20 คะแนน)</p> <p>แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (36 คะแนน)</p> <p>แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (12 คะแนน)</p>	68
	รวม	72
ส่วนที่ 3 การรายงานผลการดำเนินการ	1. มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568	3
	<p>2. มีการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568</p> <p>ทั้งนี้ หากหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนฯ ครบถ้วนเสร็จสิ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการรายงานผล รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 แล้ว หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลการดำเนินการในรอบที่ 2 อีก</p>	3
	รวม	6
ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยพิจารณาจากผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	<p>กรณีที่ 1 หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่าน” หน่วยงานสามารถยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม”</p> <p>กรณีที่ 2 หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หน่วยงานสามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567</p>	10

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
	กรณีที่ 3 หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” หน่วยงานสามารถรักษาระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567	
	รวม	10
	รวมทั้งสิ้น	100

2. ระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

ระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล พิจารณาจากผลการประเมินการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

2.1 การคำนวณระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล รอบ 1 ดังนี้

- 1) คะแนนตั้งแต่ 50 – 100 คะแนน อยู่ระดับ “มาก”
- 2) คะแนนตั้งแต่ 30 – 49.99 คะแนน อยู่ระดับ “ปานกลาง”
- 3) คะแนนตั้งแต่ 0 – 29.99 คะแนน อยู่ระดับ “น้อย”

2.2 การคำนวณระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล รอบ 2 ดังนี้

- 1) คะแนนตั้งแต่ 80 – 100 คะแนน อยู่ระดับ “มาก”
- 2) คะแนนตั้งแต่ 50 – 79.99 คะแนน อยู่ระดับ “ปานกลาง”
- 3) คะแนนตั้งแต่ 0 – 49.99 คะแนน อยู่ระดับ “น้อย”

การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

1. การกำกับ ติดตาม

1.1 สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จากกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้สถานีตำรวจนครบาลรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จำนวน 2 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568



สแกนเพื่อรายงานผลการดำเนินการ

1.2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล : ดำเนินการกำกับติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

รอบที่ 1 การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

รอบที่ 2 การติดตามผลการดำเนินงาน

ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงาน รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568

2. การประเมินผล

สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จากการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จำนวน 2 รอบ ดังนี้

รอบการรายงานผล	สถานีตำรวจนครบาลรายงานผล	สำนักงาน ป.ป.ช. ประเมินผล
รอบที่ 1	ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568	ภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2568
รอบที่ 2	ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568	ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568

ส่วนที่ 1

สถานการณ์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสถานีตำรวจนครบาล

1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตในประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ โดยการทุจริตก็มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง ซ้ำซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต เพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทัน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น

การกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือ Conflict of Interest ถือเป็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม การแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ เื่อประโยชน์ให้แก่ญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง ผู้มีพระคุณ ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กรหน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ซึ่งเป็นปัญหาทางการบริหารในปัจจุบัน และยังสะท้อนถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารองค์กร ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI)

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International - TI) เผยแพร่ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ประจำปี 2566 ปรากฏว่าประเทศไทยได้คะแนน CPI 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งลดลงจากปี 2565 จากเดิม 36 คะแนน ในส่วนของอันดับ ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 108 ซึ่งลดลงจากอันดับ 110 ในปี 2565 หากพิจารณาข้อมูลจากทั้ง 9 แหล่งที่ใช้อ้างอิงในการสำรวจ จะพบว่า 8 แหล่งมีคำถามเกี่ยวกับการทุจริตเรื่องสินบน และ 7 แหล่ง มีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และการให้ - รับสินบน ส่งผลต่อค่าคะแนน CPI ของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ ในปี 2566 ประเทศไทยมีคะแนน CPI ลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง โดยเมื่อวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ได้คะแนนลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง คือ BF(TI) ลดลงจาก 37 เป็น 33 คะแนน WEF ลดลงจาก 45 เป็น 36 คะแนน และ WJP ลดลงจาก 34 เป็น 33 คะแนน เนื่องจากการรับรู้ของผู้ประเมินรับรู้ว่าจะยังมีปัญหาการจ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อแลกกับการได้รับการอนุมัติ/อนุญาต การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ

หรือเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับยังคงปรากฏกรณีที่เป็นข่าวเกี่ยวกับการทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอยู่เป็นระยะ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ภาพรวมของค่ากล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริตของเจ้าพนักงานของรัฐทุกระดับ รวมถึงสามารถมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทนได้ในบางกรณี โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. จะเน้นการทำความผิดที่ทุจริตที่เป็นเรื่องสำคัญและเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งถือเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถิติค่ากล่าวหาโดยรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 11,312 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2,046 เรื่อง และเมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่มีจำนวนการกล่าวหาการกระทำความผิด พบว่าหน่วยงานที่มีค่ากล่าวหาเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,557 เรื่อง รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,224 เรื่อง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวน 952 เรื่อง ตามลำดับ และหากพิจารณาจำนวนค่ากล่าวหาสำนักงานตำรวจแห่งชาติเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า จะพบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น 171 เรื่อง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.90 จากค่ากล่าวหาสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 781 เรื่อง รายละเอียดดังตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
1	หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3,708	3,635	3,043	3,620	2,493	2,557	19,056
2	กระทรวงมหาดไทย	1,464	1,130	1,051	1,169	815	2,224	7,853
3	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	918	915	970	1,024	781	952	5,560
4	กระทรวงศึกษาธิการ	838	625	426	601	513	804	3,807
5	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	454	518	317	291	219	181	1,980
6	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	402	305	285	329	233	420	1,974
7	กระทรวงคมนาคม	415	270	214	330	173	268	1,670
8	กระทรวงสาธารณสุข	296	314	226	251	210	326	1,623
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	273	204	161	226	197	203	1,264
10	กระทรวงการคลัง	246	190	167	272	164	220	1,259
11	กระทรวงยุติธรรม	150	111	138	148	141	202	890
12	กระทรวงกลาโหม	126	108	118	123	117	107	699
13	สำนักนายกรัฐมนตรี	148	151	112	114	42	84	651
14	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์	66	75	82	46	43	47	359

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
15	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	71	55	75	48	44	60	353
16	กระทรวงวัฒนธรรม	54	42	50	26	18	80	270
17	กระทรวงพลังงาน	62	38	49	42	20	48	259
18	กระทรวงอุตสาหกรรม	52	41	47	43	31	40	254
19	กระทรวงพาณิชย์	76	39	39	44	31	27	256
20	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	53	39	29	41	32	58	252
21	กระทรวงแรงงาน	34	20	39	36	24	52	205
22	กระทรวงการต่างประเทศ	5	1	15	5	3	1	30
23	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา	11	44	144	96	66	-	361
24	หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ	203	180	345	400	218	276	1,622
25	ส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง/ทบวง	82	89	95	101	60	96	523
26	ส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง	106	105	88	103	63	108	573
27	ไม่ระบุ	232	191	164	240	2,515	1,871	5,213
รวมจำนวน		10,545	9,435	8,489	9,769	9,266	11,312	58,816

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด พบว่าการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริตมีจำนวนมากที่สุด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 7,609 เรื่อง รองลงมา คือ การจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 1,429 เรื่อง และการใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 1,016 เรื่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางแสดงสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด

ตารางแสดงสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
1	ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	8,027	7,455	5,935	6,441	6,218	7,609	41,685
2	จัดซื้อจัดจ้าง	974	771	847	1,465	1,252	1,429	6,738
3	ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	809	641	775	863	792	1,016	4,896
4	เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	314	193	269	298	363	434	1,871
5	ร้ายวญผิดปกติ	184	136	122	143	178	184	947
6	เจ้าพนักงานยกยกทรัพย์		39	149	161	159	210	718
7	การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	91	49	57	73	45	72	387

ลำดับ ที่	ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
8	ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง	25	19	117	61	58	67	347
9	จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	19	16	29	20	18	13	115
10	จงใจไม่ยื่นทรัพย์สินและหนี้สิน/จงใจยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินหรือหนี้สินอันเป็นเท็จ	1	3	5	2	1	-	12
11	การจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรงบประมาณอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 114	1	3	1	1	-	1	7
12	ไม่ระบุ	100	110	183	241	182	277	1,093
รวมทั้งหมด		10,545	9,435	8,489	9,769	9,266	11,312	58,816

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับค้ำกล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

เมื่อพิจารณาลักษณะความผิดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำนวน 2,990 เรื่อง พบว่าค้ำกล่าวหาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต เป็นต้น จำนวน 1,748 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา คือ ประเภหจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 681 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.76 และใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 242 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.09 ตามลำดับ

หากพิจารณามูลค่าความเสียหาย พบว่าค้ำกล่าวหาที่มีมูลค่าความเสียหายมากที่สุด คือ จัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 6,600,743,833.73 บาท รองลงมา คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 4,327,321,891.66 บาท และเจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์สิน จำนวน 163,532,597.50 บาท รายละเอียดดังตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค้ำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค้ำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลักษณะความผิด	มูลค่าความเสียหาย (บาท)	จำนวนค้ำกล่าวหา (เรื่อง)
1. จัดซื้อจัดจ้าง	6,600,743,833.73	681
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	4,327,321,891.66	1,748
3. เจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์สิน	163,532,597.50	41
4. ร่ำรวยผิดปกติ	109,058,699.88	91
5. ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	30,123,077.57	242
6. เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	26,791,910.00	97
7. จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	6,125,793.11	6
8. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	1,127,000.00	25

ลักษณะความผิด	มูลค่าความเสียหาย (บาท)	จำนวนคำกล่าวหา (เรื่อง)
9. การจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรงบประมาณอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 114	ไม่ระบุ	1
10. ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง	ไม่ระบุ	30
11. ไม่ระบุ	280,000.00	28
รวมทั้งหมด	11,265,104,803.45	2,990

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ช.

2. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญหลัก 4 ประการ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน ซึ่งนับได้ว่าตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ยิ่งสังคมไทยมีการขยายตัวออกไปมากเท่าใด ตำรวจจะต้องมีความสำคัญต่อสังคมไทยมากขึ้นเป็นทวีคูณ

สถานีตำรวจนครบาลมีพื้นที่รับผิดชอบคือกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงเป็นศูนย์กลางการปกครองการบริหารราชการ พาณิชยกรรม และการเงินของประเทศ เป็นที่ตั้งของหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐกิจขนาดใหญ่ ผู้ลงทุนต่างประเทศ หอการค้าต่างประเทศ รวมทั้งเป็นด่านหน้าในการรองรับการท่องเที่ยวและการลงทุนจากต่างประเทศ มีประชากรอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุดในประเทศไทย การเป็นศูนย์กลางความเจริญด้านต่าง ๆ ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่ต้องรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนของปัญหาสังคม สถานีตำรวจนครบาลจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นด่านหน้าที่ต้องรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางทุกอย่าง มีปัญหาที่สลับซับซ้อนและหลากหลาย หากตำรวจปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ อันจะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้นักลงทุนและนักท่องเที่ยวต่างประเทศมาลงทุนและท่องเที่ยวในประเทศไทย อันจะนำไปสู่การยกระดับค่า CPI ได้

เมื่อพิจารณาจากสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 พบว่าในภาพรวมมีจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล รวมจำนวน 662 เรื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล รวมจำนวน 168 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 74 เรื่อง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 78.72 จากเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 94 เรื่อง โดยเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่พบมากที่สุด คือ เรื่องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 163 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 97.02 จากเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 168 เรื่อง รายละเอียดดังตารางแสดงข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567

ตารางแสดงข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ปิงปประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567

ประเภทเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริต	ปีงบประมาณ พ.ศ.						รวม
	2562	2563	2564	2565	2566	2567	
เจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์	-	-	1	-	-	0	1
ร่ำรวยผิดปกติ	2	0	1	0	0	0	3
เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	7	1	3	0	1	3	15
ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบ หรือโดยทุจริต	3	0	6	0	0	2	11
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือโดยทุจริต	86	93	109	87	93	163	631
ไม่ระบุ	-	-	-	1	-	0	1
รวม	98	94	120	88	94	168	662

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสถานีตำรวจนครบาล

ประเทศไทยมีความพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือกลไก และกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2580 กล่าวคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมาย ในการพัฒนาประเทศให้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยจะมีการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ทั้งการพัฒนาคน ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว โดยได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ไว้ว่าหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 90 คะแนนขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2570 ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน และหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

3.1 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 126 – 129 ได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยหนึ่งในแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ คือ การสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งการพัฒนามาตรการและกลไกการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้เกิดขึ้น

สำนักงาน ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ในการรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงดำเนินการผลักดันและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดให้เป็นประเด็นการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นนโยบายที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อป้องกันมิให้มีสถานการณ์การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และปัญหาการทุจริตเกิดขึ้น ตลอดจนการสร้างการรับรู้ ป้องปรามมิให้บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ กระทำการ ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น รวมทั้งเป็นการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อพัฒนาหลักในการส่งเสริมการบริหารจัดการของสถานีตำรวจนครบาลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ปรับปรุงการดำเนินการป้องกันการทุจริต และยกระดับมาตรฐานการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลให้มีความโปร่งใส สุจริต อันจะนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล และนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง ดำเนินการ ดังนี้

1. ประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล
2. จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน และดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนดังกล่าว
3. รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พร้อมแนบเอกสารหลักฐานการดำเนินการ ผ่านระบบออนไลน์ Application Google Forms จำนวน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2567 และรอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2567

สำหรับผลการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567¹ ในภาพรวมพบว่าสถานีตำรวจนครบาลมีการขับเคลื่อนอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีคะแนนเฉลี่ย 73.65 คะแนน โดยส่วนใหญ่มีการขับเคลื่อนอยู่ระดับ “มาก” จำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.04 และมีคะแนน 100 คะแนน จำนวน 14 แห่ง รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

คะแนน	ระดับ	จำนวนหน่วยงาน	
		แห่ง	ร้อยละ
80 – 100	มาก	59	67.04
50 – 79.99	ปานกลาง	9	10.23
0 – 49.99	น้อย	20	22.73
รวมจำนวน		88	100

3.2 ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีสถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนสถานีตำรวจนครบาลทั้งหมด และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 96.32 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าพบว่ามีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้น จำนวน 6.48 คะแนน และสามารถยกระดับเพิ่มขึ้น จากระดับ “ผ่าน” เป็น “ผ่านดีเยี่ยม” รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2567 รายตัวชี้วัด

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 รายตัวชี้วัด

แบบประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน ITA ปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA ปี พ.ศ. 2567
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)	1. การปฏิบัติหน้าที่	95.47	99.04
	2. การใช้งบประมาณ	91.45	98.29
	3. การใช้อำนาจ	94.37	98.11
	4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	93.96	99.44
	5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	89.88	98.88
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)	6. คุณภาพการดำเนินงาน	95.59	95.94
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	95.49	95.42
	8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	93.65	95.47
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)	9. การเปิดเผยข้อมูล	89.50	95.18
	10. การป้องกันการทุจริต	77.95	94.89
คะแนน ITA (ถ่วงน้ำหนัก)		89.84 (ผ่าน)	96.32 (ผ่านดีเยี่ยม)

¹ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ; สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.

3.3 ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สะท้อนสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

การประเมิน ITA ในส่วนของการวัดการรับรู้ การสะท้อนความคิดเห็น ประกอบด้วย แบบวัด IIT และแบบวัด EIT ดังนี้

แบบวัด IIT เป็นแบบวัดที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเอง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบุคลากรภายในสถานีตำรวจนครบาลร่วมประเมิน จำนวนทั้งสิ้น 11,666 คน

แบบวัด EIT เป็นแบบวัดที่เปิดโอกาสให้ผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถานีตำรวจนครบาล ร่วมประเมิน จำนวนทั้งสิ้น 43,639 คน

หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกรายข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ในแบบวัด IIT และ EIT ปรากฏผลดังนี้

(1) การเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ จากมุมมองของบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาล จากแบบวัด IIT “ข้อ I7 มีการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่” มีคะแนนเฉลี่ย 99.49 คะแนน และมุมมองของผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถานีตำรวจนครบาล จากแบบวัด EIT “ข้อ E3 มีการเรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่” มีคะแนนเฉลี่ย 99.71 คะแนน ผลคะแนนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามีบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 จากผู้ตอบแบบวัด IIT จำนวน 11,666 คน และผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 จากผู้ตอบแบบวัด EIT จำนวน 43,639 คน ที่ตอบแบบวัดว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจนครบาล “มีการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีการรับรู้หรือพบเห็นว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลมีพฤติกรรม การเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่”

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนนเฉลี่ย
		มี	ไม่มี	
I7	มีการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่	0.51 % (59 คน)	99.49 % (11,607 คน)	99.49
E3	มีการเรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่	0.38 % (164 คน)	99.62 % (43,475 คน)	99.71

(2) การเบิกจ่ายเท็จ จากผลคะแนน “ข้อ I9 มีการเบิกจ่ายเท็จ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายกองทุนเพื่อการสืบสวน ฯลฯ” มีคะแนนเฉลี่ย 97.51 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลยังคงพบเห็นบุคลากรในหน่วยงานของตนมีการเบิกจ่ายเท็จเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายกองทุนเพื่อการสืบสวน ฯลฯ จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 จากผู้ตอบแบบวัด IIT จำนวน 11,666 คน

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนนเฉลี่ย
		มี	ไม่มี	
19	มีการเบิกจ่ายเท็จ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายกองทุนเพื่อการสืบสวน ฯลฯ	2.34 % (273 คน)	97.66 % (11,393 คน)	97.51

(3) การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ จากผลคะแนน “ข้อ 110 มีการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์” มีคะแนนเฉลี่ย 99.45 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลยังคงพบเห็นหรือรับรู้ว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนมีการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32 จากผู้ตอบแบบวัด IIT จำนวน 11,666 คน

ข้อ	คำถาม	ระดับ						คะแนนเฉลี่ย
		ไม่มีเลย	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
110	มีการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์	98.68 % (11,512 คน)	0.63 % (73 คน)	0.32% (37 คน)	0.14 % (16 คน)	0.03 % (3 คน)	0.21 % (25 คน)	99.45

(4) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง จากผลคะแนน “113 มีการนำทรัพย์สินของทางราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของบริจาค ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง” มีคะแนนเฉลี่ย 99.44 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลยังคงพบเห็นหรือรับรู้ว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนมีการนำทรัพย์สินของทางราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของบริจาค ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23 จากผู้ตอบแบบวัด IIT จำนวน 11,666 คน

ข้อ	คำถาม	ระดับ						คะแนนเฉลี่ย
		ไม่มีเลย	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
113	มีการนำทรัพย์สินของทางราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของบริจาค ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง	98.77 % (11,523 คน)	0.57 % (67 คน)	0.25 % (29 คน)	0.07 % (8 คน)	0.03 % (3 คน)	0.31 % (36 คน)	99.44

ผลคะแนนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ายังมีการรับรู้หรือพบเห็นว่าการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ การเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบิกจ่ายเท็จ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง เป็นต้น

3.4 ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567² โดยพิจารณาจากสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล และผลการประเมิน ITA ดังนี้

1) คดีทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลในภาพรวมลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 (พิจารณาจากเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล)

2) สถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป) ร้อยละ 100 และมีคะแนน ITA เฉลี่ยในภาพรวมเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำหรับผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อพิจารณากับเป้าหมายดังกล่าว ผลปรากฏ ดังนี้

1) สถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าในภาพรวมมีจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 168 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 74 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 78.72 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดว่าต้องลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10

2) เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีสถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 96.32 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าพบว่ามีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้น จำนวน 6.48 คะแนน และสามารถยกระดับเพิ่มขึ้น จากระดับ “ผ่าน” เป็น “ผ่านดีเยี่ยม” ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินการขับเคลื่อนที่กำหนดไว้ว่า “สถานีตำรวจนครบาลต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป) ร้อยละ 100 และมีคะแนน ITA เฉลี่ยในภาพรวมเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

² สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล, หน้าที่ 23

4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

แม้ว่าผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพบว่าสถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 88 แห่ง ทั้งหมด และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 96.32 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” ซึ่งมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 6.48 คะแนน และสามารถยกระดับเพิ่มขึ้น จากระดับ “ผ่าน” เป็น “ผ่านดีเยี่ยม” แต่จากผลคะแนนข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในสถานีตำรวจนครบาลที่สะท้อนให้เห็นว่ายังมีการรับรู้หรือพบเห็นว่าบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลมีการเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบิกจ่ายเท็จ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้ง ข้อมูลสถิติการรับเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่พบว่าในภาพรวมมีจำนวนเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 168 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 74 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 78.72

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาลยังคงต้องพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยเร่งด่วน โดยต้องพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส เสริมสร้างระบบการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากลไกป้องกันพฤติกรรมที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นบ่อเกิดของการทุจริต เพื่อยกระดับมาตรฐานการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล อันจะนำมาสู่การสร้างคุณศรัทธา ประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานีตำรวจนครบาลมีระบบในการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” ซึ่งมีพื้นฐานจากปัจเจกบุคคลให้แยกแยะได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่จะต้องแยกแยะประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวออกจากกันให้ได้อย่างเด็ดขาด สร้างกลไกการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรของสถานีตำรวจนครบาลพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ มาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รวมทั้ง ประพฤติตนตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ สร้างกลไกในการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยได้จัดทำ “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” เพื่อเป็นเครื่องมือให้สถานีตำรวจนครบาลนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม อันจะส่งผลต่อการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล และนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

ส่วนที่ 2

นิยาม แนวคิด และกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

1. ความหมายของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้นิยามความหมายเกี่ยวกับคำว่า การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest)³ ดังนี้

“ประโยชน์ส่วนบุคคล” หมายถึง การที่บุคคลทั่วไปในฐานะเอกชน หรือเจ้าพนักงานของรัฐ ในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว ญาติ เพื่อน หรือกลุ่ม ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงิน หรือในทางทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นต้น

“ประโยชน์ส่วนรวม” (ประโยชน์สาธารณะ) หมายถึง การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่ประโยชน์ของรัฐ อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม” (Conflict of Interest) หมายถึง การที่เจ้าพนักงานของรัฐได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ และเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้พิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบแฝงหรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงการนำเอาการมีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือการมีผลประโยชน์แอบแฝงหรือการนำความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ เช่น การบริหารงานภาครัฐหรือในการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐ การพิจารณาดำเนินการดังกล่าวข้างต้นของเจ้าพนักงานของรัฐที่ได้นำประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นงานในอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม

2. รูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม⁴

ลักษณะรูปแบบในการกระทำอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สามารถประมวลและจำแนกการกระทำออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

³ สำนักงาน ป.ป.ช. (2567), คู่มือการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามมาตรา 126 และมาตรา 127 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561, หน้า 2 - 3

⁴ สำนักงาน ป.ป.ช. (2567), คู่มือการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามมาตรา 126 และมาตรา 127 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561, หน้า 2 - 4

ประเภทที่ 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคาการรับความบันเทิงการรับบริการการรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใด ในลักษณะเดียวกันนี้และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่น การรับของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่สัญญา หรือบริษัทขายยาหรือ อุปกรณ์การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศ หรือหน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งในการ ใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือประโยชน์อื่นตอบแทน

ประเภทที่ 2) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่ เจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานของรัฐทำสัญญา ซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้าง สำนักงาน

ประเภทที่ 3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐและไปทำงานในบริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่ง สาธารณะมาก่อนมักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน หรือมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา

ประเภทที่ 4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) รูปแบบนี้ มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือ องค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ อาศัยตำแหน่งราชการสร้างความน่าเชื่อถือ ว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษานั้นสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่ เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากรรับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้อง ถูกตรวจสอบ

ประเภทที่ 5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าพนักงาน ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับ ตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง เช่น ทราบว่ามีการ ตัดถนนผ่านบริเวณใดก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำ โครงการของรัฐ ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

ประเภทที่ 6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้านการนำรถยนต์ราชการ ไปใช้ในงานส่วนตัว

ประเภทที่ 7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือ บ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดตนเอง

ประเภทที่ 8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง หรืออาจจะเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

ประเภทที่ 9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น เจ้าพนักงานของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

ประเภทที่ 10) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่น ๆ คือ พฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก 9 รูปแบบ ดังกล่าว

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3.1 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ได้กำหนดเรื่องการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ไว้ในหมวด 6 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 ดังนี้

มาตรา 126 นอกจากเจ้าพนักงานของรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และเจ้าพนักงานของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(3) รับสัมปทานหรือคงถือนิติบุคคลซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(4) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น

ให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าพนักงานของรัฐตามวรรคหนึ่ง ด้วย โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าพนักงานของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้นดำเนินการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะเข้าดำรงตำแหน่ง

คู่สมรสตามวรรคสองให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภรรยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

เจ้าพนักงานของรัฐที่มีลักษณะตาม (2) หรือ (3) ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง

มาตรา 127 ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ดำเนินการใดตามมาตรา 126 (4) ภายในสองปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 128 ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมจรรยาตามฐานะานุรูป

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ยังได้บัญญัติห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งจะเป็นต้นเหตุนำไปสู่การดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา 173 เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ ผู้ใด เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท

มาตรา 174 ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง โดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งตนเรียก รับ หรือยอมจะรับไว้ก่อนที่ตนได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท

มาตรา 175 ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นเป็นการตอบแทนในการที่จะจงใจหรือได้จงใจ เจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ โดยวิธีอันทุจริตหรือผิดกฎหมายหรือโดยอิทธิพลของตน ให้กระทำการหรือไม่กระทำการในหน้าที่อันเป็นคุณหรือโทษแก่บุคคลใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ในมาตรา 4 ได้นิยามความหมายของ “เจ้าพนักงานของรัฐ” และ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ดังนี้

“เจ้าพนักงานของรัฐ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ หรือเจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้หมายความรวมถึงกรรมการอนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และบุคคลหรือคณะบุคคลบรรดาซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐด้วย แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

3.2 ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563

ประกาศฉบับนี้ได้กำหนดคำนิยามความหมายของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ญาติ หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ ดังนี้

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายถึง การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติของเจ้าพนักงานของรัฐ ที่ได้รับเนื่องใน “โอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ” หรือในโอกาสแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

“ญาติ” หมายความว่า พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการี หรือ ผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

นอกจากนี้ ประกาศฉบับนี้ยังได้วางหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินที่ไม่เป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ มาตรา 128 ไว้ในกรณีต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ 5 ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้นอกจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 6 เจ้าพนักงานของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

(1) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใดซึ่งมิใช่ญาติ ที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(2) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ 7 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ใน ข้อ 6 ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐได้รับมาโดยมีความจำเป็นอย่างยี่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นต่อหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัด ภายในสามสิบวัน

นับแต่วันที่ได้รับสิ่งนั้นไว้ เพื่อวินิจฉัยว่า มีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้เจ้าพนักงานของรัฐนั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าว

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าพนักงานของรัฐตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับกับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

3.3 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565 ได้ให้นิยาม คำว่า “ของขวัญ” “ทรัพย์สิน” “ปกติประเพณีนิยม” “หน่วยงานของรัฐ” “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” “ผู้บังคับบัญชา” และ “บุคคลในครอบครัว” และกำหนดหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีสาระสำคัญ ดังนี้

“ของขวัญ” หมายความว่า เงินหรือทรัพย์สินที่ให้แก่กันเพื่ออวยชัยไมตรี ให้เป็นรางวัล ให้โดยเสนาหา ให้เพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ และให้หมายความรวมถึงประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคา ทรัพย์สินหรือการได้รับบริการ หรือการรับการฝึกอบรม หรือการรับความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันและไม่ว่าจะเป็นบัตร ตั๋ว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินหรือสิ่งของให้ในภายหลัง

“ทรัพย์สิน” หมายความว่า ทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และให้หมายความรวมถึงสินทรัพย์ดิจิทัลตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัลด้วย

“ปกติประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“ผู้บังคับบัญชา” ให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่แบ่งเป็นการภายในของหน่วยงานของรัฐ และผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าและได้รับมอบหมายให้มีอำนาจบังคับบัญชาหรือกำกับดูแลด้วย

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส บุคคลซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสอันถือว่าเป็นคู่สมรส ตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ บุตร บุตรบุญธรรม ผู้รับบุตรบุญธรรม บิดามารดา และพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลในครอบครัว จะให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันมิได้ เว้นแต่เป็นการให้ตามปกติประเพณีนิยมซึ่งมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาทจากผู้ให้แต่ละคนแต่ละโอกาส หรือตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้

ข้อ 6 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดเพื่อมอบให้หรือจัดหาของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชามิได้

ข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้อยู่ในบังคับบัญชามิได้ เว้นแต่เป็นการรับของขวัญตามข้อ 5

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันมิได้ เว้นแต่เป็นการรับของขวัญตามข้อ 5

ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ที่เกี่ยวข้องมิได้ เว้นแต่เป็นการรับของขวัญตามข้อ 5 หรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ผู้ซึ่งมีคำขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น การขอใบรับรอง การอนุญาต การขอให้ออกคำสั่งทางปกครอง หรือการร้องเรียน

(2) ผู้ซึ่งประกอบธุรกิจหรือมีส่วนได้เสียในธุรกิจที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างหรือการได้รับสัมปทาน

(3) ผู้ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่มีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมหรือกำกับดูแล เช่น การประกอบกิจการโรงงาน หรือธุรกิจหลักทรัพย์

(4) ผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ 9 ในกรณีที่บุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญแล้ว และเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบในภายหลังว่าเป็นการรับของขวัญโดยฝ่าฝืนระเบียบนี้ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบันทึกรายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับของขวัญนั้นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบ

ข้อ 10 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้รับรายงานตามข้อ 9 แล้ว และเห็นว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบนี้ ให้มีคำสั่งคืนของขวัญนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนได้ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรายงานเหตุผลที่ไม่สามารถส่งคืนได้และส่งของขวัญที่ได้รับให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

ข้อ 11 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจงใจปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ของขวัญหรือรับของขวัญโดยฝ่าฝืนระเบียบนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 12 ให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่สอดส่อง ดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามระเบียบนี้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้อยู่ในบังคับบัญชาของตน

ข้อ 13 เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างให้เกิดทัศนคติในการประหยัดแก่ประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงความขอบคุณ การแสดงการต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือกรณีอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ตามปกติประเพณีนิยม ให้ใช้วิธีการแสดงออกด้วยวิธีการอย่างอื่นแทนการให้ของขวัญ เช่น การใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพร หรือการสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างค่านิยมการแสดง ความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงความขอบคุณ การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดง ความเสียใจ ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง แนะนำหรือกำหนดมาตรการจูงใจที่จะพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปในแนวทางประหยัด

3.4 ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 149 ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ สมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาเทศบาล เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท หรือประหารชีวิต

มาตรา 152 ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานมีหน้าที่จัดการหรือดูแลกิจการใดเข้ามีส่วนได้เสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เนื่องด้วยกิจการนั้นต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

มาตรา 201 ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานในตำแหน่งตุลาการ พนักงานอัยการ ผู้ว่าคดี หรือพนักงานสอบสวน เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต หรือปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท หรือประหารชีวิต

3.5 คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 38/2519 เรื่อง การปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร

ข้อห้ามการปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร

1. ห้ามรับเลี้ยงจากพ่อค้าที่กระทำธุรกิจหรือหน่วยงานราชการของตนหรือจากผู้มาติดต่อขออนุญาต หรือขอรับบริการจากทางราชการหรือผู้ที่อาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. ห้ามเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่อื่นในบริษัทห้างร้านของเอกชน ซึ่งทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นการยอมให้บริษัทห้างร้านของเอกชนเหล่านั้นอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อพึงปฏิบัติของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร

7. ไม่พึงรับเงินของขวัญ หรือสิ่งตอบแทนราคาแพงจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีใญ่ญาติสนิท

4. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

5. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562⁵ มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่ามาตรฐานทางจริยธรรมคือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

โดยบัญญัติในมาตรา 6 ไว้ว่าให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

⁵ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 – 9.

6. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

6.1 ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564

ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564⁶ ข้อ 2 กำหนดให้ข้าราชการตำรวจพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(2) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยความโปร่งใส ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(3) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านและดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และต้องวางตัวเป็นกลางในฐานะผู้รักษากฎหมายในกระบวนการยุติธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ ร่วมมือ ร่วมใจและเสียสละในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เที่ยงธรรม ทันต่อสถานการณ์ คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นที่ตั้ง รักษาผลประโยชน์ของรัฐ มีมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ โดยยึดถือความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจส่วนตัวต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อันเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนาหรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษา ความเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่น เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และยอมรับความแตกต่างของบุคคล หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม และพึงวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ และความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย และมีวินัย

⁶ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564. (2564, 1 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 204 ง, หน้า 51 - 52

6.2 แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ⁷ ดังนี้

ข้อ 1 แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมดำรงตนด้วยการกระทำความดีละเว้นความชั่ว ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม และดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	<p>(1) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ</p> <p>(2) มีส่วนรวมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า</p> <p>(3) นำหลักธรรมหรือหลักคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน</p> <p>(5) แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>(6) สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ</p>	<p>(1) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ</p> <p>(2) กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ</p> <p>(3) แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่า ศาสนาใดศาสนาหนึ่ง</p> <p>(4) ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง</p> <p>(5) แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>(6) แสดงออกในลักษณะที่ไม่สนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>(2) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์</p> <p>(3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพ</p>	<p>(1) แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>(2) กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>(3) ปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอนในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวก</p>

⁷ หนังสือ จต. ที่ 0013.16/976 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2565 เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>(4) รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น</p> <p>(5) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งนาจหรือหน้าที่ของตน แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น</p>	<p>สะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการหรือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน</p>
<p>3. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม</p> <p>(2) กล้าคัดค้าน เปิดเผยการทุจริต และดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่</p> <p>(3) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ</p> <p>(4) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า</p> <p>(5) เปิดเผยหรือรายงานการทุจริตที่พบเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>(6) กล้าทักท้วงและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ถูกต้อง หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>(1) ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น</p> <p>(2) ปกปิดการทุจริต โดยไม่ดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่</p> <p>(3) เพิกเฉยต่อการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>(4) ไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p>
<p>4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>(2) ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม</p>	<p>(1) อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเอาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม</p> <p>(2) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>(3) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>(4) อุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>(5) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์ และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด</p>	<p>(3) ใช้เวลาราชการหรือทรัพย์สินของทางราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>(4) ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม</p>
<p>5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง</p> <p>(2) มีมาตรฐานการทำงานที่ทันสมัยเป็นสากล พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>(3) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>(4) เปิดเผยและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสม ครบถ้วนแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด</p> <p>(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนเป็นที่ตั้ง และรักษาประโยชน์ของรัฐ</p> <p>(6) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>(7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทน</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>(2) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน</p> <p>(3) ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสมและครบถ้วนแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส และไม่เป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน</p> <p>(5) ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลียงหรือปิดความรับผิดชอบ</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	(8) รักษาความลับของทางราชการและความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ โดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>(2) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>(3) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด</p> <p>(4) วางตัวเป็นกลางในฐานะผู้รักษากฎหมายในกระบวนการยุติธรรม</p> <p>(5) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นในตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตนไปในทางจงใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของข้าราชการตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผลให้การตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของผู้นั้นสูญเสียความเที่ยงธรรมและยุติธรรม</p>	<p>(1) อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์แก่นักการเมืองหรือพรรคการเมือง</p> <p>(2) ปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อผลประโยชน์เรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความไม่เป็นธรรม</p>
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	<p>(1) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน</p> <p>(2) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทิน มัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ไม่กระทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและใช้จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน</p>	<p>(1) ประพฤติตนหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ</p> <p>(2) ประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่ไม่เคารพกฎหมายและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม</p> <p>(3) แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>(3) น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>(4) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัยและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม</p> <p>(5) มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชน ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่แสดงกิริยาหรือท่าทางไม่สุภาพ หรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช่ถ้อยคำ กิริยา หรือท่าทางในลักษณะหยาบคายต่อประชาชน</p> <p>(6) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ ขออนุญาต ขอข้อมูลข่าวสาร หรือติดต่อราชการอื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร และรวดเร็ว เพื่อไม่ให้ประชาชนเสียสิทธิหรือเสรีภาพตามกฎหมาย</p> <p>(7) เอื้อเฟื้อสงเคราะห์และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่</p>	

ข้อ 2 ข้าราชการตำรวจพึงยึดถือ ประพฤติตนตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ในกรณีที่มีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาวิชาชีพตามกฎหมายและข้อบังคับกับข้าราชการตำรวจในสังกัดเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดเพิ่มเติมด้วย

ข้อ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ มาตรฐานทางจริยธรรม พร้อมทั้งสอดส่องดูแลอบรมชี้แนะแนวทางปฏิบัติ ประกอบการขับเคลื่อนด้วยการเป็นแบบอย่างภายใต้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีความประพฤติและการปฏิบัติที่ดีงาม สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและได้รับการยอมรับจากประชาชน

6.3 กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566

กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566 ข้อ 3 กำหนดให้ใช้กฎ ก.ตร. นี้ เป็นกรอบแห่งการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ⁸ ดังนี้

(1) ข้าราชการตำรวจพึงยึดถือคุณธรรม จริยธรรม และอุดมคติของตำรวจ เป็นแนวทางการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อุทิศตนให้แก่การปฏิบัติหน้าที่ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพตำรวจและกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ

(2) ข้าราชการตำรวจพึงหลีกเลี่ยงและละเว้นจากอบายมุขทั้งปวงหรือกระทำการอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อตนเอง ครอบครัว และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(3) ข้าราชการตำรวจพึงวางตนให้เหมาะสมและครองตนอย่างพอเพียงสมฐานานุกรม

(4) ข้าราชการตำรวจพึงใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

(5) ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัดและยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด

(6) ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รวมทั้งไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือใช้ไปในทางจงใจ หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจอันเป็นผลให้สูญเสียความยุติธรรม

(7) ข้าราชการตำรวจต้องรักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนด

(8) ข้าราชการตำรวจต้องถนอมรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา โดยระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(9) ข้าราชการตำรวจต้องตระหนักว่าการใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง เป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุด โดยอาจใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรงได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมาย และระเบียบแบบแผน

(10) ในการรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำ หรือการซักถามผู้กระทำความผิด ผู้ต้องหา ผู้ที่อยู่ในความควบคุมตามกฎหมาย ผู้เสียหาย ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ หรือบุคคลอื่น ข้าราชการตำรวจต้องแสดงความเป็นมืออาชีพโดยใช้ความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการตำรวจ รวมทั้งใช้ปฏิภาณไหวพริบและสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงอันอรรถไฉนซึ่งความยุติธรรม และไม่ใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน

(11) ข้าราชการตำรวจต้องอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เพื่อให้ประชาชนมีความเลื่อมใส เชื่อมั่นและศรัทธา

(12) ข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ และสวัสดิการ ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ

⁸ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566. (2566,12 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนที่ 35 ก, หน้า 9 - 11

และเหตุผลและเป็นไปตามระบบคุณธรรมข้าราชการตำรวจต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมาย รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ และพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ประเทศชาติ และประชาชน

7. แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ระบบ e – Learning หลักสูตร “การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์” ของสำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม⁹ ดังนี้

7.1 แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1. ปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน
2. ยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาข้าราชการ
3. ไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ครอบครัว และพวกพ้อง
4. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ
5. ไม่รับสิ่งของหรือประโยชน์อื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเอง
6. ไม่นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
7. ไม่นำข้อมูลลับหรือข้อมูลภายในไปใช้เพื่อประโยชน์ตนเองหรือบุคคลอื่น
8. ไม่ทำงานพิเศษที่ดำเนินกิจการหรือมีผลประโยชน์ขัดกันกับหน่วยงาน หรือสภาพของผลประโยชน์ของรัฐกิจนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์ทางราชการ ที่กระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ หรือเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากปฏิบัติหน้าที่ราชการมารับงาน หรือหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง
9. แสดงออกถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริต
10. หลบเลี่ยงการคบหากับผู้มีพฤติกรรมไม่สุจริต
11. ยึดหลักความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

⁹ สำนักงาน ป.ป.ช.,สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล, ระบบ e – Learning หลักสูตร “การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์”, <https://www.nacc.go.th/coi/categorydetail/2019112412373199/elearningcoi/> ค้นหาข้อมูลเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2567

7.2 แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันเรื่องการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับหน่วยงาน

1. ระบุว่ามิผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีจุดใดบ้างที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และเกิดขึ้นในรูปแบบใดบ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นจริง โดยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการระบุจุดเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้รู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกับนโยบาย

2. พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา โดยกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดการต้องแยกให้ชัดระหว่างความรับผิดชอบของหน่วยงาน และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยต้องทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ตระหนักรู้ถึงการมีผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นและต้องมีการเปิดเผยข้อมูลการมีผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้สามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดการปัญหา รวมทั้งติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้

3. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร เพื่อให้การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมีประสิทธิภาพ ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ หัวหน้างาน และผู้บริหารระดับสูง โดยในการให้ความรู้จะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ และมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนควรสามารถเข้าถึงนโยบายและข้อมูลที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนได้ ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องรู้วิธีจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าว

4. ดำเนินการเป็นแบบอย่าง การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความทุ่มเทของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหาร ซึ่งต้องแสดงภาวะผู้นำสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความช่วยเหลือแก้ไข โดยผู้บริหารมีความสำคัญในการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มักจะคำนึงถึงสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจ สร้างความตื่นตัว และความเอาใจใส่ร่วมดำเนินการ

โดยผู้บริหารต้องพิจารณาดังนี้ (1) พิจารณามีข้อมูลเพียงพอที่จะชี้ว่าหน่วยงานมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่ (2) ชั่งน้ำหนักประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์สาธารณะ และพิจารณาว่าอะไร คือวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ไขผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น (3) พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ รวมถึงระดับและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย

5. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และประชาชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแม้หน่วยงานจะสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดีเพียงใด แต่ถ้าผู้มีส่วนได้เสียรับรู้ข้อมูลในด้านตรงกันข้าม ผลเสียที่เกิดขึ้นก็เลวร้ายไม่แพ้กัน

6. บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ ในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องได้รับการทบทวนประสิทธิภาพสม่ำเสมอ โดยสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อรับทราบสถานการณ์จริง รวมทั้งเรียนรู้จากองค์กรอื่น ๆ โดยการทบทวนควรครอบคลุมจุดเสี่ยง มาตรการ และหากผลการทบทวนมีการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจและปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกัน โดยอาจพัฒนาระบบสนับสนุน เพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ต่อไป

ส่วนที่ 3

แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากสภาพปัญหาการทุจริตที่พบจากสถิติข้อร้องเรียนกล่าวหาของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สะท้อนให้เห็นว่ายังมีการรับรู้หรือเห็นว่าบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลมีพฤติกรรม การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ ที่สังคมให้ความสนใจ สะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาล ยังมีช่องว่างที่เป็นจุดบกพร่องในการป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตนั้น เกิดจากการที่เจ้าพนักงานของรัฐไม่สามารถ แยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยนำประโยชน์ส่วนบุคคลมาปะปนกับประโยชน์ส่วนรวม

เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลให้แข็งแรง สอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบันของสถานีตำรวจนครบาล สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณา จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล

- (1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลได้แสดงเจตจำนงสุจริตต่อสาธารณชน
- (2) เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมเพื่อบังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (3) เพื่อให้การบริหารราชการของสถานีตำรวจนครบาลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (4) เพื่อยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง และลดการทุจริต

2. เป้าหมายการจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล

- (1) คดีทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลในภาพรวมลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 (พิจารณาจากสถิติเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริตสถานีตำรวจนครบาล)
- (2) สถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป) ร้อยละ 100 และมีคะแนน ITA เฉลี่ยในภาพรวมเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3. กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล

3.1 กรอบแนวคิดการจัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมวดที่ 6 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 ดังนี้

1. มาตรา 126 และมาตรา 127	
แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561	
กรอบแนวคิดการจัดทำแนวทาง	กรอบแนวทางการดำเนินการ
ผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ลงนามในสัญญาต่าง ๆ รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้กระทำการดังกล่าว ต้องไม่ดำเนินกิจการหรือเข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งขณะดำรงตำแหน่งและหลังพ้นจากตำแหน่งภายใน 2 ปี	หน่วยงานควรกำหนดแนวทาง/มาตรการการตรวจสอบ กิจการของบุคลากรในสังกัดว่ามีการทำสัญญากับ หน่วยงานของรัฐ หรือสัญญาสัมปทานหรือเป็น กรรมการที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่สังกัดอยู่ หรือไม่

2. มาตรา 128	
แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561	
กรอบแนวคิดการจัดทำแนวทาง	กรอบแนวทางการดำเนินการ
ห้ามมิให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจ คำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด เว้นแต่การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง กฎหมาย การรับโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และ จำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด และการรับ จากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมจรรยา ตามฐานานุกรม	หน่วยงานควรกำหนดแนวทาง/มาตรการและกลไก ในการกำกับดูแลให้บุคลากรประพฤติตนตาม ประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ แนวทางปฏิบัติการให้หรือรับของขวัญ มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้ง เสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนมีช่องทางแจ้งเบาะแสร้องเรียนการทุจริต

3.2 แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

จากกรอบแนวคิดในการจัดทำแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำรายละเอียดกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล เพื่อให้หน่วยงานพิจารณานำไปดำเนินการเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

รายละเอียด ดังนี้

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

หน่วยงานควรพิจารณากำหนดให้มี เช่น โครงการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบหมายให้บุคคลในกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษอบรมตามที่หน่วยงานราชการจัดให้มีขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างให้บุคคลในหน่วยงานให้มีจิตสำนึกและตระหนักในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติราชการและบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ ฯลฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- 2) ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ตรงไปตรงมา ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
- 3) มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
- 4) ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง
- 5) เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
- 6) ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และสร้างความเป็นภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรในองค์กร
- 7) ส่งเสริมคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่

1.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการยึดมั่นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนที่จะไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) มีมาตรการและกลไกในการกำกับดูแล และดำเนินการกับบุคลากร ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางวิชาชีพทำให้ราชการเกิดความเสียหายอย่างรวดเร็วและจริงจัง หากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืน มีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการฝ่าฝืนแต่มีใช้ความผิดทางวินัยหรืออาญา ต้องแจ้งให้มีการแก้ไข หรือตักเตือน หรือมีการนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบแล้วแต่กรณี

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- 2) มีแนวทางการปกป้อง/คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม จรรยาจากอำนาจอิทธิพล ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง
- 3) กำหนด หรือพัฒนา หรือปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และมีการประกาศเผยแพร่แก่สาธารณชน
- 4) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

หน่วยงานพิจารณากำหนดให้มีระเบียบเป็นแนวทางปฏิบัติภายใน/การออกคำสั่งให้ถือปฏิบัติ นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

2.1 การแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ได้แก่

- 1) ผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 2) ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกรอบแนวทางที่สมควรไม่ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีกลไก/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร
- 3) กำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส และเผยแพร่ให้บุคลากรและประชาชนทราบ
- 4) ผู้บริหารกำกับดูแลติดตามการนำมาตรการ/แผนงาน โครงการ/กิจกรรมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้บุคลากรและประชาชนทราบ

2.2 จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

2.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้แก่

- (1) สร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม ทั้งในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน และการมอบหมายงาน
- (2) ส่งเสริมให้เจ้าพนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนเอง
- (3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง

2.2.2 การบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินของทางราชการ

(1) สร้างความโปร่งใสในการบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ และการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ โดยยึดถือและปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ได้แก่

- มีมาตรการป้องกันในการเอื้อประโยชน์ธุรกิจของตน/พวกพ้อง
- กำหนดกลไกให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ในลักษณะการสอบยันความถูกต้อง (Cross Check)
- จัดทำแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืม

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน

- จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบ

(2) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ กำกับ ดูแลการบริหารงบประมาณ การรับ - จ่ายเงิน การจัดหาพัสดุ การหาประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการ ได้แก่

- ฝึกอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัสดุ

- การกำหนดกลไกในการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด วางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ

2.2.3 การบริการประชาชน

(1) สร้างความโปร่งใสในการให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน โดยตัดเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่

- จัดทำแนวทาง หรือคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แสดงขั้นตอน ระยะเวลา อัตราค่าบริการ และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย

- นำเทคโนโลยีมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- จัดให้มีการบริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E - Service)

(2) มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ได้แก่

- ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิดเห็นบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน และการบริการให้ดีขึ้น และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการประชุมให้บุคลากร และประชาชนทราบ

- มีการนำข้อมูลและระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

2.2.4 การประกาศนโยบายการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และ NO Gift Policy

- ผู้บริหารประกาศนโยบายการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy)

- ผู้บริหารประกาศตนเป็นหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy)

2.2.5 การสร้างวัฒนธรรมในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่

(1) ผู้บริหารกำหนดประเด็นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไว้ในพันธกิจของหน่วยงาน

(2) กำหนดแนวทางในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.3 มาตรการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน

กำหนดให้มีกรอบการใช้ดุลพินิจของฝ่ายบริหาร/เจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

2.3.1 จัดทำข้อตกลงระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ดุลพินิจด้วยความสุจริตภายใต้กรอบธรรมาภิบาล

- 1) มิให้มีการเรียกรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานที่บันเทิงรวมถึงร้องขอสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่
- 2) มิให้เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากมีความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 3) มิให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมหรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ตอบแทนสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น

2.3.2 มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอน/คู่มือการปฏิบัติงาน เปิดเผย ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน

- 1) เปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนการให้ทราบ
- 2) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานการให้บริการ
- 3) จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ให้บริการ

2.3.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ปฏิบัติราชการแทน หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้มีอำนาจในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและประชาชน

- 1) ให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 2) เพิ่มการมอบอำนาจบางเรื่องให้ระดับรองผู้บริหารหรือเจ้าพนักงานในหน่วยงานในการอนุมัติ อนุญาต
- 3) จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้รักษาราชการแทนกรณีไม่อาจปฏิบัติงานได้
- 4) กรณีการลงนามอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายเฉพาะ มีการจัดทำบัญชีสรุปการมอบอำนาจแนบท้ายคำสั่ง
- 5) กรณีอำนาจเฉพาะของผู้บริหารไม่สามารถมอบอำนาจได้ หรือผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ให้จัดทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

หน่วยงานควรพิจารณากำหนดให้มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ เพื่อยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนี้

3.1 การจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- 1) มีการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการ ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 2) จัดทำนวัตกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการ ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 3) เผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยง บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3.2 การจัดให้มีระบบการรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียนของประชาชน

3.2.1 มีระบบและช่องทางให้ประชาชนสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางที่หลากหลาย

- 1) มีการจัดตั้งศูนย์และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน หรือมีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและหลักเกณฑ์/วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- 2) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการตามกระบวนการให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว
- 3) มีการประกาศเผยแพร่ช่องทาง/กระบวนการเรื่องขั้นตอนร้องเรียน

3.2.2 มีรายงานหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ประชาชนผู้ร้องเรียน ได้ทราบถึงการได้รับเรื่องระยะเวลา และผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

- 1) มีการแก้ไขข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ต้องชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- 2) มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- 3) มีการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบอย่างเหมาะสม
- 4) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 5) มีการจัดทำฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียน มีการวิเคราะห์และกำหนดกำหนดแนวทางในการป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก
- 6) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ

3.3 กำหนดให้มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ดังนี้

3.3.1 มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

- 1) โดยจัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้
 - (1) วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน
 - (2) ขั้นตอน/วิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน
 - (3) ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และ
 - (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ
- 2) ประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

3.3.2 จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย สำหรับผู้ร้องเรียน

- 1) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบผ่านทางช่องทางออนไลน์ อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยแยกต่างหาก

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

จากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2) จัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

3) มีการจัดทำข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

4. ความสอดคล้องของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กกับการประเมิน ITA สถานีตำรวจนครบาล

4.1 ความสอดคล้องของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กกับการประเมิน ITA สถานีตำรวจนครบาล

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ซึ่งประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

มีความสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567¹⁰ ใน 10 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

¹⁰ ข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสถานีตำรวจนครบาล/สถานีตำรวจภูธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากเอกสารประกอบกิจกรรมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสถานีตำรวจนครบาล/สถานีตำรวจภูธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567 ทางระบบ Zoom จัดโดย สำนักงาน ป.ป.ช., สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน	
<p>1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปฏิบัติราชการและบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ ฯลฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2) ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ตรงไปตรงมา ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ 3) มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด 4) ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง 5) เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 6) ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และสร้างศรัทธาภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร 7) ส่งเสริมคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ 	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (I1 – I7)</p> <ol style="list-style-type: none"> I1 บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ I2 อำนวยความสะดวกในการให้บริการ I3 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์ I4 ปฏิบัติต่อผู้ต้องหา อย่างเหมาะสม I5 การสืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรม เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด I6 ประพฤติตนเป็นผู้กระทำผิดกฎหมายเสียเอง เช่น การค้ายาเสพติด การจัดให้มีการพนัน การเปิดสถานบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น I7 เรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ <p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (E1 – E3)</p> <ol style="list-style-type: none"> E1 เต็มใจให้บริการ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ E2 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์/เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างชัดเจนและครบถ้วน/การสืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด/ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกการจราจรเป็นอย่างดี/ช่วยเหลือ/ระงับเหตุ/ตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ E3 เรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ <p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O22)</p> <p>O22 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม</p>
<p>1.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการยึดมั่นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ที่จะไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีมาตรการและกลไกในการกำกับดูแล และดำเนินการกับบุคลากร ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ผ่าฝืนประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางวิชาชีพทำให้ราชการเกิดความเสียหายอย่างรวดเร็วและจริงจัง หากพบว่ามีการฝ่าฝืน มีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการฝ่าฝืนแต่มีชี้ความผิดทางวินัยหรืออาญา ต้องแจ้งให้มีการแก้ไข หรือตักเตือน หรือมีการนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบแล้วแต่กรณี 2) มีแนวทางการปกป้อง/คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม จรรยาจากอำนาจอิทธิพล ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง 	<p>ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (I10 – I12)</p> <ol style="list-style-type: none"> I10 ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ I11 ผู้บังคับบัญชามอบหมายการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม I12 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือน อย่างไม่เป็นธรรม <p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (E3)</p> <ol style="list-style-type: none"> E3 เรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ <p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O22)</p> <p>O22 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>3) กำหนด หรือพัฒนา หรือปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และมีการประกาศเผยแพร่แก่สาธารณชน</p> <p>4) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p>	
<p>1.3 เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้</p> <p>1) มีมาตรการ/แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้างในงานนั้น ๆ เช่น กำหนดให้มีการจัดทำแบบรับรองการตรวจสอบการเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา</p> <p>2) มีแนวทางการปฏิบัติ และแจ้งข้อพึงระวังต่าง ๆ สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ และรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ โอกาสการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคม เช่น การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมูลค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563 หรือเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทัศนคติในการประหยัดแก่ประชาชนทั่วไปในการแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามปกติประเพณีนิยม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพยายามใช้วิธีการแสดงออก โดยใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพร หรือใช้บัตรแสดงความเสียใจแทนการให้ของขวัญ¹¹</p> <p>3) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของตำแหน่งต่าง ๆ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (I1 – I7)</p> <p>I1 บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>I2 อำนวยความสะดวกในการให้บริการ</p> <p>I3 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์</p> <p>I4 ปฏิบัติต่อผู้ต้องหา อย่างเหมาะสม</p> <p>I5 การสืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรม เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด</p> <p>I6 ประพฤติตนเป็นผู้กระทำผิดกฎหมายเสียเอง เช่น การค้ายาเสพติด การจัดให้มีการพนัน การเปิดสถานบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น</p> <p>I7 เรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (I13)</p> <p>I13 นำทรัพย์สินของราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของบริจาค ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (I14 – I15)</p> <p>I14 หัวหน้าสถานีให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>I15 สถานีตำรวจมีมาตรการป้องกันการทุจริต และแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>

¹¹ ข้อ 13 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือการรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>4) มีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>5) เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>6) มีการปรับปรุงขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>7) มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>8) มีการรายงานผล และข้อเสนอแนะในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนต่อสาธารณชน</p> <p>9) เสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตให้แก่เจ้าหน้าที่</p> <p>10) เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ประจักษ์ ดังนี้</p> <p>10.1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p>	
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	
<p>2.1 การแสดงเจตนาธรรมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ได้แก่</p> <p>1) ผู้บริหารแสดงเจตนาธรรมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกรอบแนวทางที่สมควรไม่ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีกลไก/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร</p> <p>3) กำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส และเผยแพร่ให้บุคลากรและประชาชนทราบ</p> <p>4) ผู้บริหารกำกับดูแลติดตามการนำมาตรการ/แผนงาน โครงการ/กิจกรรมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้บุคลากรและประชาชนทราบ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (I14 – I15)</p> <p>I14 หัวหน้าสถานีให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>I15 สถานีตำรวจมีมาตรการป้องกันการทุจริต และแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O19, O24, O25)</p> <p>O19 การมีส่วนร่วมของหัวหน้าสถานีตำรวจ</p> <p>O24 มาตรการการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>O25 การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p>
<p>2.2 จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้</p> <p>2.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้แก่</p> <p>(1) สร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม ทั้งในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน และการมอบหมายงาน</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (I1 – I7)</p> <p>I1 บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>I2 อำนวยความสะดวกในการให้บริการ</p> <p>I3 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์</p> <p>I4 ปฏิบัติต่อผู้ต้องหา อย่างเหมาะสม</p> <p>I5 การสืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรม เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการจัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>(2) ส่งเสริมให้เจ้าพนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนเอง</p> <p>(3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบกำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง</p> <p>2.2.2 การบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ และการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินของทางราชการ</p> <p>(1) สร้างความโปร่งใสในการบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ และการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ โดยยึดถือและปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีมาตรการป้องกันในการเอื้อประโยชน์ธุรกิจของตน/พวกพ้อง - กำหนดกลไกให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณในลักษณะการสอบยันความถูกต้อง (Cross Check) - จัดทำแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน - จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบ <p>(2) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบกำกับ ดูแลการบริหารงบประมาณ การรับ - จ่ายเงิน การจัดหาพัสดุ การหาประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัสดุ - การกำหนดกลไกในการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด วางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ระเบียบการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ <p>2.2.3 การบริการประชาชน</p>	<p>16 ประพฤติตนเป็นผู้กระทำผิดกฎหมายเสียเอง เช่น การค้า ยาเสพติด การจัดให้มีการพนัน การเปิดสถานบริการโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น</p> <p>17 เรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (I8 – I9)</p> <p>18 เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>19 เบิกจ่ายเท็จ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ฯลฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (I12)</p> <p>I12 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น การเลื่อนเงินเดือน อย่างไม่เป็นธรรม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (I3)</p> <p>I13 นำทรัพย์สินของราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของ บริจาค ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (E1 – E3)</p> <p>E1 เต็มใจให้บริการ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>E2 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์/เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการให้บริการอย่างชัดเจนและครบถ้วน/การ สืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรมเป็นไปตาม ขั้นตอนที่ถูกกฎหมายกำหนด/ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกการจราจรเป็นอย่างดี/ช่วยเหลือ/ระงับเหตุ/ตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่</p> <p>E3 เรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (E4)</p> <p>E4 ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่เข้าถึง ได้ง่าย ทันต่อสถานการณ์/แจ้งความคืบหน้าของการ ดำเนินคดี</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (E5 – E6)</p> <p>E5 ปรับปรุงการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น</p> <p>E6 นำเทคโนโลยีหรือการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ มาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O8, O10, O16)</p> <p>O8 คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่</p> <p>O10 E-Service</p> <p>O16 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนากำลังพล</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O18, O19, O23)</p> <p>O18 ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy)</p> <p>O19 การมีส่วนร่วมของหัวหน้าสถานีตำรวจ</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>(1) สร้างความโปร่งใสในการให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยทัดเทียมกันและ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแนวทาง หรือคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แสดงขั้นตอน ระยะเวลา อัตราค่าบริการ และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย - นำเทคโนโลยีมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน - จัดให้มีการบริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E - Service) <p>(2) มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การ ให้บริการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิดเห็นบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน และการบริการให้ดีขึ้น และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลการประชุมให้บุคลากร และประชาชนทราบ - มีการนำข้อมูล และ ระบบสารสนเทศมา ประยุกต์ใช้ในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ <p>2.2.4 การประกาศนโยบายการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และ NO Gift Policy</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารประกาศนโยบายการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) - ผู้บริหารประกาศตนเป็นหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) <p>2.2.5 การสร้างวัฒนธรรมในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) ผู้บริหารกำหนดประเด็นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไว้ในพันธกิจของหน่วยงาน (2) กำหนดแนวทางในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 	<p>O23 การจัดการทรัพย์สินของราชการ ของบริจาค การจัดเก็บของกลาง และการรายงานผล</p>
<p>2.3 มาตรการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีกรอบการใช้ดุลพินิจของฝ่ายบริหาร/เจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่</p> <p>2.3.1 จัดทำข้อตกลงระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ดุลพินิจด้วยความสุจริตภายใต้กรอบธรรมาภิบาล</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (I10 – I11) I10 ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ I11 ผู้บังคับบัญชามอบหมายการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (E1 – E3) E1 เต็มใจให้บริการ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ E2 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์/เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างชัดเจนและครบถ้วน/การสืบสวน/</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>1) มิให้มีการเรียกรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานที่บันเทิงรวมถึงร้องขอสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>2) มิให้เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากมีความสัมพันธ์ส่วนตัว</p> <p>3) มิให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมหรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ตอบแทนสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น</p> <p>2.3.2 มีการจัดทำแผนภูมิขั้นตอน/คู่มือการปฏิบัติงานเปิดเผย ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน</p> <p>1) เปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนการให้ทราบ</p> <p>2) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานการให้บริการ</p> <p>3) จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ให้บริการ</p> <p>2.3.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งอนุญาต อนุมัติ ปฏิบัติราชการแทน หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้มีอำนาจในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและประชาชน</p> <p>1) ให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน</p> <p>2) เพิ่มการมอบอำนาจบางเรื่องให้ระดับรองผู้บริหารหรือเจ้าพนักงานในหน่วยงานในการอนุมัติ อนุญาต</p> <p>3) จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้รักษาราชการแทนกรณีไม่อาจปฏิบัติงานได้</p> <p>4) กรณีการลงนามอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายเฉพาะ มีการจัดทำบัญชีสรุปการมอบอำนาจแนบท้ายคำสั่ง</p> <p>5) กรณีอำนาจเฉพาะของผู้บริหารไม่สามารถมอบอำนาจได้ หรือผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ให้จัดทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย</p>	<p>สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด/ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การจราจรเป็นอย่างดี/ช่วยเหลือ/ระงับเหตุ/ตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่</p> <p>E3 เรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O9)</p> <p>O9 คู่มือการให้บริการประชาชน</p>
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน	
<p>3.1 การจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>1) มีการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการ ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (I14 – I15)</p> <p>I14 หัวหน้าสถานีให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>I15 สถานีตำรวจมีมาตรการป้องกันการทุจริต และแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>2) จัดทำนวัตกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>3) เผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O20) O20 การประเมินความเสี่ยงต่อการรับสินบน</p>
<p>3.2 การจัดให้มีระบบการรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียนของประชาชน</p> <p>3.2.1 มีระบบและช่องทางให้ประชาชนสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางที่หลากหลาย</p> <p>1) มีการจัดตั้งศูนย์และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน หรือมีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและหลักเกณฑ์/วิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการตามกระบวนการให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>3) มีการประกาศเผยแพร่ช่องทาง/กระบวนการเรื่องขั้นตอนร้องเรียน</p> <p>3.2.2 มีรายงานหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ประชาชนผู้ร้องเรียน ได้ทราบถึงการได้รับเรื่อง ระยะเวลา และผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน</p> <p>1) มีการแก้ไขข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ต้องชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนทราบ</p> <p>2) มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ</p> <p>3) มีการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบอย่างเหมาะสม</p> <p>4) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>5) มีการจัดทำฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียน มีการวิเคราะห์และกำหนดกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (E1 – E3)</p> <p>E1 เต็มใจให้บริการ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>E2 ไม่รับแจ้งความร้องทุกข์/เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างชัดเจนและครบถ้วน/การสืบสวน/สอบสวน/ดำเนินคดี มีความเป็นธรรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด/ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การจราจรเป็นปกติ/ช่วยเหลือ/ระงับเหตุ/ตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่</p> <p>E3 เรียกรับสินบน เงิน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (E5 – E6)</p> <p>E5 ปรับปรุงการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น</p> <p>E6 นำเทคโนโลยีหรือการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ มาใช้ในการพัฒนาการให้บริการประชาชน</p>

กรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ความสอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
<p>6) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนพร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ</p>	
<p>3.3 กำหนดให้มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ดังนี้</p> <p>3.3.1 มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน</p> <p>1) โดยจัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) ขั้นตอน/วิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และ (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ <p>2) ประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน</p> <p>3.3.2 จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยสำหรับผู้ร้องเรียน</p> <p>1) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบผ่านทางช่องทางออนไลน์ อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>2) จัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ</p> <p>3) มีการจัดทำข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O17)</p> <p>O17 ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต</p>

4.2 ความเชื่อมโยงของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กับการยกระดับธรรมาภิบาล

การดำเนินการตามกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล โดยประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

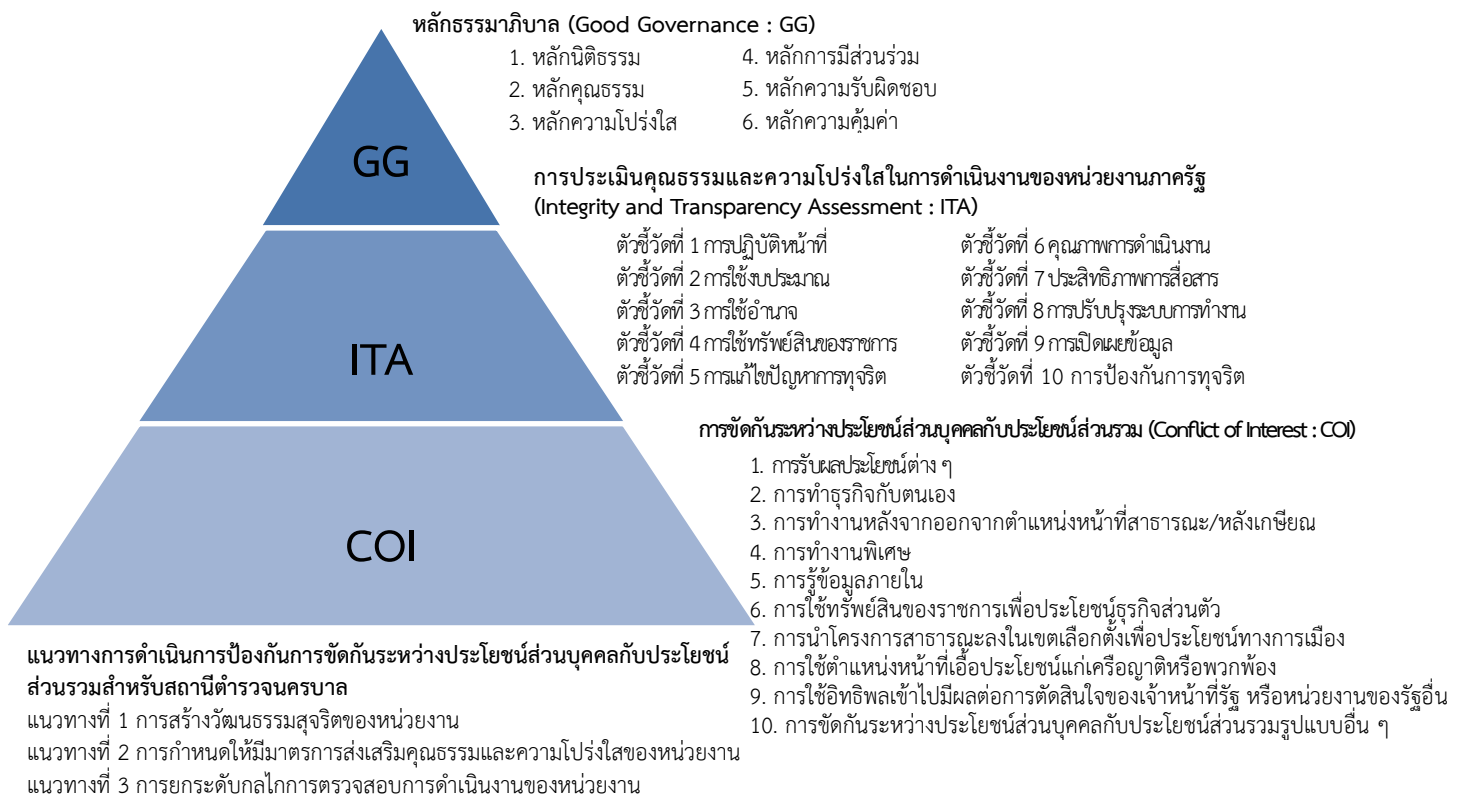
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

เป็นการดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) อันนำไปสู่การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาล

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล กับการยกระดับธรรมาภิบาล



5. ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ กับแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และการยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน มีความสอดคล้องและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผน 3 ระดับ เพื่อให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้

แผนระดับที่ 1

แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 2 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ประเด็นยุทธศาสตร์ การรักษาความสงบภายในประเทศ ที่ระบุว่า การทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง

แผนระดับที่ 2

- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล สอดคล้องในเป้าหมายภาพรวมที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” รวมถึงยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่กำหนดให้ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และคดียุติธรรมและประพฤติมิชอบลดลง

- แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล สอดคล้องในระดับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวมของแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การกำกับการบริหารหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบได้

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องในระดับวัตถุประสงค์ในภาพรวม เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป้าหมายในภาพรวม การมีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน รวมทั้ง การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล ในสังคมไทย โดยสอดคล้องในหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนระดับที่ 3

แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในประเด็นเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” รวมถึงสอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่กำหนดให้ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และคดียุติธรรมและประพฤติมิชอบลดลง

แผนภาพแสดงความสอดคล้องและความเชื่อมโยงของแผน 3 ระดับ กับแนวทางการดำเนินการป้องกันการกัดกร่อนระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล



CPI
≥ 57 คะแนน
ในปี
พ.ศ. 2570

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาลกับเป้าหมายหลัก

แนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล		
แนวทางที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน	แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม 1.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการยึดมั่นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งจะไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน 1.3 เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต	2.1 การแสดงเจตนาธรรมณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 2.2 จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน 2.3 มาตรการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน	3.1 การจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3.2 การจัดให้มีระบบการรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียนของประชาชน 3.3 กำหนดให้มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต



ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด
1. ร้อยละที่ลดลงของพฤติกรรมที่มีลักษณะที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ 2. การเพิ่มขึ้นของคะแนนการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล	1. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลมีการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการ 2. มีการปรับปรุงระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน/มี E-Service ให้บริการแก่ประชาชน และขับเคลื่อนให้ประชาชนมีการใช้ E-Service 3. การเพิ่มขึ้นของคะแนนการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล	ร้อยละที่ลดลงของจำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจนครบาล



ผลกระทบต่อแหล่งข้อมูล 9 แหล่งของดัชนีการรับรู้การทุจริต
BF(TI) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ชอบและประสิทธิภาพของรัฐบาลในการควบคุมปัญหาการทุจริต EIU การตรวจสอบการใช้งบประมาณการใช้อำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐ และความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบ GI ความเสี่ยงด้านการบริหารธุรกิจการติดสินบนเจ้าหน้าที่ และการออกนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจบางธุรกิจ IMD การให้สินบนและการทุจริตคอร์รัปชันยังคงมีอยู่หรือไม่ PERC คุณให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่คุณอาศัย/ทำงานอยู่เท่าใด PRS การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเข้า-ส่งออก การขออนุมัติอนุญาต การจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท WEF การจ่ายเงินสินบนเกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออก ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ การนำเงินของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ๆ เพื่อการคอร์รัปชัน และระดับคุณธรรมหรือจริยธรรมหรือธรรมาภิบาลอยู่ระดับใด WJP การใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของข้าราชการเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการและฝ่ายนิติบัญญัติ VDEM การทุจริตในภาคการเมืองมีการแพร่ขยายตัวอย่างไร



เป้าหมายในปี พ.ศ. 2570 ค่า CPI ≥ 57 คะแนน

6. กรอบระยะเวลาการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

6.1 กรอบระยะเวลาการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภาพรวม

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. สำนักงาน ป.ป.ช. : ตรวจสอบรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการฯ และแจ้งผลการขับเคลื่อนฯ แก่สถานีตำรวจนครบาล	✓	✓										
2. สำนักงาน ป.ป.ช. : กำหนดรูปแบบและกรอบแนวทางในการดำเนินงานขับเคลื่อนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		✓										
3. สำนักงาน ป.ป.ช. : ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ สำหรับสถานีตำรวจนครบาล		✓										
4. สำนักงาน ป.ป.ช. : จัดทำร่างแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		✓	✓									
5. สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการที่ดี และเสริมสร้างกลไกป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ของสถานีตำรวจนครบาล			✓									
6. สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการปรับปรุงร่างแนวทางฯ			✓									
7. สำนักงาน ป.ป.ช. : จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีในหน่วยงานภาครัฐ และ				✓								

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
เสริมสร้างกลไกป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ สำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568												
8. กองบัญชาการตำรวจนครบาล : ขับเคลื่อนนำแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ไปขับเคลื่อนในสถานีตำรวจนครบาล โดยการกำกับติดตามให้สถานีตำรวจนครบาลดำเนินการตามแนวทางฯ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. สถานีตำรวจนครบาล : ดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ 9.1 การดำเนินการระดับนโยบาย : ประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 9.2 การดำเนินการระดับปฏิบัติ : ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. สถานีตำรวจนครบาล : รายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568							✓					
11. สำนักงาน ป.ป.ช. : ติดตาม/ให้คำปรึกษาการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์							✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. สถานีตำรวจนครบาล : รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568												✓

**6.2 กรอบระยะเวลาการดำเนินการและรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

สถานีตำรวจนครบาลดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล
กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. การเตรียมการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม												
1) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/คณะทำงานที่มีชื่อ อย่างอื่นที่มีอำนาจหน้าที่สนับสนุน/ ส่งเสริมการดำเนินการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวมของหน่วยงาน				✓	✓							
2) จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน				✓	✓							
3) ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการ ดำเนินการตามแนวทางการป้องกัน การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน / แผนการขับเคลื่อนฯ ให้แก่บุคลากร ในหน่วยงาน				✓	✓	✓						
2. การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม												
1) การดำเนินการระดับนโยบาย : ประกาศ แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ของหน่วยงาน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) การดำเนินการระดับปฏิบัติ : ดำเนิน โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแผนการขับเคลื่อนฯ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การรายงานผลการดำเนินการ												
1) รายงานความคืบหน้าการดำเนินการ ขับเคลื่อนฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568								✓				
2) รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงาน ผลการดำเนินการ รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568												✓

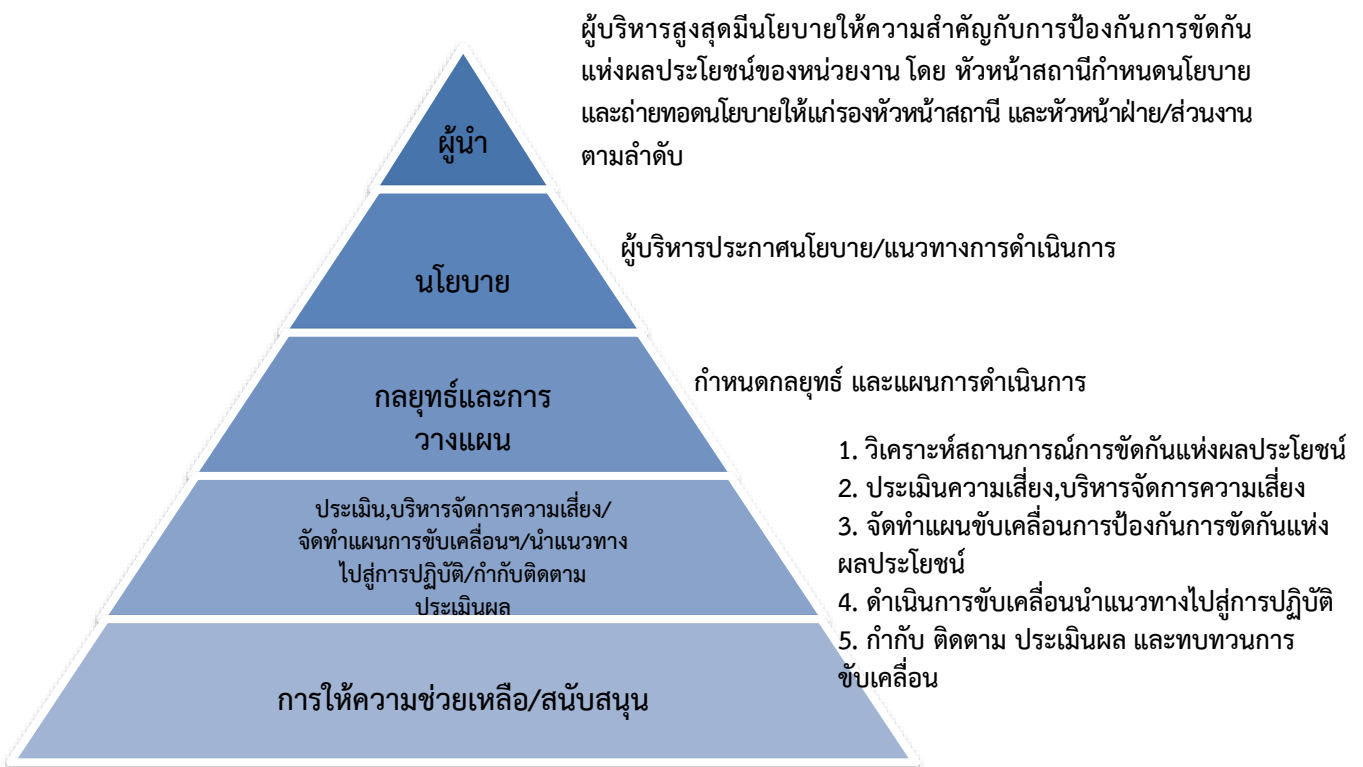
ส่วนที่ 4

ข้อเสนอแนะการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

การดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และดำเนินการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังแผนภาพ

แผนภาพแสดงการนำนโยบายการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลไปสู่การปฏิบัติ



1. จัดให้มีเครื่องมือและระบบสนับสนุน
2. ทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. การให้คำปรึกษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
4. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย สถานีตำรวจนครบาล ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ต้องทราบว่าการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีจุดเสี่ยงใดบ้างที่ทำให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
2. กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองสถานการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน
3. พิจารณาจัดทำประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
4. ผู้บริหารต้องกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงาน ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบายและนำโครงการ/กิจกรรม/มาตรการเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติ สถานีตำรวจนครบาลควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากรในสถานีตำรวจนครบาลควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์การทุจริต และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงานตนเอง ทั้งรายตัวชี้วัดและรายข้อคำถาม
 - สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริต เช่น คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) สถิติข้อมูลเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต
 - รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
2. ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
3. ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบาย/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน รวมถึงเผยแพร่/นโยบาย/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานให้ทั่วถึงในหน่วยงาน
4. ผู้บริหารต้องดำเนินการเป็นแบบอย่าง ปฏิบัติตนตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
5. บังคับใช้นโยบาย/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามนโยบาย/แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และทบทวนนโยบาย/แนวทางการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
6. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนหน่วยงาน และประชาชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
7. พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจ หากมีคณะทำงาน/ส่วนงานในสถานีตำรวจ

ที่มีหน้าที่ในการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอยู่แล้ว ควรพิจารณาทบทวนการดำเนินงานของคณะทำงาน/ส่วนงาน ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะทำงาน/ส่วนงาน ควรประชุมอย่างน้อย 3 ระยะ คือ

- **ก่อนการดำเนินการ** เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานฯ/จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/เตรียมพร้อมการดำเนินการตามแนวทางฯ
- **ระหว่างการดำเนินการ** เพื่อกำกับติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน นำแนวทางฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- **หลังดำเนินการ** เพื่อรับทราบรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ปัญหาและอุปสรรค เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมต่อไป

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสนับสนุน/ส่งเสริม
การดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- ตัวอย่าง -



คำสั่ง(ชื่อสถานีตำรวจนครบาล)

ที่ / 2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของ(ชื่อสถานีตำรวจนครบาล)¹²

ด้วยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมวด 6 มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 ได้กำหนดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบกับเจ้าพนักงานของรัฐ

ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นการป้องปรามมิให้บุคลากรในหน่วยงานกระทำการซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น (ชื่อสถานีตำรวจนครบาล) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ของ(ชื่อสถานีตำรวจนครบาล) โดยมีองค์ประกอบคณะทำงาน และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ¹³

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาล | ประธานคณะทำงาน |
| 2. รองผู้กำกับ | รองประธานคณะทำงาน |
| 3. สารวัตรป้องกันปราบปราม/ผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงาน |
| 4. สารวัตรอำนวยการ/ผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงาน |
| 5. สารวัตรจราจร/ผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงาน |
| 6. สารวัตรสอบสวน/ผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงาน |

¹² สถานีตำรวจสามารถปรับเปลี่ยนโดยใช้คำว่า “คณะทำงาน” หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมของสถานีตำรวจ

¹³ จำนวนองค์ประกอบของคณะทำงานสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด อัตรากำลัง และศักยภาพของสถานีตำรวจแต่ละแห่ง

- | | |
|---|----------------------|
| 7. สารวัตรสืบสวน/ผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงาน |
| 8. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 9. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่และอำนาจ¹⁴ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทบทวนแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สภาพแวดล้อมบริบท และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

3. กำหนดแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

4. ดำเนินการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ดังนี้

(1) ก่อนการดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนฯ

(2) ระหว่างการดำเนินการ เพื่อติดตาม/แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนฯ

(3) หลังดำเนินการ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค

5. จัดทำรายงานติดตามและสรุปผลการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

6. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน..... พ.ศ. เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

(.....)

ผู้กำกับการ(ชื่อสถานีดำรวจนครบาล)

¹⁴อำนาจและหน้าที่สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพในกำหนดแนวทางในการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และการขับเคลื่อนแนวทางฯ ไปสู่การปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล เพื่อให้สถานีตำรวจนครบาลมีการกำหนดแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ได้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์การทุจริตที่เกิดขึ้น และสามารถขับเคลื่อนนำแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ส่งผลทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมบริบท และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน ข้อบกพร่อง และประเด็นที่ต้องพัฒนา
2. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้ตรงกับประเด็นสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
3. จัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
4. ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
5. กำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ

แผนภาพแสดงวงจรการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



1. วิเคราะห์สถานการณ์ของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- หน่วยงานต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน¹⁵ โดยควรพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม
 - สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริต เช่น คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต เป็นต้น
 - รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
 - ผลการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเพื่อค้นหาประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน/ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อไป

2. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม¹⁶ ซึ่งการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาจุดอ่อน ของระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ที่จะกระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในอนาคต เพื่อนำมาสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้ตรงกับประเด็นความเสี่ยงของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน สำหรับขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต¹⁷ ดังนี้

¹⁵ ศึกษารายละเอียดผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ได้ที่ระบบ ITAP ที่เว็บไซต์ <https://itap.nacc.go.th/>

¹⁶ สถานีตำรวจนครบาลสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของหน่วยงานตนเองได้ทุกรูปแบบ สามารถใช้วิธีใดในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

¹⁷ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ; พฤศจิกายน 2567

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการหรือโครงการ

หน่วยงานต้องค้นหากระบวนการซึ่งเป็นการกิจหลักของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การค้นหาความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ในขั้นตอนนี้เป็น การตั้งสมมุติฐานหรือเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมองข้อมูลไปข้างหน้า (Forward looking information) โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรมนั้น อยู่แล้วหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อหน่วยงานตกลงร่วมกันว่าจะนำกระบวนการใดมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้หน่วยงานนำกระบวนการนั้นมาบรรยายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการนั้น และทำการระบุประเด็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอน ตามรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 9 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- 2) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- 3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment)
- 4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)
- 5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)
- 6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)
- 7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling)
- 8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
- 9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

โดยอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงว่ามีรูปแบบพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการ ให้ละเอียดและชัดเจนว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบกระบวนการหรือโครงการ (Risk Owners) และตัวแทนของหน่วยงานอาจมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยก็ได้ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม Risk Owners ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับหรือบิดเบือนในความบกพร่องของตนเอง ผู้ประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงไม่ใช่ Risk Owners เท่านั้น โดยหน่วยงานอาจใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยค้นหาความเสี่ยง ดังนี้

- 1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นเจ้าของงานที่รู้และเข้าใจความเสี่ยงของงานที่ตนเองรับผิดชอบมากที่สุดหรือเรียกว่าเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน โครงการหรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะมีความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการยืนยันข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

3) การใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นเหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมด้วย

4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Facilitated Workshops) เพื่อสอบถามหรือระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้นำการประชุมต้องมีทักษะที่ดีในการกำหนดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุม การจัด workshop สามารถทำได้ทุกเวลา และเป็นเครื่องมือที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้

5) การเทียบรอย (Benchmarking) หรือการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยวัดและเปรียบเทียบบริการและวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงหน่วยงานของตนเองสู่ความเป็นเลิศ Benchmarking ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ แต่เป็นการทำ Competitive Analysis หรือการวิเคราะห์เชิงแข่งขัน ซึ่งเป็นการนำตัวเราไปเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

6) การตรวจสอบ (Auditing) การตรวจสอบเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น เพื่อประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริง โดยผู้ตรวจสอบจะจัดทำรายงานผลการตรวจสอบที่ระบุประเด็นข้อตรวจพบและให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาความเสี่ยงได้

7) การใช้ Checklist ในการประเมิน ซึ่งระบุมาตรฐานหรือสิ่งที่หน่วยงานควรปฏิบัติไว้ และผู้ประเมินจะพิจารณาข้อเท็จจริง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ ประสิทธิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ว่าเป็นไปตามรายการที่ระบุไว้ใน Checklist หรือไม่ การที่ไม่มีหรือไม่ปฏิบัติตาม Checklist ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

8) การสืบสวน (Incident Investigation) ในกรณีที่มีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การทุจริต อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การกระทำผิดกฎหมาย ฯลฯ หน่วยงานจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงจากรายงานดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาความเสี่ยงได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของควมถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางด้านการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม¹⁸

1. ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิด 1 ครั้งต่อปี

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ 5 ขึ้นไป)
4	สูง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ 5)
3	ปานกลาง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ 3)
2	น้อย	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ 1)
1	น้อยมาก	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (ไม่เกิดขึ้นเลย)

2. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ทางด้านการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
1	น้อยมาก	ความเสียหาย..... บาท หรือน้อยกว่า

¹⁸ เป็นเพียงตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์ โอกาสที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สถานีตำรวจนครบาลต้องเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามความเหมาะสมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
4	สูง	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอก เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	น้อย	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
1	น้อยมาก	- แทบไม่มี

4. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5*1=5)	สูง (5*2=10)	สูงมาก (5*3=15)	สูงมาก (5*4=20)	สูงมาก (5*5=25)
4	ต่ำ (4*1=4)	ปานกลาง (4*2=8)	สูง (4*3=12)	สูงมาก (4*4=16)	สูงมาก (4*5=20)
3	ต่ำ (3*1=3)	ปานกลาง (3*2=6)	ปานกลาง (3*3=9)	สูง (3*4=12)	สูงมาก (3*5=15)
2	ต่ำ (2*1=2)	ต่ำ (2*2=4)	ปานกลาง (2*3=6)	ปานกลาง (2*4=8)	สูง (2*5=10)
1	ต่ำ (1*1=1)	ต่ำ (1*2=2)	ต่ำ (1*3=3)	ต่ำ (1*4=4)	ปานกลาง (1*5=5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า 5 คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (5 – 9 คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (10 – 14 คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (15 คะแนนขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หลังจากหน่วยงานระบุประเด็นความเสี่ยงของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแล้ว หน่วยงานต้องให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) จะได้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยตารางการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รายละเอียดดังตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)			
			Likelihood (L)	Impact (I)	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
	ระบุขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด	ระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ใส่ผลคูณ (L x I)	ระบุระดับสูงมาก/สูง/กลาง/ต่ำ (ดูตามตารางจัดระดับความรุนแรงความเสี่ยงการทุจริต)

ขั้นตอนที่ 5 บริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมจากขั้นตอนที่ 4 มาดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ โดยกำหนดเป็นมาตรการควบคุมความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือกในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจมีหลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่ได้จากการประเมินมาประกอบด้วย
- การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพิ่มเติม

(Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงฯ ควรเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใหม่

ระดับ	คำอธิบาย การประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน
ดี	การควบคุมมีความเข้มแข็งและดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ในระดับที่สมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
พอใช้	การควบคุมยังขาดประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
อ่อน	การควบคุมไม่ได้มาตรฐานที่ยอมรับได้เนื่องจากมีความหละหลวมและไม่มีประสิทธิผลการควบคุมไม่ทำให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้

- ตัวอย่าง -

แผนบริหารจัดการความเสี่ยง
เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)	มาตรการควบคุม/ป้องกันความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ						
1	สายงานจรรยา ตั้งจุดตรวจกวดขันวินัยจรรยา	การตั้งจุดตรวจเมื่อมีการเรียกรตรวจรถและพบการกระทำผิดไม่นำมาบันทึกการจับกุมหรือไม่ออกคำสั่ง มีการพูดคุยและเรียกรับเงิน	(4*3) 12 สูง	- อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชาทกวัดขัน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานจรรยา
2	สายงานสืบสวน การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ -การจับกุมต้องแจ้งข้อหาและแจ้งสิทธิให้ผู้ต้องหาทราบ -บันทึกการจับกุม -นำส่งพนักงานสอบสวน	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการไม่ให้ถูกจับกุมดำเนินคดี	(4*3) 12 สูง	ควบคุมติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด - ประกาศ NO Gift Policy/Anti-Bribery Policy - ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน - จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานสืบสวน
3	สายงานสืบสวน การสืบสวนเพื่อหาพยานหลักฐาน	1. อาจนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษต่างกัน 2. ความล่าช้าในการสืบสวน ขาดการตรวจสอบควบคุมเร่งรัดในการดำเนินงานจนเป็นเหตุให้เกิดช่องโหว่ในการเรียกรับผลประโยชน์	(4*3) 12 สูง	สำหรับเจ้าหน้าที่ -จัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน -จัดให้มีระบบและช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานสืบสวน
4	สายงานป้องกันและปราบปราม ปราบปรามจับกุมและดำเนินคดีคนต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย	เจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับผลประโยชน์ เรียกรับสินบนจากผู้ประกอบการหรือแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ดำเนินคดีและส่งตัวกลับประเทศ	(4*3) 12 สูง		ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานป้องกันและปราบปราม

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)	มาตรการควบคุม/ป้องกันความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว						
1	<u>สายงานป้องกันและปราบปราม</u> การปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งของ (ของกลาง) ที่ยึดไว้	-ส่งจำนวนของกลางไม่ครบตามจำนวน -นำของกลางไปใช้หรือนำไปจำหน่ายเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	(4*3) 12 สูง	- อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชาทบทวนควบคุมติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด - พัฒนาระบบควบคุมของกลาง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ - ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานป้องกันและปราบปราม
2	<u>สายงานสอบสวน</u> การนำส่งเงินค่าปรับ	เจ้าหน้าที่เปรียบเทียบปรับนำส่งเงินค่าปรับให้เจ้าหน้าที่การเงินล่าช้า นำเงินไปใช้ส่วนตัว	(4*3) 12 สูง	- อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชาทบทวนควบคุมติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด - พัฒนาช่องทางการจ่ายค่าปรับ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ ลดขั้นตอนการเก็บเงินค่าปรับไว้ที่เจ้าหน้าที่	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานสอบสวน
3	<u>ทุกสายงาน</u> การใช้ทรัพย์สินของราชการ	-เจ้าหน้าที่นำรถยนต์ของราชการไปใช้ในธุระส่วนตัว - นำวัสดุอุปกรณ์สำนักงานไปใช้ส่วนตัว	(4*3) 12 สูง	กำหนดแนวทางปฏิบัติและควบคุมการใช้ทรัพย์สินราชการในการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ทุกสายงาน
3. รูปแบบอื่น ๆ						
	<u>สายงานสืบสวน</u> เบิกเงินกองทุนสืบสวน	นำคดีที่เคยตั้งเบิก (จับกุมแล้ว) จากกองทุนสืบสวนไปแล้วนำมาทำเบิกซ้ำอีกครั้ง	(4*3) 12 สูง	จัดทำมาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	สายงานสืบสวน

3. จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการประเมิน/ทบทวนความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานควรพิจารณานำมาตรการหรือแนวทางในการควบคุม/จัดการความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวทางการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3 แนวทาง ดังนี้
 - แนวทางที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน
 - แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
 - แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
- และดำเนินการจัดทำเป็นแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- ตัวอย่าง -

แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน								
1	โครงการพัฒนาความรู้ ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรของหน่วยงาน	1) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	1) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติ จากผู้บริหาร 2) ประสานบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมการดำเนิน โครงการ 3) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระใน การส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 4) กำหนดรูปแบบและแนวทางใน การดำเนินการ 5) จัดทำเอกสาร/สื่อส่งเสริม ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง 6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ ด้านกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องตามช่องทางต่าง ๆ/ อบรมให้ความรู้โดยวิทยากร/ ผู้บังคับบัญชา 7) ประเมินผลและสรุปผลการ ดำเนินการ 8) รายงานผลการดำเนินการ	ม.ค. – เม.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีเผยแพร่ความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของ สถานีตำรวจ ผ่านช่องทางที่ หลากหลาย อย่างน้อย 5 ช่องทาง /จัดอบรมความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของ สถานีตำรวจ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ต่อปี 2) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ หน้าที่ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการ ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
2	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ	1) เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับควบคุมประพฤติของข้าราชการตำรวจให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล 2) เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3) เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย 4) เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ 5) เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1) กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทาง Do's & Don'ts สำหรับบุคลากรในองค์กรและสาธารณชน 2) ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทาง Do's & Don'ts เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กร ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด 3) ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนงาน ดำเนินการอบรม/กำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตนตามแนวทาง Do's & Don'ts 4) ประเมินและติดตามผลการดำเนินการ 5) รายงานผลการดำเนินการ	ม.ค. – เม.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติ Do's & Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง 2) มีการอบรม/กำกับบุคลากรในหน่วยงานให้ยึดถือปฏิบัติตนตามแนวทางการปฏิบัติตน Do's & Don'ts 3) ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เรื่องกล่าวหา ร้องเรียน การทุจริตลดลง	สายงาน อำนวยการ
3	โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมมาภิบาลออนไลน์)	1) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	1) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร 2) กำหนดรูปแบบและแนวทางดำเนินการ 3) ประสานให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่ง	ม.ค. – เม.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : บุคลากรของหน่วยงาน ที่เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ ร้อยละ 90 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		2) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	ผลประโยชน์” จากระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ ตามแนวทางที่กำหนด 4) ติดตามบุคลากรให้อบรมและเข้าทดสอบตามหลักสูตรฯ 5) รายงานผลการดำเนินการ				กับ ประโยชน์ส่วนรวม (พิจารณาจากสถิติข้อกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริต/ ผลการประเมิน ITA)	
4	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	1) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากรของหน่วยงาน 2) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	1) จัดทำโครงการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2) ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูล 3) รวบรวมและเรียบเรียงฐานข้อมูล/องค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริต 4) นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นสื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ตามรูปแบบที่กำหนด 5) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรในสังกัด ตามแนวทางและช่องทางที่กำหนด	ม.ค. – เม.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ข้อมูล/องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตจำนวนอย่างน้อย 5 เรื่องขึ้นไป 2) บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานเฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	สายงาน อำนวยการ
5	โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ	1) เพื่อส่งเสริมให้เกิดข้าราชการตำรวจต้นแบบด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1) แต่งตั้งคณะกรรมการเชิดชูเกียรติฯ 2) คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติ	ม.ค. – ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : มีบุคลากรต้นแบบด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		2) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	3) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือก และเผยแพร่เชิญชวนให้ส่วนงานในสังกัดส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก 4) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์ฯ 5) ประกาศผลการคัดเลือก 6) มอบประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ				ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต ผลลัพธ์ : เรื่องกล่าวหาร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานลดลง	
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน								
6	มาตรการแสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาล	1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน 2) เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานสู่การรับรู้ของสาธารณชน 3) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	1) จัดทำมาตรการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2) กำหนดรูปแบบ/แนวทาง/ช่องทางในการแสดงเจตนาธรรมฯ 3) จัดทำประกาศเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการ/แผน/แนวทางการดำเนินงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 5) เผยแพร่ประกาศเจตนาธรรมฯ และนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ตามรูปแบบ ช่องทาง ที่กำหนด	ม.ค. - ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีประกาศเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 2) มีนโยบาย/มาตรการ/แผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ผลลัพธ์ : 1) หน่วยงาน สามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ให้อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม	สายงาน อำนาจการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			6) จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ 7) ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตามแผนฯ/แนวทางฯ 8) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน				2) เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานลดลง	
7	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2) เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1) ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy” 2) จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3) ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy และเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน 4) ติดตามและประเมินผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ 2) ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 ผลลัพธ์ : 1) ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน 2) ผลการประเมิน ITA แบบวัด IT และ EIT ประเด็นสินบนมีคะแนนเพิ่มขึ้น	สายงาน อำนวยการ
8	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	1) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 2) ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA และจัดทำมาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน	ผลผลิต : มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ผลลัพธ์ :	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			3) เผยแพร่ผลการวิเคราะห์และ มาตรการ 4) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินการตามมาตรการ 5) ปฏิบัติตามมาตรการ 6) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตาม มาตรการ 7) รายงานผลการดำเนินการ และ เผยแพร่รายงานให้สาธารณชนทราบ				หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	
9	มาตรการการสร้างความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล	1) เพื่อกำหนดมาตรการด้านความ โปร่งใสในการบริหารบุคคลของ หน่วยงาน 2) เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคลากรมี รูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 3) เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตใน การแสวงหาประโยชน์จากการ ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล 4) เพื่อปรับปรุงกลไกการปฏิบัติ ราชการด้านบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการ บริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มี คุณธรรม ตามกฎหมาย กฎระเบียบ 2) จัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของ บุคลากรภายในด้านการบริหารงานของ ผู้บริหารและรวบรวมความเห็นเสนอต่อ ผู้บริหาร 4) คณะทำงานพิจารณา กำหนด มาตรการในการสร้างความโปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล 5) ประกาศเผยแพร่มาตรการการ บริหารงานบุคคล 6) ดำเนินการตามมาตรการ 7) รายงานผลการดำเนินการ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้บริหาร และ บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : มีมาตรการดำเนินงานด้าน บริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จำนวน 1 มาตรการ ผลลัพธ์ : 1) ข้อร้องเรียนในการดำเนินการ ด้านบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานลดลง 2) ผลการประเมิน ITA แบบวัด IT ประเด็นการใช้อำนาจ มี คะแนนเพิ่มขึ้น	สายอำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
10	มาตรการป้องกันการ เบิกจ่ายเท็จของหน่วยงาน	1) เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2) เพื่อให้หน่วยงานมีระบบป้องกันการ เบิกจ่ายเท็จ	1) จัดทำมาตรการป้องกันการเบิกจ่าย เท็จของหน่วยงาน 2) จัดทำประกาศและแนวทางการ ดำเนินการตามมาตรการฯ และเผยแพร่ ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการ ตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานในการ เบิกจ่ายเงินในเรื่องต่าง ๆ และเผยแพร่ ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 4) ดำเนินการตามมาตรการฯ 5) รายงานผลการดำเนินการและ เผยแพร่รายงานผลแก่สาธารณชน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้บริหาร และ บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : มีประกาศใช้มาตรการป้องกัน การเบิกจ่ายเท็จ จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : 1) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายเท็จ ไม่มี/ลดลง 2) ผลการประเมิน ITA แบบวัด IT ประเด็นการเบิกจ่ายเท็จ มีคะแนนเพิ่มขึ้น	สายอำนวยการ
11	โครงการเสริมสร้างความ โปร่งใสในการใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการ	1) เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการ บริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ ประโยชน์จากทรัพย์สินของทาง ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1) จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ ระเบียบการใช้และยืมทรัพย์สินของ ราชการ 2) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้และยืมทรัพย์สินของ ราชการ 3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทาง ปฏิบัติ/ระเบียบการใช้และยืม ทรัพย์สินของราชการ 4) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการตาม แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้และ ยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบ การจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สิน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	1. บุคลากรของ หน่วยงานทุก สายงาน 2. ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ การยืมทรัพย์สินของ ราชการกฎหมาย อย่างน้อย จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : 1) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การแสวงหาประโยชน์จาก ทรัพย์สินของราชการ ลดลง 2) ผลการประเมิน ITA แบบวัด IT ประเด็นการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ มีคะแนนเพิ่มขึ้น	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สิน ของราชการอย่างเป็นระบบ					
12	โครงการขับเคลื่อนการ ให้บริการประชาชนผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	1) เพื่อยกระดับการขับเคลื่อน E-Service ของหน่วยงาน ให้ประชาชนใช้ E-Service แทนการเดินทางมาติดต่อหน่วยงานด้วยตนเอง ณ สถานที่ทำการ 2) เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนเข้าใช้งาน E-Service ของหน่วยงาน	1) แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน E-Service ของหน่วยงาน 2) กำหนดภารกิจในการยกระดับการให้บริการ E-Service เช่น ระบบชำระค่าปรับ ระบบแจ้งความออนไลน์ ระบบติดตามการดำเนินคดี เป็นต้น 3) กำหนดแนวทางการสร้างการรับรู้การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนเข้าใช้งาน E-Service ของหน่วยงาน 4) ดำเนินการตามแนวทางฯ 5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีการจัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ E-Service 6) รายงานผลการดำเนินการ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ประชาชน ผู้รับบริการ	ผลผลิต : มีการประชาสัมพันธ์/สร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนใช้ E-Service ของหน่วยงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง/ช่องทาง ผลลัพธ์ : 1) ผลการประเมิน ITA แบบวัด EIT ประเด็นการให้บริการ E-Service มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 2) จำนวนข้อร้องเรียนการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม เลือกลงปฏิบัติ ลดลง	สายอำนวยการ
13	โครงการจัดทำคู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	1) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร	1) แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 3) ดำเนินการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยให้มีรายละเอียดของการทำงาน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงานทุก สายงาน	ผลผลิต : มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผลลัพธ์ : 1) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		4) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุก ขั้นตอน	เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติงานภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งใด กำหนด วิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 4) ประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และ ประชาชนทราบ มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน				2) ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัด ที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีคะแนนสูงขึ้น	
14	โครงการจัดทำมาตรฐาน การให้บริการประชาชน	1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติ หน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 2) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการ รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการและมาตรฐานการดำเนินงาน 3) เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการ สามารถติดตามตรวจสอบการ ให้บริการได้	1) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐาน การให้บริการประชาชน 2) จัดให้มีการประชุมคณะทำงานฯ 3) จัดทำประกาศมาตรฐานการ ให้บริการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการและมาตรฐานที่ใช้ให้บริการและ ประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4) ปรับปรุงข้อมูลการให้บริการใน หน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน 5) เผยแพร่มาตรฐานการให้บริการ ประชาชน ณ ที่ทำการและในระบบ เครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เช่น - จัดทำป้ายแสดงแผนภูมิขั้นตอน มาตรฐานระยะเวลาให้บริการ ระบุ ผู้รับผิดชอบทุกกระบวนการ ณ จุด ให้บริการ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ประชาชน ผู้รับบริการ	ผลผลิต : 1) หน่วยงานมีมาตรฐานและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ ให้บริการประชาชน 2) มีการเปิดเผยขั้นตอนและ มาตรฐานระยะเวลาให้บริการ อย่างชัดเจน พร้อมระบุ ผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุก กระบวนการ ณ ที่ทำการและใน เว็บไซต์หน่วยงาน ผลลัพธ์ : 1) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การให้บริการประชาชน ลดลง 2) ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัด ที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มี คะแนนสูงขึ้น	ทุกส่วนงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำเอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติการให้บริการประชาชน - จัดทำเตรียมแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มทุกงานบริการ 6) ติดตามประเมินผลการให้บริการ 7) รายงานผลการดำเนินการ 					
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน								
15	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	<p>1) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของชื่อสถานีตำรวจนครบาล</p> <p>2) เพื่อป้องกันการทุจริตอันเกิดจากการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ให้เกิดขึ้นในชื่อสถานีตำรวจนครบาล</p>	<p>1) จัดตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2) คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>3) คณะทำงานดำเนินการจัดทำนวัตกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ</p> <p>4) ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง</p>	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกสายงาน	<p>ผลผลิต :</p> <p>1) มีรายงานการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน จำนวน 1 ชุด</p> <p>2) มีนวัตกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทุกสายงาน</p> <p>3) มีการเผยแพร่แผนบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างน้อย 1 ช่องทาง</p> <p>ผลลัพธ์ :</p>	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			<p>5) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามมาตรการฯ อย่างเคร่งครัด</p> <p>6) ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p>				เรื่องร้องเรียนการทุจริต/คดีการทุจริตประพฤติมิชอบของสื่อสถานีตำรวจนครบาลดลง	
16	มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน	<p>1) เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2) พัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไข ปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว สะดวกและเหมาะสม</p>	<p>1) จัดตั้งคณะทำงานมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน</p> <p>2) คณะทำงานฯ กำหนดมาตรการในการกำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก</p> <p>3) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>4) ประกาศ/ประชาสัมพันธ์มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้ทุกหน่วยรับทราบ และเปิดเผยต่อสาธารณชน</p>	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ประชาชน (ผู้ร้องเรียน)	<p>ผลผลิต : มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</p>	สาย อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			<p>5) คณะทำงานฯ กำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามมาตรการ</p> <p>6) ประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ</p> <p>7) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน สถิติเรื่องร้องเรียน พร้อมปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขให้ผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ</p>					
17	มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน	<p>1) เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน</p> <p>2) เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>3) เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>4) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>1) พัฒนาระบบและช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของชื่อหน่วยงาน (ต้องแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส) และจัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง</p> <p>2) กำหนดส่วนงาน/เจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ</p> <p>3) จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของ</p>	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประชาชน และบุคลากร ของหน่วยงาน	<p>ผลผลิต : มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชนจำนวนเบาะแสะที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)</p>	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			<p>เจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประกาศเผยแพร่ช่องทาง การร้องเรียนการทุจริตและกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการ ร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชน ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>4) จัดประชุมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนเพื่อใช้เป็น มาตรฐานในการปฏิบัติงาน</p> <p>5) ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ของหน่วยงาน บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</p> <p>6) รายงานผลการดำเนินการให้ ผู้บริหารทราบ</p>					

4. ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- ผู้บริหารประกาศมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- ผู้บริหารแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการประกาศนโยบายขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- ผู้บริหารควรมีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แผนการขับเคลื่อนการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานให้บุคลากรของหน่วยงานและประชาชนทราบ
- ทุกส่วนงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

5. การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- ผู้บริหารกำกับดูแลติดตามการนำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ผลการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนทราบ
- ส่วนงาน/คณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เพื่อแนะนำและส่งเสริมให้ส่วนงานในหน่วยงานขับเคลื่อนนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปสูการปฏิบัติ รับทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอในการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมไปสูการปฏิบัติ โดยควรดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผล ดังนี้

1. การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนฯ และกำกับให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ตามแบบรายงานผลการดำเนินการผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

2. การนิเทศติดตาม

ช่วงเวลา : ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน หรือช่วงเวลาอื่นตามแต่กรณี

วิธีดำเนินการ : พิจารณานิเทศติดตามการดำเนินงานของสถานีตำรวจที่มีผลการขับเคลื่อนฯ รอบ 1 ใน “ระดับน้อย” เป็นลำดับแรก หรือพิจารณานิเทศติดตามการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่ยังไม่มีผลการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนฯ โดยสามารถดำเนินการนิเทศติดตามได้ทุกรูปแบบ/วิธีการ เช่น การประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ประเมินผลการดำเนินงาน

ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงาน รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568 รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินการโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการขับเคลื่อน กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ผลการประเมิน ITA คดีทุจริตในหน่วยงาน เป็นต้น

**แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการ
ตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม**

ปัจจัยนำเข้า (INPUT)	กระบวนการ (PROCESS)	ผลผลิต (OUTPUT)	ผลลัพธ์ (OUTCOME)	ผลกระทบ (IMPACT)
แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนฯ - การบริหารแผน - การใช้ทรัพยากร เช่น <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณ - กำลังคน - วัสดุ/ครุภัณฑ์ - การบริหาร 	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแผนการขับเคลื่อนฯ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการประเมิน ITA ของสถานีดำรวจนครบาลเพิ่มขึ้น - จำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของสถานีดำรวจนครบาลลดลง 	ค่าคะแนน CPI จากแหล่งข้อมูล EIU IMD PERC PRS WEF WJP VDEM สูงขึ้นเมื่อเทียบจากปี 2567



ระบบการนิเทศและติดตามความคืบหน้า

สำนักงาน ป.ป.ช. กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนงาน/คณะทำงานฯ ดำเนินการกำกับติดตาม : **การติดตามความคืบหน้า** : ดำเนินการติดตามสังเกตความคืบหน้า และ/หรือพิจารณาจากรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงาน รอบที่ 1 ดำเนินการโดยส่วนงาน/คณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศติดตาม : ดำเนินการนิเทศติดตาม เพื่อชี้แจงและแนะนำให้ข้อสังเกตการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ รวมทั้งรับฟังปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแนวทางฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมและบริบทของพื้นที่ต่อไป ดำเนินการโดยส่วนงาน/คณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผล

เป็นการประเมินผลช่วงสุดท้ายหรือประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ รอบ 12 เดือน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแต่ละปี ผลที่เกิดขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถนำแนวทางฯ/แผนฯ ไปปฏิบัติได้ในระดับใด ดำเนินการโดยส่วนงาน/คณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5
แนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวม พบว่าสถานีตำรวจนครบาลมีผลการดำเนินการขับเคลื่อน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 74.22 คะแนน¹⁹ แม้ว่าผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพบว่าสถานีตำรวจนครบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 96.32 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 6.48 คะแนน แต่หากพิจารณาผลคะแนนรายข้อคำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์การชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมยังคงพบว่ามี การรับรู้หรือพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ การเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบิกจ่ายเท็จ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้ง จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 168 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 74 เรื่อง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 78.72 จากเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 94 เรื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาลยังคงต้องพัฒนาคุณภาพการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล สำนักงาน ป.ป.ช. จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1) ควรกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

2) ควรกำหนดแนวทางการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

¹⁹ ศึกษารายละเอียดผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จากรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.

1. การกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

กรอบแนวทางการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน	
1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม	1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ
1.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการยึดมั่นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ที่จะไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน	3) โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์)
1.3 เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต	4) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต 5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	
2.1 การแสดงเจตนาภรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	6) แสดงเจตนาภรณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
2.2 จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	7) มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 8) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 9) มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 10) มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ 11) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ 12) โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 13) โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
2.3 มาตรการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน	14) โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน

กรอบแนวทางการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน	
3.1 การจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง การชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	15) มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
3.2 การจัดให้มีระบบการรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียนของประชาชน	16) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน
3.3 กำหนดให้มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	17) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

นอกจาก โครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 17 โครงการฯ ตามที่กำหนดข้างต้นแล้ว สถานีตำรวจนครบาลสามารถพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการเพื่อป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานเพิ่มเติมได้ตามบริบทของพื้นที่

2. แนวทางการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

2.1 แนวทางการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

ผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าสถานีตำรวจนครบาลมีผลการขับเคลื่อนการดำเนินการ 3 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมินผล จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการส่งเสริมการยกระดับการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ตามระดับคะแนนการขับเคลื่อน จำนวน 3 ระดับ เพื่อให้หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่/ส่งเสริมการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และกองบังคับการตำรวจนครบาล ดำเนินการส่งเสริมให้สถานีตำรวจนครบาลรักษาระดับและยกระดับการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานตามมาตรการพื้นที่สี ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	สถานีตำรวจนครบาล	มาตรการ
เขียว	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “มาก” มีคะแนนเฉลี่ย 80.00 - 100	ดินแดง นางเลิ้ง บางโพ มักระสัน สามเสน คันนายาว ทุ่งสองห้อง บางเขน บางซื่อ พหลโยธิน สุทธิสาร จรเข้ น้อย ฉลองกรุง นิคมใหม่ ประชาสำราญ มีนบุรี ร่มเกล้า ลาดกระบัง ลำผักชี ลำหิน สุวินทวงศ์ หนองจอก คลองตัน ทองหล่อ ท่าเรือ บางนา ลุมพินี วัดพระยาไกร จักรวรรดิ บางรัก ปทุมวัน พระราชวัง พลับพลาไชย 1	รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อน COI รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนากำกับดูแลการดำเนินการป้องกันการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ

พื้นที่สี	สถานการณ์	สถานีตำรวจนครบาล	มาตรการ
		พลับพลาไชย 2 ยานนาวา ท่าพระ ธรรมศาลา บวรมงคล บางกอกใหญ่ บางขุนนนท์ บางพลัด บางยี่ขัน ศาลาแดง ตลาดพลู ทุ่งครุ บางยี่เรือ บุคคโล ราษฎร์บูรณะ สำเหร่ ท่าข้าม เทียนทะเล บางขุนเทียน บางบอน เพชรเกษม ภาษีเจริญ แสมดำ หนองแขม หนองค้างพลู หลักสอง (59 แห่ง)	ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง
เหลือง	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีคะแนนเฉลี่ย 50.00 – 79.99	ชนะสงคราม พญาไท บางชั้น บึงกุ่ม ทุ่งมหาเมฆ บางโพธิ์พาง สำราญ ราษฎร์ บุปผาราม สมเด็จเจ้าพระยา (9 แห่ง)	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการ</u> <u>ขับเคลื่อน COI</u> ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวมของหน่วยงานอย่าง ครบถ้วน ถูกต้องชัดเจนตาม สภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่อง ในการขับเคลื่อนฯ อย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและ ยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีเขียว
แดง	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “น้อย” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 49.99	ดุสิต ห้วยขวาง โครคราม ดอนเมือง เตาปูน ประชาชื่น สายไหม โชคชัย ประเวศ ลาดพร้าว วังทองหลาง หัวหมากอุดมสุข พระโขนง ตลิ่งชัน บางกอกน้อยบางเสาธง บางคอแหลม บางมด ปากคลองสาน (20 แห่ง)	<u>ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการ</u> <u>ขับเคลื่อน COI</u> ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่าง ใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการขับเคลื่อนการ ดำเนินการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อ พัฒนายกระดับให้อยู่ในพื้นที่สี เขียว

2.2 แนวทางการยกระดับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

สถานีตำรวจนครบาลควรดำเนินการยกระดับการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตามระดับคะแนนการขับเคลื่อน จำนวน 3 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	สถานีตำรวจนครบาล	มาตรการ
เขียว	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “มาก” มีคะแนนเฉลี่ย 80.00 - 100	ดินแดง นางลิ้นจี่ บางโพ มักกะสัน สามเสน คันนายาว ทุ่งสองห้อง บางเขน บางซื่อ พหลโยธิน สุทธิสาร จรเข็ญ้อย ฉลองกรุง นิimitใหม่ ประชาสำราญ มีนบุรี ร่มเกล้า ลาดกระบัง ลำผักชี ลำหิน สุวินทวงศ์ หนองจอก คลองตัน ทองหล่อ ท่าเรือ บางนา ลุมพินี วัดพระยาไกร จักรวรรดิ บางรักปทุมวัน พระราชวัง พลับพลาไชย 1 พลับพลาไชย 2 ยานนาวา ท่าพระ ธรรมศาลา บวรมงคล บางกอกใหญ่ บางขุนนนท์ บางพลัด บางยี่ขัน ศาลาแดง ตลาดพลู ทุ่งครุ บางยี่เรือ บุคคโล ราษฎร์บูรณะ สำเหร่ ท่าข้าม เทียนทะเล บางขุนเทียน บางบอน เพชรเกษม ภาษีเจริญ แสมดำ หนองแขม หนองค้างพลู หลักสอง (59 แห่ง)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อน COI</u> สถานีตำรวจนครบาลควรรักษาระดับมาตรฐานในการดำเนินงาน ควรดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรม การดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
เหลือง	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีคะแนนเฉลี่ย 50.00 – 79.99	ชนะสงคราม พญาไท บางชัน บึงกุ่ม ทุ่งมหาเมฆ บางโพพวง สำราญราษฎร์ บุปผาราม สมเด็จเจ้าพระยา (9 แห่ง)	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อน COI</u> สถานีตำรวจนครบาลควรดำเนินการ ดังนี้ - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนฯ ให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มุ่งเน้นการบริหารจัดการตามประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่

พื้นที่สี	สถานการณ์	สถานีตำรวจนครบาล	มาตรการ
			เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้หน่วยงานอยู่ในระดับมีอาชีพหรือพื้นที่สีเขียว
แดง	การขับเคลื่อน COI อยู่ในระดับ “น้อย” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 49.99	ดุสิต ห้วยขวาง โครคราม ดอนเมือง เตาปูน ประชาชื่น สายไหม โชคชัย ประเวศ ลาดพร้าว วังทองหลาง หัวหมากอุดมสุข พระโขนง ตลิ่งชัน บางกอกน้อย บางเสาธง บางคอแหลม บางมด ปากคลองสาน (20 แห่ง)	<p><u>ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อน COI</u></p> <p>สถานีตำรวจนครบาลควรดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียวอย่างมีคุณภาพ - ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้หน่วยงานอยู่ในระดับมีอาชีพหรือพื้นที่สีเขียว

ส่วนที่ 6

การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล และสามารถวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการขับเคลื่อนต่อไป สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดการประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วยหลักเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีคะแนนรวม จำนวน 100 คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 12 คะแนน ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน จำนวน 4 คะแนน

2. การจัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการฯ ดังนี้

1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

3) โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์

4) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต

5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการฯ ดังนี้

1) แสดงเจตนาพร้อมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร

2) มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

3) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

4) มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

5) มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ

- 6) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
- 7) โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)
- 8) โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
- 9) โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน

แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการฯ

ดังนี้

1) มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

2) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

3) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

จำนวน 4 คะแนน

3. การชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตาม/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 4 คะแนน

ส่วนที่ 2 การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 72 คะแนน ดังนี้

1. การดำเนินการระดับนโยบาย : การประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน จำนวน 4 คะแนน

2. การดำเนินการระดับปฏิบัติ : การดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานที่กำหนดไว้ในส่วนที่ 1 จำนวน 68 คะแนน

ส่วนที่ 3 การรายงานผลการดำเนินการ จำนวน 6 คะแนน ดังนี้

1. รายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 จำนวน 3 คะแนน

2. รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568 จำนวน 3 คะแนน

ทั้งนี้ หากหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนฯ ครบถ้วนเสร็จสิ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการรายงานผล รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 แล้ว หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลการดำเนินการในรอบที่ 2 อีก

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินการ จำนวน 10 คะแนน โดยวัดจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสถานีตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พิจารณาเป็นกรณี ดังนี้

1. กรณีหน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่าน” หน่วยงานสามารถยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม”

2. กรณีหน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หน่วยงานสามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม” โดยผลคะแนน ITA ปี 2568 ต้องมากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567

3. กรณีหน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” หน่วยงานสามารถรักษาระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” โดยผลคะแนน ITA ปี 2568 ต้องมากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567

รายละเอียดตามตารางแสดงหลักเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

**ตารางแสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล
กับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ขับเคลื่อนการดำเนินการ ป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของ สถานีตำรวจนครบาล	1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4
	2. มีการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ตามแนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการฯ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ตำรวจ 3) โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์) 4) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต 5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการฯ ดังนี้ 1) แสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ของผู้บริหาร 2) มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 4) มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 5) มาตรการป้องกันการเบี่ยงเบน 6) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ 7) โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 8) โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ 9) โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน	4

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
	<p>แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการฯ ดังนี้</p> <p>1) มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</p> <p>2) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน</p> <p>3) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน</p>	
	3. มีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันฯ/แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4
รวม		12
ส่วนที่ 2 การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล	1. การดำเนินการระดับนโยบาย : มีการประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4
	2. การดำเนินการระดับปฏิบัติ : (โครงการฯ ละ 4 คะแนน) มีการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ตามโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติที่กำหนดในแผนการขับเคลื่อนฯ ในส่วนที่ 1 ดังนี้ แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (20 คะแนน) แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (36 คะแนน) แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (12 คะแนน)	68
รวม		72
ส่วนที่ 3 การรายงานผลการดำเนินการ	1. มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568	3
	2. มีการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568 ทั้งนี้ หากหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนฯ ครบถ้วนเสร็จสิ้นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการรายงานผล รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 แล้ว หน่วยงานไม่ต้องรายงานผลการดำเนินการในรอบที่ 2 อีก	3
รวม		6

องค์ประกอบ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
<p>ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินการ</p> <p>โดยพิจารณาจากผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p>	<p><u>กรณีที่ 1</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่าน” หน่วยงานสามารถรักษาระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม”</p> <p><u>กรณีที่ 2</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หน่วยงานสามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567</p> <p><u>กรณีที่ 3</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” หน่วยงานสามารถรักษาระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567</p>	10
รวม		10
รวมทั้งสิ้น		100

**แบบการรายงานและประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล
กับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

คำชี้แจง

1. แบบการรายงานและประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีคะแนนรวมจำนวน 100 คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 12 คะแนน

ส่วนที่ 2 การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 72 คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 3 การรายงานผลการดำเนินการ จำนวน 6 คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินการ จำนวน 10 คะแนน โดยวัดจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของหน่วยงาน

2. กรณาระบุ/เลือกข้อมูลที่ตรงกับการดำเนินการของหน่วยงาน

3. แนบหลักฐานประกอบการดำเนินการ โดยรวมไฟล์หลักฐานการดำเนินการเป็นไฟล์เดียวในรูปแบบ PDF

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานีตำรวจนครบาล.....

ชื่อผู้ประสานงาน.....ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....อีเมล.....

ตอนที่ 2 การรายงานและประเมินผลการดำเนินการ

เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	คะแนน	การดำเนินการ		คะแนนที่ได้
			มี	ไม่มี	
ส่วนที่ 1 การเตรียมการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล (จำนวน 12 คะแนน) ดังนี้					
1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานหรือคณะทำงานที่ใช้ชื่ออื่นแต่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> มี = 4 คะแนน, ไม่มี = 0 คะแนน	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานหรือคณะทำงานที่ใช้ชื่ออื่นแต่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4			

เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	คะแนน	การดำเนินการ		คะแนนที่ได้
			มี	ไม่มี	
<p>2. มีการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลดังนี้</p> <p>แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการฯ</p> <p>แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการฯ</p> <p>แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการฯ</p> <p>(โดยอย่างน้อยแผนฯ ต้องประกอบด้วย ชื่อโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และรายละเอียดของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการได้แก่ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาการดำเนินการ งบประมาณกลุ่มเป้าหมาย ผลผลิตและผลลัพธ์ผู้รับผิดชอบ)</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>1) มีแผนฯ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ = 4 คะแนน</p> <p>2) มีแผนฯ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ /ไม่มีแผนฯ = 0 คะแนน</p>	<p>แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</p>	4			
<p>3. มีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>มี = 4 คะแนน, ไม่มี = 0 คะแนน</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการชี้แจงฯ/รายงานการประชุมชี้แจงฯ/หนังสือแจ้งเวียนการชี้แจงฯ/ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินการชี้แจงฯ ที่มีรูปภาพประกอบ</p>	4			
<p>ส่วนที่ 2 การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล (จำนวน 72 คะแนน)</p>					
<p>1. การดำเนินการระดับนโยบาย</p> <p>มีการประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>มี = 4 คะแนน, ไม่มี = 0 คะแนน</p>	<p>ประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</p>	4			

เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	คะแนน	การดำเนินการ		คะแนนที่ได้
			มี	ไม่มี	
2. การดำเนินการระดับปฏิบัติ มีการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีดารวจนครบาล โดยต้องสอดคล้องกับแผนการขับเคลื่อนฯ ดังนี้ (จำนวน 68 คะแนน)					
2.1 มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ในแนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน จำนวน 5 โครงการฯ (จำนวน 20 คะแนน) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> จำนวน 4 คะแนน ต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ จำนวน 1 โครงการฯ	รายงานผลการดำเนินการ/ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินการชี้แจงฯ/ภาพกิจกรรม/เอกสาร/หลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการ	20			
2.2 มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ในแนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน 9 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ (จำนวน 36 คะแนน) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> จำนวน 4 คะแนน ต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ จำนวน 1 โครงการฯ	รายงานผลการดำเนินการ/ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินการชี้แจงฯ/ภาพกิจกรรม/เอกสาร/หลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการ	36			
2.3 มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ในแนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ (จำนวน 12 คะแนน) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> จำนวน 4 คะแนน ต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ จำนวน 1 โครงการฯ	รายงานผลการดำเนินการ/ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินการชี้แจงฯ/ภาพกิจกรรม/เอกสาร/หลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการ	12			
ส่วนที่ 3 การรายงานผลการดำเนินการ (จำนวน 6 คะแนน)					
1. มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการตามแนวทางฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568 <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> มี = 3 คะแนน, ไม่มี = 0 คะแนน	สำนักงาน ป.ป.ช. ตรวจสอบจากเอกสาร/ข้อมูลการรายงานผลตามช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (หน่วยงานไม่ต้องแนบเอกสาร/หลักฐาน เว้นแต่สำนักงาน ป.ป.ช. ร้องขอ)	3			
2. มีการรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ/ช่องทางการรายงานผล ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568 <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> มี = 3 คะแนน, ไม่มี = 0 คะแนน	สำนักงาน ป.ป.ช. ตรวจสอบจากเอกสาร/ข้อมูลการรายงานผลตามช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (หน่วยงานไม่ต้องแนบเอกสาร/หลักฐาน เว้นแต่สำนักงาน ป.ป.ช. ร้องขอ)	3			

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์การดำเนินการ (จำนวน 10 คะแนน) โดยพิจารณาจากผลการประเมิน ITA ของสถานีดำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พิจารณาเป็นกรณี ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	คะแนน	ผล ITA (ระดับ&คะแนน)		คะแนนที่ได้
			ปี 67	ปี 68	
<p><u>กรณีที่ 1</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่าน” หน่วยงานสามารถยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม”</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>1) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ผ่านดี”, “ผ่านดีเยี่ยม” = 10 คะแนน</p> <p>2) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”/“ต้องปรับปรุงโดยด่วน”/ “ผ่าน” = 0 คะแนน</p>	<p>สำนักงาน ป.ป.ช. ตรวจสอบจากประกาศผลการประเมิน ITA ของสถานีดำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568</p> <p>(หน่วยงานไม่ต้องแนบเอกสาร)</p>	10			
<p><u>กรณีที่ 2</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หน่วยงานสามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2568 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดี” หรือ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>1) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ผ่านดี”/ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับคะแนน ITA ปี 2567 = 10 คะแนน</p> <p>2) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ผ่านดี”/ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีคะแนน ITA ปี 2568 น้อยกว่าคะแนน ITA ปี 2567 = 0 คะแนน</p> <p>3) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”/ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน”/ “ผ่าน”/มีคะแนน ITA ปี 2568 น้อยกว่าคะแนน ITA ปี 2567 = 0 คะแนน</p>					
<p><u>กรณีที่ 3</u> หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” หน่วยงานสามารถรักษาระดับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 ให้อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีผลคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนน ITA ปี 2567</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>1) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีคะแนน ITA ปี 2568 มากกว่าหรือเท่ากับคะแนน ITA ปี 2567 = 10 คะแนน</p> <p>2) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” และมีคะแนน ITA ปี 2568 น้อยกว่าคะแนน ITA ปี 2567 = 0 คะแนน</p> <p>3) ผล ITA ปี 2568 อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”/ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน”/ “ผ่าน”/ “ผ่านดี”/มีคะแนน ITA ปี 2568 น้อยกว่าคะแนน ITA ปี 2567 = 0 คะแนน</p>					
รวมคะแนนทั้งสิ้น			100		

2. รูปแบบการรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยให้สถานีตำรวจนครบาลรายงานผลตามแบบรายงานผลการดำเนินการ และแสดงเอกสารหลักฐานการดำเนินการเป็นรูปแบบไฟล์ PDF ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จำนวน 2 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 : ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

รอบที่ 2 : ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568



สแกนเพื่อรายงานผลการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะวิธีการรายงานผล

1. สแกน QR CODE
2. ระบุข้อมูลใน Google Forms แบบการรายงานและประเมินผลการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3. แนบไฟล์เอกสารรายงานผลการดำเนินการในรูปแบบ PDF โดยรวมเอกสารเป็นไฟล์เดียวกัน
4. เมื่อระบุข้อมูลและแนบไฟล์ครบถ้วนแล้ว “กดส่ง”

3. ระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล โดยพิจารณาจากผลการประเมินการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

1. การคำนวณระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล รอบ 1 มีดังนี้

- (1) คะแนนตั้งแต่ 50 – 100 คะแนน อยู่ระดับ “มาก”
- (2) คะแนนตั้งแต่ 30 – 49.99 คะแนน อยู่ระดับ “ปานกลาง”
- (3) คะแนนตั้งแต่ 0 – 29.99 คะแนน อยู่ระดับ “น้อย”

2. การคำนวณระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล รอบ 2 มีดังนี้

- (1) คะแนนตั้งแต่ 80 – 100 คะแนน อยู่ระดับ “มาก”
- (2) คะแนนตั้งแต่ 50 – 79.99 คะแนน อยู่ระดับ “ปานกลาง”
- (3) คะแนนตั้งแต่ 0 – 49.99 คะแนน อยู่ระดับ “น้อย”

ตารางสรุปการคำนวณระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

ระดับ	คะแนน
รอบที่ 1	
มาก	50 – 100
ปานกลาง	30 – 49.99
น้อย	0 – 29.99
รอบที่ 2	
มาก	80 – 100
ปานกลาง	50 – 79.99
น้อย	0 – 49.99

4. การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

4.1 การกำกับ ติดตาม

4.1.1 สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จากกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้สถานีตำรวจนครบาลรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จำนวน 2 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568

4.1.2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล : ดำเนินการกำกับติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ดังนี้

รอบที่ 1 การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน

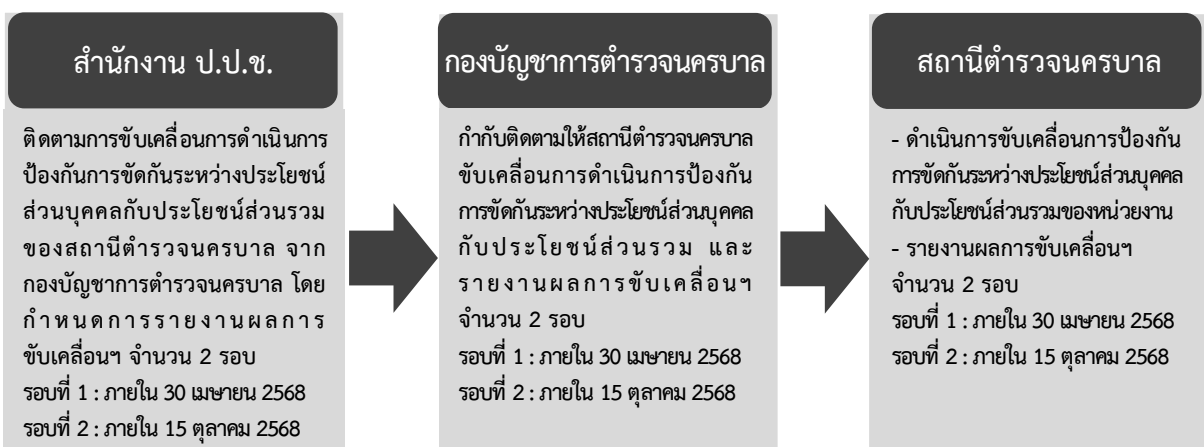
วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568

รอบที่ 2 การติดตามผลการดำเนินงาน

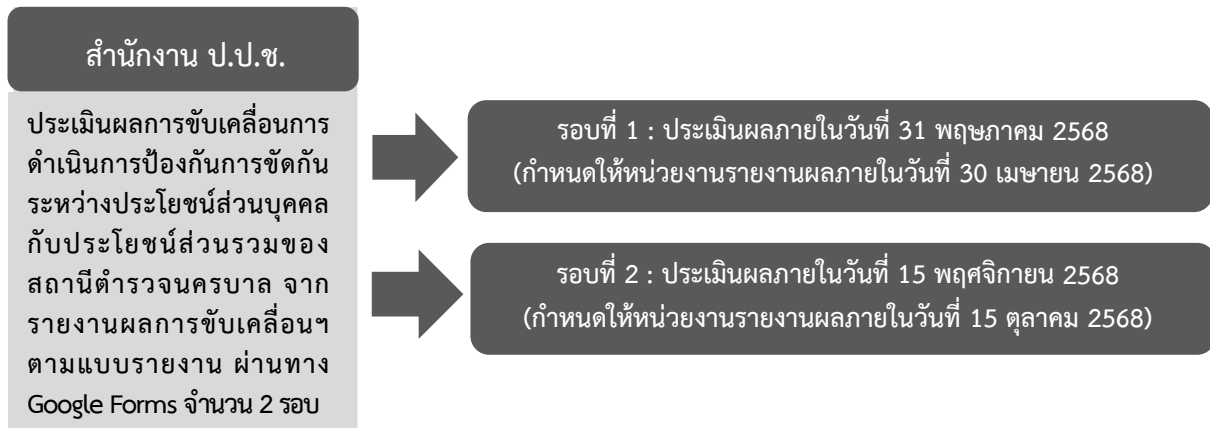
ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงาน รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568

แผนภาพแสดงการกำกับติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล



4.2 การประเมินผล



สำนักงาน ป.ป.ช. : ดำเนินการประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล จากการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ ผ่านทาง Google Forms ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดจำนวน 2 รอบ ดังนี้

รอบการรายงานผล	หน่วยงานรายงานผล	สำนักงาน ป.ป.ช. ประเมินผล
รอบที่ 1	ภายในวันที่ 30 เมษายน 2568	ภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2568
รอบที่ 2	ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568	ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568

ส่วนที่ 7
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ
การดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
สำหรับสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบาย เช่น ประกาศการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และตัวอย่างรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามกรอบแนวทางการดำเนินงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้สถานีตำรวจนครบาลพิจารณำไปประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนรายละเอียดประกาศ/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ โดยเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

1. การดำเนินการระดับนโยบาย

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบายเพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติ และบังคับใช้ตามแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ได้แก่ การประกาศการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน พร้อมแนวทางปฏิบัติตามประกาศฯ รายละเอียดดังตัวอย่าง

- ตัวอย่าง -



ประกาศชื่อสถานีตำรวจนครบาล

เรื่อง การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ด้วยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมวด 6 มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 ได้กำหนดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นการป้องปรามมิให้บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำการซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น **ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** จึงกำหนดให้การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**ซึ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารรวมถึงผู้ได้รับมอบอำนาจ ห้ามมิให้ดำเนินกิจการและต้องไม่รู้จักเห็นยินยอมให้คู่สมรส ดำเนินกิจการ การเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญา หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท ที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน หรือรับหรือคงไว้ซึ่งสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว หรือเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้นดำเนินกิจการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะดำรงตำแหน่ง

คู่สมรสตามความในวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

2. ผู้บริหารต้องไม่เข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ภายในสองปี นับแต่พ้นจากตำแหน่ง ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3. ห้ามมิให้บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการีผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตาม ประเพณี หรือตามธรรมเนียมจรรยาตามฐานานุกรม สามารถกระทำได้

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใดซึ่งมิใช่ญาติของบุคคลตามวรรคหนึ่ง ที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสหรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไปสามารถกระทำได้ ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด

บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี จะต้องปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

4. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**ต้องไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ และต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่จะพึงได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

5. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญ ของกำนัล ของฝากจากผู้มาติดต่อราชการในทุกเทศกาล

6. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** ต้องไม่ทำงานพิเศษในเวลาราชการ และต้องไม่เปียดบังเวลาราชการไปกระทำการใด ๆ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เครือญาติ หรือพวกพ้อง

บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**ต้องไม่ทำงานพิเศษนอกเวลาราชการในกิจการซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของงานพิเศษนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่

7. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ต้องรักษาความลับของทางราชการ และต้องไม่นำข้อมูลนั้นไปแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายให้แก่ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง

8. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ต้องไม่นำทรัพย์สินของราชการ เช่น ยานพาหนะ อาคารสถานที่ สิ่งสาธารณูปโภค วัสดุและครุภัณฑ์ ไปใช้ประโยชน์โดยมิชอบหรือโดยทุจริต หรือนำไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอนุญาตให้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** อย่างเคร่งครัด

9. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีอำนาจตัดสินใจต้องกระทำการภายใต้กรอบกฎหมาย และจะต้องไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาตัดสิน อนุมัติ อนุญาตในทุกกระบวนการงาน อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งหรือในลักษณะอื่นใด อันเป็นการให้คุณให้โทษแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

10. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** พึงวางตนให้เหมาะสมในการคบหาสมาคมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ หรือบุคคลอื่นซึ่งมีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย หรือกระทบต่อประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

11. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ต้องมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของบุคลากรไม่ให้เกิดการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนรวมทั้งชี้ช่องแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายอันเป็นการฝ่าฝืนการกระทำในลักษณะดังกล่าว

12. บุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ต้องปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความถูกต้อง เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่กระทำการที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดหรือการให้-รับสินบน ตลอดจนจนสามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้

13. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริม ควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

14. การดำเนินการของบุคลากร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ**ตามประกาศฉบับนี้ ให้ถือเป็นนโยบายของ**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ที่ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนอาจมีความรับผิดชอบวินัยหรือทางอาญาแล้วแต่กรณี

การดำเนินการตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้เป็นแนวปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติอื่นใดที่**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** เห็นสมควรกำหนดในภายหลังเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนี้

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

ผู้กำกับการ**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ**

แนวทางการปฏิบัติตามประกาศ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** เรื่อง การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

1. หลักการ

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และการให้ - รับสินบน เป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ หากเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเมื่อใด ในบั้นปลายมักจะนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอยู่เสมอ ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจึงมีความพยายามจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม พยายามผลักดันและเรียกร้องมิให้มีการกระทำอันอาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการให้ - รับสินบน

รัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นเป้าหมายของการให้สินบนและมีความเสี่ยงต่อการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงมีมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่

2. คำนิยาม

(1) ผู้บริหาร หมายรวมถึง หัวหน้าสถานี รองหัวหน้าสถานี และหัวหน้าฝ่ายใน**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**

(2) บุคลากรสังกัด**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** หมายรวมถึง ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสังกัด**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** และเพื่อให้บุคคลที่มาร่วมปฏิบัติงานกับ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** พึงระวังการกระทำอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามประกาศ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**ฯ จึงให้หมายความรวมถึงบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาที่กระทำกับ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** อาทิ ที่ปรึกษา ผู้รับจ้างตามสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**

ทั้งนี้ บุคลากรที่มาจากภาคเอกชนไม่มีความผิดตามประกาศฉบับนี้ แต่อาจมีความผิดทางอาญาหากการกระทำเข้าข่ายเป็นการทุจริตตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3.1 ผู้บริหาร รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ ห้ามมิให้ดำเนินกิจการและต้องไม่รับเห็นยินยอมให้คู่สมรสดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(3) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(4) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น

ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการดำเนินการของคู่สมรสที่ดำเนินการอยู่ก่อนที่ผู้บริหาร หรือผู้ได้รับมอบอำนาจจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการ

3.2 ผู้บริหารต้องไม่เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ภายในสองปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

3.2 บุคลากร**ซื้อสถานีดำรงจรรยาบรรณ** ต้องไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้นอกจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

(1) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด ซึ่งมีใช้ญาติที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(2) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ (1) และ (2) ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมาโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสูงสุดที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสิ่งนั้นไว้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นที่เหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่ ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว เมื่อได้ดำเนินการแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าว

บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึง 2 ปี จะต้องปฏิบัติตามความในวรรคก่อนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

3.4 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ต้องไม่กระทำการใด ๆ ในการเรียก รับ หรือยอมจะรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ หรือบุคคลอื่น ซึ่งมีส่วนได้เสีย จากการปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้ติดต่อราชการทุกกรณี และต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายโดยไม่เห็นแก่ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่จะพึงได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

3.5 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญ ของกำนัล ของฝาก ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดในทุกเทศกาล จากผู้มาติดต่อราชการ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**ถือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3.6 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ต้องไม่ทำงานพิเศษซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของงาน พิเศษนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตัว เครือญาติ หรือพวกพ้อง หรือดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ ตนสังกัด รวมถึงไม่ใช้เวลาราชการหรือเบียดบังเวลาราชการ

3.7 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** พึงรักษาความลับของทางราชการ และไม่เปิดเผย ความลับของทางราชการแก่บุคคลใดซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะล่วงรู้ความลับนั้น อันเป็นการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบให้แก่ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง

3.8 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ต้องไม่ใช้ทรัพย์สินของราชการในกิจการส่วนตัวหรือเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว หรือนำไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ โดยเฉพาะทรัพย์สินของราชการ เช่น ยานพาหนะ อาคารสถานที่ วัสดุและครุภัณฑ์ หรือสิ่งสาธารณูปโภค

ต้องไม่ใช้ทรัพย์สินของราชการในกิจการส่วนตัวหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือนำไปแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบ โดยเฉพาะทรัพย์สินของราชการ เช่น ยานพาหนะ อาคารสถานที่ วัสดุและครุภัณฑ์ หรือสิ่งสาธารณูปโภค

3.9 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ที่มีอำนาจพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีอำนาจ ตัดสินใจต้องกระทำการภายใต้กรอบกฎหมายต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรืออาศัยโอกาสในการปฏิบัติไปแสวงหา ประโยชน์มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อาทิ การประวิงออกเช็คให้ผู้รับจ้างเพื่อหวังรับประโยชน์หรือข้อเสนอ ผลประโยชน์ให้ผู้รับจ้าง และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวที่มีต่อบุคคลใดประกอบการ พิจารณาใช้ดุลพินิจ กระทำการหรือไม่กระทำการใดให้เป็นคุณหรือเป็นโทษต่อบุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคล นั้นต่างจากบุคคลอื่นอันมีลักษณะของการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบด้วย กฎหมายในขั้นตอนและกระบวนการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

3.10 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** พึงหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติหน้าที่หรือบุคคลอื่นซึ่งมีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจ ก่อให้เกิดผลต่อการดำรงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรมหรือนำไปสู่การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม ซึ่งอาจทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย ประชาชนขาดความไว้วางใจหรืออาจส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น อาทิ การรับของกำนัลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่หรือบุคคลอื่น ซึ่งมีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติหน้าที่ การขอกู้ยืมเงินที่อาจเป็นการเสียหายต่อภาพลักษณ์หรือมีอิทธิพลในการ ตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น การรับเลี้ยงอาหาร หรือการพบปะสังสรรค์กับบุคคลดังกล่าว เป็นต้น

3.11 บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ทุกระดับมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสอดส่องและ

ร่วมกันป้องกันการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนให้ความร่วมมือในการแจ้งเบาะแสและเป็นพยาน จัดให้มีกระบวนการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือเบาะแสการทุจริต ในหน่วยงานอย่างจริงจังและเข้มงวดโดยเฉพาะในประเด็นการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล จัดให้มีกระบวนการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือเบาะแสการทุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจังและเข้มงวด โดยเฉพาะในประเด็นการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

4. แนวทางส่งเสริมเพื่อการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

4.1 ส่งเสริมให้บุคลากร**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** ยึดถือและปฏิบัติตามหลักหรือแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การกระทำที่เข้าข่ายอันเป็นการฝ่าฝืนการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดหรือการให้ - รับสินบนอยู่เสมอ รวมถึงสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และไม่เข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการที่ตนสังกัด ไม่ว่าจะเป็นการเปิดเผยงบประมาณหรือที่มาของคู่สัญญาที่ทำกับ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล**

4.2 ออกระเบียบ มาตรการ แนวทางการใช้หรือการยืมทรัพย์สินของ**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** อาทิ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งสาธารณูปโภค

4.3 กำหนดแนวทางให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับของราชการโดยเคร่งครัด

4.4 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใน**ชื่อสถานีดำรวจนครบาล** เพื่อสร้างความเข้าใจและกระตุ้นเตือนกรณีที่อาจเกิดความสับสนเสี่ยงในการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดในโอกาสต่าง ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เกษียณอายุราชการ เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ เป็นต้น

4.5 จัดให้มีการคุ้มครอง ช่วยเหลือผู้แจ้งข้อมูล เบาะแส หรือร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือการยกย่องชมเชย การให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2. โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พิจารณากำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไว้ใน ส่วนที่ 5 แนวทางการยกระดับการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย จำนวน 17 โครงการฯ ดังนี้

กรอบแนวทางการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน	
1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม	1) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ
1.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการยึดมั่นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ที่จะไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน	3) โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์)
1.3 เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต	4) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต 5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	
2.1 การแสดงเจตนาธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	6) แสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
2.2 จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	7) มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 8) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 9) มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 10) มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ 11) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ 12) โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 13) โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

กรอบแนวทางการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ
2.3 มาตรการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน	14) โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน	
3.1 การจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	15) มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
3.2 การจัดให้มีระบบการรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียนของประชาชน	16) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน
3.3 กำหนดให้มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	17) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการในการดำเนินการของป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสถานีตำรวจนครบาล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ สำหรับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยพัฒนาจากแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการดังกล่าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และผลผลิต/ผลลัพธ์ แต่ยังคงให้สอดคล้องในสาระสำคัญของกรอบแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาล

ลำดับที่ 1

1. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรู้และยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่การดำเนินการอย่างเคร่งครัด ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำมักเกิดจากเรื่องขาดความรอบคอบ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำผิดกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน อันนำมาสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ประชาชนไม่เชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2) เพื่อให้บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** จำนวน **ระบุจำนวนกลุ่มเป้าหมาย** คน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร
- 2) ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมการดำเนินโครงการ
- 3) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 4) กำหนดรูปแบบและแนวทางในการดำเนินการ
- 5) จัดทำเอกสาร/สื่อส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องตามช่องทางต่าง ๆ/อบรมให้ความรู้โดยวิทยากร/ผู้บังคับบัญชา
- 7) ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ
- 8) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบ

10. ผลผลิต, ผลลัพธ์

ผลผลิต

1) มีเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของสถานีตำรวจ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น อย่างน้อย 5 ช่องทาง และไม่น้อยกว่าปีละ 4 ครั้ง/จัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของสถานีตำรวจ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี

2) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยแบบทดสอบ/แบบประเมินผล)

ผลลัพธ์

บุคลากร **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** มีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล/แบบสอบถามประชาชน/ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน)

ลำดับที่ 2

1. ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 204 ง วันที่ 1 กันยายน 2564 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมดำรงตนด้วยการกระทำความดีละเว้นความชั่ว ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม และดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** จึงได้จัดทำ “โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ” ขึ้น เพื่อสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการตำรวจให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2) เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของ **ชื่อสถานีดารวจนครบาล** เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

4) เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชนและต่อสังคมตามลำดับ

5) เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำรวจ **ชื่อสถานีดารวจนครบาล** จำนวน **ระบุจำนวนกลุ่มเป้าหมาย** คน

5. วิธีดำเนินการ

1) จัดทำโครงการและขออนุมัติดำเนินการต่อผู้มีอำนาจ

2) กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) โดยเผยแพร่ทั้งในหน่วยงานและสาธารณชน

3) ประสานงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด

4) ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการตำรวจทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด

5) ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เปิดเผยเป็นการทั่วไปแก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมติดตามตรวจสอบ

6) ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนงานดำเนินการอบรม/กำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตนตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ (Do's & Don'ts)

7) ประเมินและติดตามผลการดำเนินการ

8) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

1) มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ Do's & Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง

2) มีการอบรม/กำชับบุคลากรในหน่วยงานให้ยึดถือปฏิบัติตนตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ Do's & Don'ts

3) ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้แบบประเมินผล)

ผลลัพธ์

ข้าราชการตำรวจ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เรื่อง กล่าวหาหรือเรียนการทุจริตลดลง

ลำดับที่ 3

1. ชื่อโครงการ : โครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์)

2. หลักการและเหตุผล

ด้วยสถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง การกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนา หรือไม่เจตนาหรือหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมาจนไม่เห็นว่าจะจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใด พฤติกรรม เหล่านี้เป็นการทำความผิดทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจที่ต้องคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ ร่วมมือ ร่วมใจ และเสียสละในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

ดังนั้น **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** จึงจัดทำโครงการส่งเสริมความรู้การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ อันนำไปสู่การป้องกันการกระทำทุจริตได้

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** มีความรู้ความเข้าใจรูปแบบการกระทำผิดเกี่ยวกับการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม

2. เพื่อให้บุคลากรของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการป้องกันการ กระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวมได้ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** จำนวน **ระบุจำนวนกลุ่มเป้าหมาย** คน

5. วิธีดำเนินการ

1) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร

2) กำหนดรูปแบบดำเนินการ/จัดทำกำหนดการ/กำหนดช่วงเวลาให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “การ ป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์” จากระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ ของสำนักงาน ป.ป.ช.

3) ประสานให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์” จากระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ ของสำนักงาน ป.ป.ช. (<https://ggde.nacc.go.th>) ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสาร ประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์

4) อบรมตามเวลาที่กำหนด

5) กำหนดให้บุคลากรเข้าทดสอบตามหลักสูตรการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ในระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ พร้อมให้บุคลากรแสดงเกียรติบัตรเมื่อผ่านการทดสอบ

6) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

บุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** ที่เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ ร้อยละ 90 (ทดสอบความรู้ผ่านระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ หลักสูตร “การป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์” สำนักงาน ป.ป.ช.)

ผลลัพธ์

บุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (พิจารณาจากสถิติข้อกล่าวหาร้องเรียนการทุจริต/ผลการประเมิน ITA ในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม)

ลำดับที่ 4

1. ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต

2. หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

ดังนั้น **ชื่อสถานีดารวจนครบาล**จึงได้กำหนดดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตขึ้น เพื่อให้บุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**มีความรู้ความเข้าใจในการต่อต้านการทุจริต สอดส่องเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการกระทำการทุจริต ร่วมกันต่อต้านการทุจริต อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ปลอดทุจริตในที่สุด

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**
- 2) เพื่อให้บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** เฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร**ชื่อสถานีดารวจนครบาล** จำนวน **ระบุจำนวนกลุ่มเป้าหมาย** คน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำโครงการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ
- 2) ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูล

3) รวบรวมและเรียบเรียงฐานข้อมูล/องค์ความรู้เกี่ยวข้องกับการปลูกจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริต

4) นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นสื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ตามรูปแบบที่กำหนด (เช่น แผนพับ จดหมายข่าว วิกิพีเดีย ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)

5) ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และสร้างเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามแนวทางและช่องทางที่กำหนด

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

1) มีการเผยแพร่ข้อมูล/องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตจำนวนอย่างน้อย 5 เรื่องขึ้นไป

2) บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**มีความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต (สำรวจโดยใช้แบบประเมินผล/แบบทดสอบ)

ผลลัพธ์

บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**เฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล)

ลำดับที่ 5

1. ชื่อโครงการ : โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต

2. หลักการและเหตุผล

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญหลัก 4 ประการ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งนับได้ว่าตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ยิ่งสังคมไทยมีการขยายตัวออกไปมากเท่าใด ตำรวจจะต้องมีความสำคัญต่อสังคมไทยมากขึ้นเป็นทวีคูณ หากตำรวจปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต จะช่วยลดปัญหาการทุจริต ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

ชื่อสถานีตำรวจนครบาลจึงได้ดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต เพื่อยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กร รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริตต่อไป

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้เกิดข้าราชการตำรวจต้นแบบด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความ

วิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
- 2) คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติ
- 3) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือก และเผยแพร่ให้บุคลากรให้ทราบ
- 4) เชิญชวนให้ส่วนงานในสถานีตำรวจนครบาลส่งบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อเข้ารับการคัดเลือก
- 5) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
- 6) ประกาศผลการคัดเลือก
- 7) มอบประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ
- 8) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าว เป็นต้น

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุระยะเวลาในการดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีบุคลากรต้นแบบด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต

ผลลัพธ์

เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานลดลง

ลำดับที่ 6

1. ชื่อโครงการ : มาตรการแสดงเจตนาธรรมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ

2. หลักการและเหตุผล

ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณเล็งเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคาดหวังว่าสถานีดำรงจรรยาบรรณจะเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมสุจริต รวมทั้งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงได้มีการดำเนินการจัดทำมาตรการแสดงเจตนาธรรมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร**ชื่อสถานีดำรงจรรยาบรรณ**แสดงเจตนาธรรมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน
- 2) เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานสู่การรับรู้ของสาธารณชน
- 3) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

- 1) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ดำรงจรรยาบรรณ
- 2) ประชาชน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำมาตรการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ
- 2) กำหนดรูปแบบ/แนวทาง/ช่องทางในการแสดงเจตนาธรรมณ์ฯ
- 3) จัดทำประกาศเจตนาธรรมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
- 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการดำเนินงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 5) เผยแพร่ประกาศเจตนาธรรมณ์ฯ และนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ตามรูปแบบ ช่องทาง ที่กำหนด
- 6) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 7) จัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 8) เผยแพร่แผน/แนวทาง ตามช่องทางและรูปแบบที่กำหนด
- 9) ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตามแผนฯ/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 10) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 11) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- 1) มีประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
- 2) มีนโยบาย/มาตรการ/แผนงานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
- 3) มีแผน/แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ผลลัพธ์

- 1) **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** สามารถรักษาระดับ/ยกระดับผลการประเมิน ITA ให้อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม
- 2) เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานลดลง

ลำดับที่ 7

1. ชื่อโครงการ : มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

2. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมวดที่ 6 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 128 ได้กำหนดมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด

อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประเด็นปฏิรูปด้านการป้องปราม ได้กำหนดกลยุทธ์ให้หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชา มีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นตัวอย่างในการบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือความผิดทางอาญา

ระบุชื่อสถานีตำรวจนครบาล เล็งเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานเพื่อป้องกันการทุจริตเป็นอย่างยิ่ง จึงได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการทุจริตโดยการจัดทำมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การรับสินบน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**
- 2) เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร และบุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy”
- 2) จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy
- 3) ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy
- 4) เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน
- 5) ติดตามและประเมินผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy
- 6) รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy และการรับทรัพย์สินฯ ตามมาตรา 128

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- 1) มีประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ
- 2) ผู้บริหารและบุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**ดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ)

ผลลัพธ์

- ผู้บริหารและบุคลากรของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน
- ผลการประเมิน ITA แบบวัด IIT และ EIT ประเด็นสินบน มีคะแนนเพิ่มขึ้น

ลำดับที่ 8

1. ชื่อโครงการ : มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล

ชื่อสถานีดารวจนครบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยการจัดทำ “มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**” เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบตามหลักมาตรฐาน โปร่งใส เท่าเทียมกัน และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน

3. วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของ**ชื่อสถานีดารวจนครบาล**

4. กลุ่มเป้าหมาย

ชื่อสถานีดารวจนครบาล

5. วิธีดำเนินการ

1) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

2) ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

2.1) วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ภาครัฐ (ITA)

2.2) จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยต้องมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น

3) เผยแพร่ผลการวิเคราะห์และมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมถึงช่องทางอื่น ๆ

4) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส

5) ปฏิบัติตามมาตรการ

6) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรการ

7) รายงานผลการดำเนินการ

8) เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานให้สาธารณชนทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

ผลลัพธ์

ชื่อสถานีตำรวจนครบาล มีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า

ลำดับที่ 9

1. ชื่อโครงการ : มาตรการการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

2. หลักการและเหตุผล

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญหลัก 4 ประการ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งนับได้ว่าตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ยิ่งสังคมไทยมีการขยายตัวออกไปมากเท่าใด ตำรวจจะต้องมีความสำคัญต่อ

สังคมไทยมากขึ้นเป็นทวีคูณ หากตำรวจปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต จะทำให้ลดปัญหาการทุจริต ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

การขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีศักยภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชน การพัฒนางานขององค์กรจะบรรลุผลได้ต้องเริ่มมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ จะต้องมีความมาตรฐานในการทำงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีมาตรการในการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบการทำงานได้ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐานความโปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นธรรมตรวจสอบได้อย่างแท้จริงต่อไป

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบการทำงานได้ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** จึงได้จัดให้มีมาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลขึ้น

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อกำหนดมาตรการด้านความโปร่งใสในการบริหารบุคคลของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**
- 2) เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคลากรมีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- 3) เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตในการแสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล
- 4) เพื่อปรับปรุงกลไกการปฏิบัติราชการด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพได้คนดี

คนเก่งเข้ามาทำงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ชื่อสถานีตำรวจนครบาล

5. วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตามกฎหมาย กฏระเบียบ
- 2) จัดประชุมหน่วยงานชี้แจงบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
- 3) จัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
- 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของบุคลากรภายในด้านการบริหารงานของผู้บริหารและรวบรวมความเห็นเสนอต่อผู้บริหาร
- 5) คณะทำงานพิจารณากำหนดมาตรการในการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น
 - มาตรการป้องกันแนวทางการได้รับการร้องขอ/สั่งการด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวที่มีเชิงงานราชการ
 - มาตรการป้องกันผู้บังคับบัญชามอบหมายการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม
 - มาตรการป้องกันการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน อย่างไม่เป็นธรรม
 - มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร
 - มาตรการการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร
 - มาตรการป้องกันการทุจริตการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ
 - มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรฯลฯ
- 6) ประกาศเผยแพร่มาตรการการบริหารงานบุคคล

- 7) ดำเนินการตามมาตรการ
- 8) รายงานผลการดำเนินการ
- 6. ระยะเวลาดำเนินการ
 - ระบุช่วงเวลาดำเนินการ
- 7. งบประมาณดำเนินการ
 - ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
- 8. ผู้รับผิดชอบ
 - ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
- 9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- มีมาตรการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จำนวน 1 มาตรการ

ผลลัพธ์

- 1) ข้อร้องเรียนในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**ลดลง
- 2) ผลการประเมิน ITA แบบวัด IIT ประเด็นการใช้อำนาจ มีคะแนนเพิ่มขึ้น

ลำดับที่ 10

1. ชื่อโครงการ : มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้มีการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนรวมทั้ง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ได้กำหนดการดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ทั้งนี้ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการดำเนินการที่ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานต้องให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อราชการ จึงได้จัดทำ “มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ” ของหน่วยงาน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- 2) เพื่อให้หน่วยงานมีระบบป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ

4. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกส่วนงาน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำมาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**
- 2) จัดทำประกาศและแนวทางการดำเนินการตามมาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จของ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน
- 3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานในการเบิกจ่ายเงินในเรื่องต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง กองทุนเพื่อการสืบสวนสอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ฯลฯ และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน
- 4) ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จของหน่วยงาน

5) รายงานผลการดำเนินการและเผยแพร่รายงานผลแก่สาธารณชน

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีประกาศใช้มาตรการป้องกันการเบิกจ่ายเท็จ จำนวน 1 ฉบับ

ผลลัพธ์

- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเท็จ ไม่มี/ลดลง

- ผลการประเมิน ITA แบบวัด IIT ประเด็นการเบิกจ่ายเท็จ มีคะแนนเพิ่มขึ้น

ลำดับที่ 11

1. ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

2. หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

ปัญหาการใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว พบได้บ่อยในหน่วยงาน เช่น การนำเอาวัสดุอุปกรณ์ รถยนต์ ไปใช้เพื่อกิจการส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อให้มีการบริหารทรัพย์สินของทางราชการที่โปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพ

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน

2) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน

4. กลุ่มเป้าหมาย

1) บุคลากรของหน่วยงาน

2) ประชาชน

5. วิธีดำเนินการ

1) จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยึดทรัพย์สินของราชการ กฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผย และตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยึดของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน

2) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยึดทรัพย์สินของราชการ

3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยึดทรัพย์สินแผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่าง ๆ

4) ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยึดทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยึดทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ

5) รายงานผลการดำเนินงาน

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมายอย่างน้อย จำนวน 1 ฉบับ

ผลลัพธ์

- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สินของราชการ ลดลง
- ผลการประเมิน ITA แบบวัด IIT ประเด็นการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีคะแนนเพิ่มขึ้น

ลำดับที่ 12

1. ชื่อโครงการ : โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)

2. หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรโดยการพัฒนาระบบงานบริการให้อยู่ในรูปแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยทำให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความโปร่งใส และสามารถปรับตัวให้ตรงกับความต้องการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ประกอบการปรับปรุงรูปแบบการบริการด้วย E-Service จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.1.2 ภาครัฐมีความเชื่อมโยง ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ นอกจากนี้ การพัฒนางานบริการภาครัฐในรูปแบบ E-Service นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งให้ทุกหน่วยงานนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการประชาชนอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องเป็นระบบที่ประชาชนสามารถตรวจสอบ ความโปร่งใสในการทำงานของภาครัฐได้อีกด้วย

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ โดยได้พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยทำให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และมีความโปร่งใส เช่น ระบบแจ้งความออนไลน์ ระบบเสียค่าปรับออนไลน์ ระบบการติดตามความคืบหน้าของคดีสำหรับประชาชน (Case Tracking) เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในรูปแบบ E-Service จึงได้ดำเนิน “โครงการขับเคลื่อนการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)” โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้มีความสำคัญใน

การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสาร การสร้างการรับรู้ การประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชน
เข้าใช้งาน E-Service ของหน่วยงาน

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อยกระดับการขับเคลื่อน E-Service ของหน่วยงาน ให้ประชาชนใช้ E-Service แทนการเดินทาง
มาติดต่อหน่วยงานด้วยตนเอง ณ สถานที่ทำการ

2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การสร้างการรับรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนเข้าใช้
งาน E-Service ของหน่วยงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนผู้รับบริการ **ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

1) แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน E-Service ของหน่วยงาน

2) กำหนดภารกิจในการยกระดับการให้บริการ E-Service เช่น ระบบชำระค่าปรับ ระบบแจ้งความ
ออนไลน์ ระบบติดตามการดำเนินคดี เป็นต้น

3) กำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างการรับรู้ การ
สร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนเข้าใช้งาน E-Service ของหน่วยงาน

4) ดำเนินการตามแนวทางฯ

5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีการจัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ E-Service

6) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณที่ดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีการประชาสัมพันธ์/สร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนใช้ E-Service ของหน่วยงาน จำนวนไม่น้อยกว่า
5 ครั้ง/ช่องทาง

ผลลัพธ์

1) ผลการประเมิน ITA แบบวัด EIT ประเด็นการให้บริการ E-Service มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า

2) จำนวนข้อร้องเรียนการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม เลือกลงปฏิบัติ ลดลง

1. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อ้างอิงมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 2) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร
- 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมายขององค์กร
- 4) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 3) จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยให้มีรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติงานภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- 4) ปิดประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อออนไลน์ ฯลฯ
- 5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- 6) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผลลัพธ์

- 1) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง
- 2) ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีคะแนนสูงขึ้น

ลำดับที่ 14

1. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน

2. หลักการและเหตุผล

ชื่อสถานีตำรวจนครบาล ให้ความสำคัญในการสร้างความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน โดยนำแนวทางตามหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะหลักนิติธรรม และความเสมอภาค ที่หน่วยงานต้องคำนึงถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องดำเนินการโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีการเรียกร้องผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่แบ่งแยกด้าน เพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายภาพหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ สอดคล้องกับมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐและการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีการให้บริการประชาชนมีมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ไม่มีความเคลือบแคลงสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจได้ จึงได้จัดทำโครงการมาตรฐานการให้บริการประชาชน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 2) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการรับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานการดำเนินงาน
- 3) เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการสามารถติดตามตรวจสอบการให้บริการได้

4. กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนผู้รับบริการของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน
- 2) จัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน
- 3) จัดทำประกาศมาตรฐานการให้บริการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ให้บริการและประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
- 4) ปรับปรุงข้อมูลการให้บริการในหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น
 - ปรับปรุงแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน
 - ปรับปรุงป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการแก่ประชาชน

5) เผยแพร่มาตรฐานการให้บริการประชาชน ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เช่น

- จัดทำป้ายแสดงแผนภูมิขั้นตอน มาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบให้บริการในทุกกระบวนการ ณ จุดให้บริการ

- จัดทำเอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติการให้บริการประชาชน

- จัดทำ/เตรียมแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มทุกงานบริการ

6) มีการติดตามประเมินผลการให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ

7) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

1) หน่วยงานมีมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการให้บริการประชาชน

2) มีการเปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนการ ณ ที่ทำการและในเว็บไซต์หน่วยงาน

ผลลัพธ์

1) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ลดลง

2) ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีคะแนนสูงขึ้น

ลำดับที่ 14

1. ชื่อโครงการ : มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล

จากสภาพปัญหาการทุจริตที่พบจากสถิติข้อร้องเรียนกล่าวหาของสถานีตำรวจนครบาล ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล ที่พบว่ามี การรับรู้ว่าคุณค่าการของสถานีตำรวจนครบาลมีพฤติกรรมที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ได้แก่ การเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ การเบิกจ่ายเท็จ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา ฯลฯ การนำทรัพย์สินของราชการ ของกลาง เงิน หรือสิ่งของบริจาคไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง เป็นต้น รวมทั้ง พฤติกรรมที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ ที่สังคมให้ความสนใจ สะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาล ยังมีช่องว่างที่เป็นจุดบกพร่องในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตนั้น เกิดจากการที่เจ้าพนักงานของรัฐไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยนำประโยชน์ส่วนบุคคลมาปะปนกับประโยชน์ส่วนรวม

เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลให้แข็งแรงสอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบันของสถานีตำรวจ จึงได้ดำเนินการจัดทำ “มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในหน่วยงานต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2) เพื่อป้องกันการทุจริตอันเกิดจากการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ให้เกิดขึ้นใน**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

4. กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานภายใน**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**ของทุกหน่วยงาน (ฝ่าย,กองงาน,กลุ่มงาน)

5. วิธีดำเนินการ

1) จัดทำมาตรการและขออนุมัติดำเนินการต่อผู้มีอำนาจ

2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3) คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

4) คณะทำงานดำเนินการจัดทำวัฒนธรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

5) ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยง บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่น ๆ

6) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตาม มาตรการการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างเคร่งครัด

7) ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม

8) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

1) มีรายงานการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 1 ชุด

2) มีนวัตกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการที่อาจ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อย่างน้อยจำนวน 5 เรื่อง

3) มีการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยง อย่างน้อย 1 ช่องทาง (เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน)

ผลลัพธ์

เรื่องร้องเรียนการทุจริต/คดีการทุจริตประพตติมิชอบของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**ลดลง

ลำดับที่ 15

1. ชื่อโครงการ : มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล

ชื่อสถานีตำรวจนครบาลเห็นความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น การตอบสนองเรื่องร้องเรียนของ ประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารราชการของหน่วยงานให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส จึงได้จัดทำมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนขึ้น เพื่อกำกับ ติดตามในการจัดการเรื่องร้องเรียนของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการ จัดการแก้ไขปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องเรียนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม สะดวกและเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กระบวนการร้องเรียน และขั้นตอน ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียนของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม

2) พัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องเรียนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว สะดวกและเหมาะสม

4. กลุ่มเป้าหมาย

ชื่อสถานีดารวจนครบาล

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนของชื่อสถานีดารวจนครบาล
- 2) ประชุมคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนของชื่อสถานีดารวจนครบาล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์สถิติเรื่องร้องเรียนและกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก รวมทั้งกำหนดแนวทางการกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และสะดวก
- 3) คณะทำงานฯ กำหนดมาตรการในการกำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - กำหนดให้มีการจัดตั้ง/ปรับปรุงศูนย์เรื่องร้องเรียนของชื่อสถานีดารวจนครบาล
 - กำกับติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กระบวนการร้องเรียน และขั้นตอนให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง
 - กำหนดให้มีการพัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ
 - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ภายใน 15 วัน หากไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายใน 15 วัน ต้องชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนทราบ
 - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง
- 4) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 5) ประกาศ/ประชาสัมพันธ์มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของชื่อสถานีดารวจนครบาล ให้ทุกหน่วยรับทราบ และเปิดเผยต่อสาธารณชน
- 6) คณะทำงานฯ กำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามมาตรการ
- 7) จัดทำฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียน
- 8) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ
- 9) ประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ
- 10) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ให้ผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- 1) มีศูนย์หรือหน่วยรับเรื่องราวร้องเรียน
- 2) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน

- 3) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบช่องทางในการร้องเรียน และกระบวนการขั้นตอนเรื่องร้องเรียน
 - 4) มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้า ผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางในการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง
 - 5) มีการกำกับติดตามการจัดการเรื่องราวร้องเรียนของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมตามมาตรการที่กำหนดไว้
- ผลลัพธ์**
- ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินการเรื่องร้องเรียนของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ลำดับที่ 17

1. ชื่อโครงการ : มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

2. หลักการและเหตุผล

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยถือเป็นปัญหาเรื้อรังที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ เป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเกิดขึ้นทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคการเมือง ภาคราชการ ตำรวจมักถูกมองจากภายนอกสังคมว่าเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชันและมักจะถูกกล่าวหาว่าทุจริตตามสื่ออยู่เสมอ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของตำรวจอย่างยิ่ง ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันมีผลในเชิงลบ

ชื่อสถานีตำรวจนครบาล มีนโยบายใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในของหน่วยงานและประชาชนสามารถเสนอเรื่องร้องเรียน แจ้งเบาะแส เสนอข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการทุจริตขององค์กร จึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ สะดวกปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน
- 2) เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม
- 3) เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน
- 4) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

4. กลุ่มเป้าหมาย

ภาคประชาชนและบุคลากรของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล**

5. วิธีดำเนินการ

- 1) พัฒนาระบบและช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของ**ชื่อสถานีตำรวจนครบาล** (ต้องแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ) และจัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- 2) กำหนดส่วนงาน/เจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

- 3) กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียน
- 4) กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- 5) กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการลงโทษผู้กระทำผิดการทุจริต
- 6) กำหนดช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- 7) กำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำผิดการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้
 - (1) วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน
 - (2) ขั้นตอน/วิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน
 - (3) ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และ
 - (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ

และประกาศเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

9) จัดประชุมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยโปร่งใสและเป็นธรรม

10) ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงาน บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

11) รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุช่วงเวลาดำเนินการ

7. งบประมาณดำเนินการ

ระบุงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

ผลลัพธ์

ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน, จำนวนเบาะแสที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)

ส่วนที่ 8

สื่อการเรียนรู้การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

1. สื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 และมาตรา 127



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128



รายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



เอกสารประกอบการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล

ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์

เครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

Video E-book ทดสอบความรู้ เกียรติบัตร

สามารถเข้าใช้งานผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- 1 <https://ggde.nacc.go.th>
- 2 QR Code

*ใช้งานได้ทั้งบนคอมพิวเตอร์และมือถือ



สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.

ระบบให้คำปรึกษาธรรมาภิบาลออนไลน์ Good Governance Consult System : GGCS



บริการให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินการ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล / การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / แนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กด **จองคิว** และเลือกวันที่ต้องการ (นับหมายล่วงหน้า 7 วันทำการ)
2. บันทึกรายละเอียดของท่าน เช่น ชื่อ-สกุล เบอร์โทรศัพท์ email
3. เลือกช่องทางการติดต่อ เช่น โทรศัพท์ Line หรือ Zoom
4. ระบุประเด็นที่ขอคำปรึกษา
5. รอการติดต่อกลับจากเจ้าหน้าที่ เพื่อรับคำปรึกษา



SCAN to GGCS

กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.



กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี 11000



โทร. 02-5284800 ต่อ 7121, 7122



สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล



<https://ggde.nacc.go.th/>