



แนวทางการป้องกันการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม



คำสั่งสถานีดำรวจนครบาลสำหรับ
ที่ ๔๖/๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของสถานีดำรวจนครบาลสำหรับ

ด้วยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๖ มาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ และมาตรา ๑๒๘ ได้กำหนดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบกับเจ้าพนักงานของรัฐ

ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นการป้องปรามมิให้บุคลากรในหน่วยงานกระทำการ ซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ของสถานีดำรวจนครบาลสำหรับ โดยมีองค์ประกอบ คณะทำงาน และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | | |
|--|------------------|------------------------|
| ๑. พันตำรวจเอก ธนา | มะลิงาม | เป็นประธานคณะทำงาน |
| ผู้กำกับการ สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๒. พันตำรวจโท โชค | ถึงทะเล | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ (ช่วยราชการฯ) | | |
| รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๓. พันตำรวจโท นิโรธ | ประทุมแก้ว | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการ(สอบสวน) สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๔. พันตำรวจโท ชโลธร | วัฒนโชติ | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๕. พันตำรวจโทจิรายุ | กิริติยุทธอมรกุล | เป็นคณะทำงาน |
| สารวัตรจราจร สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๖. พันตำรวจตรี ไพจิต | อุปแก้ว | เป็นคณะทำงาน/เลขานุการ |
| สารวัตรอำนวยการ สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๗. ร้อยตำรวจโท นำพล | น้อยสร้อย | เป็นคณะทำงาน |
| รองสารวัตร(ป้องกันปราบปราม) สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |
| ๘. สิบตำรวจเอก กฤติน | เกษมสุข | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม สถานีดำรวจนครบาลสำหรับ | | |

- | | | |
|---|----------------|--------------|
| ๙. ร้อยตำรวจตรี สมพร | ช่างน้อย | เป็นคณะทำงาน |
| รองสารวัตร(จราจร) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๑๐. ดาบตำรวจหญิง กัลยารัตน์ ศรีสุริยจันทร์ | | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหมู่พนักงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๑๑. สิบตำรวจเอก พิเชษฐ์ | โสประดิษฐ์ | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหมู่พนักงานสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๑๒. สิบตำรวจเอก วิทวัส | จันทร์วัฒนพงษ์ | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหมู่พนักงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๑๓. สิบตำรวจตรี วิสา | สุวรรณดี | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหมู่พนักงานผู้ช่วยพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๑๔. สิบตำรวจเอก ไพรพงษ์ | คชสาร | เป็นคณะทำงาน |
| ผู้บังคับหมู่พนักงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |

โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทบทวนแนวทางการดำเนินการป้องกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสภาพแวดล้อมบริบท และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๓. กำหนดแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๔. ดำเนินการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ก่อนการดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามแนวทางฯ/แผนกาขับเคลื่อนฯ

(๒) ระหว่างการดำเนินการเพื่อติดตาม/แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อน

(๓) หลังดำเนินการ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางการป้องกันขัดกัน ระหว่างประโยชน์

ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค

๕. จัดทำรายงานติดตามและสรุปผลการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๖. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมายโดยมอบหมายให้ พันตำรวจโท โชค ถึงทะเล รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่เป็นผู้ควบคุม ดูแล การปฏิบัติอย่างใกล้ชิด อย่าให้เกิดข้อบกพร่อง หากมีปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันที

ทั้งนี้ ให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโดยเคร่งครัด

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีดำรงนครบาลลำเพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน								
1	โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2. จัดทำเอกสารส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3. อบรมให้ความรู้โดยวิทยากร/ผู้บังคับบัญชา 4. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของสถานีดำรง 2) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน อำนาจการ
2	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร และรูปแบบการทำสื่อประชาสัมพันธ์ 2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น 3. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร อย่างน้อย 5 ช่องทาง 2) บุคลากร มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	สายงาน อำนาจการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
3	มาตรการ “ส่งเสริม การปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ”	1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการตำรวจให้มี ความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล 2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนว ทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้ง ในระดับองค์กรระดับบุคคลและเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล 3. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็น ที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิด ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ เสีย 4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของ ข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อ ผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อ สังคม ตามลำดับ 5. เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบและความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางในการ เผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กรและ สาธารณชน 2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนว ทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการตำรวจทุกคนพึง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด 3. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม เปิดเผยเป็นการทั่วไปแก่สาธารณชนให้มี ส่วนร่วมรับรู้และร่วมติดตามตรวจสอบ	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและ แนวทางปฏิบัติ อย่างน้อย 3 ช่องทาง 2. ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการ ปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการตำรวจ เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
4	โครงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อนของสื่อสถานี ตำรวจนครบาล สำหรับ	1. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 2. เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและวิธีการทำงานที่สุจริตโปร่งใสของข้าราชการตำรวจของหน่วยงาน 3. เพื่อเสริมสร้างให้ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ มีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมอันมั่นคง ส่งผลให้หน่วยงานปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน มุ่งสู่การเป็นข้าราชการตำรวจไทยใสสะอาด	1. จัดตั้งคณะทำงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของส่วนงาน/ฝ่ายต่าง ๆ 2) ปรับปรุงขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและจัดทำร่างคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3) จัดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 4) ปรับปรุงขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนตามข้อเสนอแนะที่ได้จากเวทีรับฟังความคิดเห็นฯ และจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5) จัดประชุมเพื่อให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่บุคลากรของหน่วยงาน 6) เผยแพร่คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน และสาธารณะชนให้รับทราบ	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ 80 ของจำนวนข้าราชการฯ 2. มีคู่มือ/แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน จำนวน 1 ชุด 3. มีการเผยแพร่คู่มือ/แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่สาธารณชน อย่างน้อย 2 ช่องทาง (เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์หน่วยงาน หนังสือเวียน) ผลลัพธ์ : ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ มีความประพฤติปฏิบัติงานไม่ยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
5	โครงการส่งเสริม ความรู้การป้องกันการ กระทำผิดเกี่ยวกับการ ชดกันแห่ง ผลประโยชน์	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน มี ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการกระทำ ผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่ง ผลประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมี ความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญ กับการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับ การชดกันแห่งผลประโยชน์ และ สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมได้ ไม่กระทำ การอันเป็นการชดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม	1. กำหนดรูปแบบดำเนินการ/จัดทำกำหนดการ 2. ประสานให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “การ ป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่ง ผลประโยชน์” จากระบบ e – Learning ของ สำนักงาน ป.ป.ช. /ประสานงานกับบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร เชิญ กลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์ 3. อบรมตามช่วงเวลาที่กำหนด/ตามกำหนดการ	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. บุคลากรของหน่วยงาน ที่เข้ารับการ อบรมผ่านการทดสอบความรู้ ร้อยละ 90 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงาน ไม่กระทำการอัน เป็นการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	สายงาน อำนวยการ
6	โครงการฝึกอบรมการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร สถานีตำรวจนครบาล สำเหร่ เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร สุจริต	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงานนำหลัก คุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ใน การดำเนินชีวิตประจำวัน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจของ หน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยม ในการ ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	1. กำหนดรูปแบบ กำหนดการ และหัวข้อการอบรม 2. ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียม เอกสารประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์ 3. ดำเนินการตามรูปแบบและกำหนดการที่กำหนด 4. รายงานผลการดำเนินการ 5. เผยแพร่การดำเนินโครงการผ่านเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	1. มีการจัดอบรมจำนวน 1 ครั้ง 2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลัก คุณธรรม จริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับ ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรสุจริตใน หน่วยงาน	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
7	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตต่อต้านการทุจริต	1. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากรของหน่วยงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	1. จัดทำโครงการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2. ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูล 3. รวบรวมและเรียบเรียงฐานข้อมูล/องค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริต 4. นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นสื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ตามรูปแบบที่กำหนด (เช่น แผ่นพับ จดหมายข่าว วิดีทัศน์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น) 5. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และสร้างเสริมองค์ความรู้ ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามแนวทางและช่องทางที่กำหนด	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ข้อมูล/องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตจำนวนอย่างน้อย 5 เรื่องขึ้นไป 2) บุคลากรของหน่วยงาน มีความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงาน เฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	สายงาน อำนวยการ
8	โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	1. เพื่อส่งเสริมให้เกิดข้าราชการตำรวจต้นแบบด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	1. แต่งตั้งคณะกรรมการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต 2. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติ 3. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือก และเผยแพร่ให้บุคลากรให้ทราบ 4. เชิญชวนให้ส่วนงานในสถานีตำรวจนครบาล ส่งบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อเข้ารับการคัดเลือก 5. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต 6. ประกาศผลการคัดเลือก 7. มอบประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ 8. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าว เป็นต้น	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	มีบุคลากรต้นแบบด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต ผลลัพธ์ : เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและโปร่งใสของหน่วยงาน								
9	มาตรการแสดง เจตนาธรรมในการ นำหลักคุณธรรมมา ใช้ในการ บริหารงานของ ผู้บริหาร	1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารของ หน่วยงาน แสดงเจตนาธรรมใน การนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการ บริหารงาน 2. เพื่อประชาสัมพันธ์แนว ทางการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของ หน่วยงานสู่การรับรู้ของ สาธารณชน 3. เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการ ป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของ หน่วยงาน	1. จัดทำมาตรการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2. กำหนดรูปแบบ/แนวทาง/ช่องทางในการ แสดงเจตนาธรรมฯ 3. จัดทำประกาศเจตนาธรรมในการนำหลัก คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 4. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการ/ แผนงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำ แผน/แนวทางการดำเนินงานป้องกันการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 5. เผยแพร่ประกาศเจตนาธรรมฯ และ นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ตามรูปแบบ ช่องทาง ที่กำหนด 6. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ 7. จัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ 8. เผยแพร่แผน/แนวทาง ตามช่องทางและ รูปแบบที่กำหนด 9. ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตาม แผน/แนวทาง 9) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน/แนวทาง	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	1.ผู้บริหาร และบุคลากร ของ หน่วยงาน ทุกสายงาน 2.ประชาชน	ผลผลิต : 1. มีประกาศเจตนาธรรมในการนำ หลักคุณธรรมมาใช้ในการ บริหารงานของผู้บริหาร 2. มีนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการ ป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3. มีแผน/แนวทางป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม ผลลัพธ์ : 1) หน่วยงาน มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน (85 คะแนน ขึ้นไป) 2) เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ในการปฏิบัติงานลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
10	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของ หน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำ มาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy” 2. จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตาม มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3. ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 4. เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและ สาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน 5. ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ 2. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบ สำรวจ) ผลลัพธ์ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานไม่มี เรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	สายงาน อำนวยการ
11	มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใส	เพื่อยกระดับคุณธรรมและความ โปร่งใสของหน่วยงาน	1. จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสของหน่วยงาน 2. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการ ดังนี้ 2.1. วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2.2. จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส โดยต้องมีรายละเอียด ต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนด แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและ การรายงานผล เป็นต้น	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและ ความโปร่งใสของหน่วยงาน ผลลัพธ์ : หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้น จากปีก่อนหน้า	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			3. เผยแพร่ผลการวิเคราะห์และมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสบนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน รวมถึงช่องทางอื่น ๆ 4. ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินการมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความ โปร่งใส 5. ปฏิบัติตามมาตรการ 6. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรการ 7. รายงานผลการดำเนินการ 8. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานให้สาธารณชน ทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ					
12	มาตรการการสร้าง ความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	1. เพื่อกำหนดมาตรการด้านความ โปร่งใสในการบริหารบุคคลของ หน่วยงาน 2. เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคลากรมี รูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 3. เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตใน การแสวงหาประโยชน์จากการ ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล 4. เพื่อปรับปรุงกลไกการปฏิบัติ ราชการด้านบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพได้คนดีคน เก่งเข้ามาทำงาน	1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงาน บุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตามกฎหมาย กฏระเบียบ 2) จัดประชุมหน่วยงานชี้แจงบทบาทอำนาจและ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ 3) จัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของบุคลากรภายใน ด้านการบริหารงานของผู้บริหารและรวบรวม ความเห็นเสนอต่อผู้บริหาร 5) คณะทำงานพิจารณากำหนดมาตรการในการสร้าง ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น - มาตรการป้องกันแนวทางการได้รับการร้องขอ/สั่ง การด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวที่ มิใช่งานราชการ - มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของ ประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อน เงินเดือน ของบุคลากร	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการดำเนินงานด้านบริหารงาน บุคคลของหน่วยงาน จำนวน 1 มาตรการ ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนในการดำเนินการด้าน บริหารงานบุคคลของหน่วยงานลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			- มาตรการการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร - มาตรการป้องกันการทุจริตการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ - มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ฯลฯ 6. ประกาศเผยแพร่มาตรการการบริหารงานบุคคล 7. ดำเนินการตามมาตรการ 8. รายงานผลการดำเนินการ					
13	มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 2. เพื่อให้หน่วยงานมีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3. เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเงิน เพื่อส่งเสริมธุรกิจของตนและพวกพ้อง	1. จัดทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน 2. จัดทำประกาศและแนวทางการดำเนินการตามมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดหาพัสดุ และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 4. ปรับปรุงขั้นตอนการจัดหาพัสดุ โดยมีการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดหาพัสดุ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5. ดำเนินการตามมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน 6. รายงานผลการดำเนินการและเผยแพร่รายงานผลแก่สาธารณชน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้าน พัสดุ	ผลผลิต : มีประกาศใช้มาตรการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัด จ้าง ลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
14	โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	1. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1. จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ กฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวกเปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน 2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ 3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่าง ๆ 4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ 5. รายงานผลการดำเนินงาน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	1.บุคลากร หน่วยงาน 2.ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย อย่างน้อย จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สินของราชการ ลดลง	สายงาน อำนวยการ
15	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	1. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาขอรับบริการ โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเองอีก 2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการมาติดต่อขอรับบริการของประชาชน 3. เพื่อยกระดับการพัฒนาการให้บริการและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1. แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 2. กำหนดภารกิจในการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 3. จัดทำระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) โดยประชาชนผู้รับบริการสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประชาชน ผู้รับบริการสถานีตำรวจนครบาล สำหรับ	ผลผลิต : มีระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) อย่างน้อย 1 ภารกิจ ผลลัพธ์ : 1) ประชาชนผู้รับบริการของหน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของ	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ผ่านทางเว็บไซต์หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเป็นช่องทางที่ช่วยอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้มาขอรับบริการ โดยผู้ขอรับบริการไม่ จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเองอีก เช่น ระบบชำระค่าปรับ ระบบแจ้งความ ออนไลน์ ระบบติดตามการดำเนินคดี เป็นต้น 4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- Service) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ สถานีตำรวจ สื่อออนไลน์ ฯลฯ 5. จัดทำคู่มือ/แนวทางการใช้งานระบบการ ให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 6. จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ E-Service โดยแยกข้อมูลเป็นรายเดือนให้ครบทุกเดือน 7. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน 8. รายงานผลการดำเนินการ				หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน ความพึงพอใจการให้บริการ) 2) จำนวนข้อร้องเรียนการ ให้บริการที่ไม่เป็นธรรม เลือก ปฏิบัติ ลดลง	
16	โครงการจัดทำ คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็น มาตรฐานเดียวกัน 2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและ เข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ควรปฏิบัติงานอย่างไรเมื่อใด กับใคร 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้อง กับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมายขององค์กร 4. เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุก ขั้นตอน	1. แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำคู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ 2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการจัดทำคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ 3. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยให้มีรายละเอียด ของการ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : มีคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็น มาตรฐานเดียวกัน ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติงานภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน 4. ประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และ ประชาชนทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อ ออนไลน์ ฯลฯ 5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน					
17	โครงการจัดทำ มาตรฐานการ ให้บริการประชาชน	1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างเป็น ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 2. เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการรับทราบ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและ มาตรฐานการดำเนินงาน 3. เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการ สามารถติดตามตรวจสอบการให้บริการ ได้	1. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการ ประชาชน 2. จัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐาน การให้บริการประชาชน 3. จัดทำประกาศมาตรฐานการให้บริการและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ ให้บริการและประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4. ปรับปรุงข้อมูลการให้บริการในหน่วยงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น - ปรับปรุงแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน - ปรับปรุงป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการ ให้บริการแก่ประชาชน 5. เผยแพร่มาตรฐานการให้บริการประชาชน ณ ที่ ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของ หน่วยงาน เช่น - จัดทำป้ายแสดงแผนภูมิขั้นตอน มาตรฐาน ระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุ ผู้รับผิดชอบให้บริการในทุกกระบวนการ ณจุดให้บริการ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	ประชาชนผู้รับ ของหน่วยงาน	ผลผลิต : 1. หน่วยงานมีมาตรฐานและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ ให้บริการประชาชน 2. มีการเปิดเผยขั้นตอนและ มาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่าง ชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบงาน ให้บริการในทุกกระบวนการ ณ ที่ ทำการและในเว็บไซต์หน่วยงาน ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจำนวนข้อ ร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ ประชาชน ลดลง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			- จัดทำเอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่ มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติการให้บริการ ประชาชน - จัดทำ/เตรียมแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ พร้อม ตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มทุกงานบริการ 6. มีการติดตามประเมินผลการให้บริการตาม มาตรฐานที่กำหนด โดยการประเมินความพึงพอใจ ในการให้บริการ 7. รายงานผลการดำเนินการ					
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน								
18	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการ จัดการความเสี่ยงการ ขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม ของหน่วยงาน	1. เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันการทุจริตอันเกิดจากการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมไม่ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	1. จัดตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อ บริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 2. คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการ ดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่ อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม 3. คณะทำงานดำเนินการจัดทำวัฒนธรรม/ มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความ เสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม 4. ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่ง ข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความ เสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหาร ความเสี่ยงบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่น ๆ	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีรายงานการประเมินความเสี่ยง ของการดำเนินงาน/การปฏิบัติ หน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม จำนวน 1 ชุด 2. มีวัฒนธรรม/มาตรการ/ระบบ/ แนวทางในการบริหารจัดการความ เสี่ยงของการดำเนินการที่อาจ ก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			5. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามมาตรการการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างเคร่งครัด 6. ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม				ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทุกสายงาน 3. มีการเผยแพร่แผนบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างน้อย 1 ช่องทาง (เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน) ผลลัพธ์ : เรื่องร้องเรียนการทุจริต/คดีการทุจริตประพุดมีขอบของหน่วยงาน	
19	มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน	1. เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน ได้อย่างเหมาะสม 2. พัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไข ปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว สะดวกและเหมาะสม	1. จัดตั้งคณะทำงานมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน 2. ประชุมคณะทำงานฯ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และสะดวก 3. คณะทำงานฯ กำหนดมาตรการในการกำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - กำหนดให้มีการจัดตั้ง/ปรับปรุงศูนย์เรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน - กำกับติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กระบวนการร้องเรียน และขั้นตอนให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : 1. มีศูนย์หรือหน่วยรับเรื่องราวร้องเรียน 2. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน 3. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบช่องทางในการร้องเรียน และกระบวนการขั้นตอนเรื่องร้องเรียน 4. มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้า ผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางในการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			- กำหนดให้มีการพัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่างๆ - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสมภายใน 15 วัน หากไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายใน 15 วัน ต้องชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนทราบ - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง 4. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน 5. ประกาศ/ประชาสัมพันธ์มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้ทุกหน่วยรับทราบ และเปิดเผยต่อสาธารณชน 6. จัดทำฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียน มีการวิเคราะห์ และกำหนดกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก 7. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ				5. มีการกำกับติดตามการจัดการเรื่องราวร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการ หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม ตามมาตรการที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ : ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			8. คณะทำงานฯ กำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามมาตรการ 9. ประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ 10. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนพร้อมปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ให้ผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ					
20	มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน	1. เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน 2. เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม	1. พัฒนาระบบและช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (ต้องแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ) และจัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ 2. ดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ 3. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4. ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงาน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภาคประชาชนและบุคลากรของหน่วยงาน	ผลผลิต : มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยสำหรับผู้ร้องเรียน ผลลัพธ์ : ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน,จำนวนเบาะแสที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 5. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ					
21	มาตรการจัดการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริตของหน่วยงาน	1. เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม 2. เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	1. กำหนดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ 2. กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียน 3. ประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4. กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน 5. กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการลงโทษผู้กระทำความผิดการทุจริต 6. กำหนดช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ 7. กำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำความผิดการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ 8. จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้มี	ม.ค. - ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภาคประชาชนและบุคลากรของหน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการจัดการในกรณีได้ทราบหรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริต ผลลัพธ์ : ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน,จำนวนเบาะแสและที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			รายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้ (1) วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) ขั้นตอน/วิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และ (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ และประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน 9. จัดประชุมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยโปร่งใสและเป็นธรรม 10. จัดทำข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต 11. รายงานผลการดำเนินการ					

อนุมัติ

ให้ดำเนินการแผนแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

20 / มีนาคม / 2567



การชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจ

การดำเนินการตามแผน/แนวทางการป้องกัน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล

กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

พ. ๐๐๖๔.๐๓๓.๖๖/๖๗

ร.๓๓. ๐๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง เชิญประชุมข้าราชการตำรวจ
ข้าราชการตำรวจในสังกัด สน.สำเหร่ ทุกนาย

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดให้มีการดำเนินการ “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล” มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือให้
สถานีตำรวจ นครบาลนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยสามารถนำไปประกอบการพิจารณา
ปรับปรุงการดำเนินงาน ป้องกันการทุจริตและยกระดับมาตรฐานในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนคร
บาลให้มีความโปร่งใสความ สุจริต ปราศจากการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวม บังเกิดประโยชน์สุข แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาใน
การทำงานของสถานีตำรวจนครบาลมาก ยิ่งขึ้น นั้น

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ จึงขอเชิญข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกนาย **เข้าร่วมประชุม**
ใน วันจันทร์ที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศปก.สน.สำเหร่ เพื่อร่วมรับฟังการ
ชี้แจงสร้าง ความรู้ความเข้าใจ การดำเนินงานตามแผน/แนวทางป้องกันการขัดกันฯ กำชับการแต่งกาย
เครื่องแบบกาก็ แขนยาว ทรงผมถูกต้องตามระเบียบตามที่ ตร. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.อ.


(ธานี มะลิงาม)

ผกก.สน.สำเหร่

รายงานการประชุมการขับเคลื่อน “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล” ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ศปก.สน.สำเหร่

ผู้มาประชุม

๑. พ.ต.อ.ธนา มะลิ่งาม	ตำแหน่ง ผกก.สน.สำเหร่	ประธาน
๒. พ.ต.ท.นิโรธ ประทุมแก้ว	ตำแหน่ง รอง ผกก.(สอบสวน) สน.สำเหร่	
๓. พ.ต.ท.ชโลธร วัฒนโชติ	ตำแหน่ง รอง ผกก.สส.สน.สำเหร่	
๔. พ.ต.ท.โชค ถึงทะเล	ตำแหน่ง รอง ผกก.ป.สน.สำเหร่	
๕. พ.ต.ท.กิตติกร จำรัส	ตำแหน่ง สว.(สอบสวน) สน.สำเหร่	
๖. พ.ต.ท.ถาวร ประพันธ์	ตำแหน่ง สว.(สอบสวน) สน.สำเหร่	
๗. พ.ต.ท.ไชยรัตน์ พรศิริรัตน์	ตำแหน่ง สว.ป.สน.สำเหร่	
๘. พ.ต.ท.สายันต์ วรรณไธสง	ตำแหน่ง สว.ป.(ชส.) สน.สำเหร่	
๙. พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ชันธุ์เงิน	ตำแหน่ง สว.สส.สน.สำเหร่	
๑๐. พ.ต.ท.จิรายุ กิริยิตตอมรกุล	ตำแหน่ง สว.จร.สน.สำเหร่	
๑๑. พ.ต.ท.ไพจิตร เทียบเพชร	ตำแหน่ง สว.อก.สน.สำเหร่	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ข้าราชการตำรวจในสังกัด สน.สำเหร่

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

พ.ต.อ.ธนาฯ ประธานกล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้ร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการดา
เนินการขับเคลื่อน “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับ
สถานีตำรวจนครบาล” ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแนวทางป้องกันฯ และผล
การดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือระดับคะแนนตั้งแต่ ๕๐ – ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ นี้จึงเชิญ
ทุกท่านร่วมประชุมศึกษาและวิเคราะห์กรอบการประเมินและประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในวันนี้
ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

พ.ต.อ.ธนาฯ ๒.๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (๑) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลได้แสดงเจตจำนงสุจริตต่อสาธารณชน
- (๒) เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมเพื่อป้องกันการเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (๓) เพื่อให้การบริหารราชการของสถานีตำรวจนครบาลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๔) เพื่อยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง และลดการทุจริต

โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนากรอบแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ให้มีความสอดคล้องและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แผนระดับ ๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับ ๒ สอดคล้องกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง คือ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่กำหนดไว้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๒ การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๒ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

รวมทั้ง ได้เสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๒. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้ตรงกับประเด็นสถานการณ์การขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๔. ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

1. วิเคราะห์สถานการณ์

2. ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

3. จัดทำแผนการขับเคลื่อน

4. ดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการจัดกัน

5. กำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อน

[illegible]

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

พ.ต.อ.ธนาฯ ๓.๑ กรอบระยะเวลาการดำเนินการและรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินการ
ป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ปฏิทินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สำหรับสถานีตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567												
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) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานคณะทำงานมีชื่ออย่างอื่นที่มีอำนาจหน้าที่สนับสนุน/ส่งเสริมการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน					✓	✓						
2) จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน						✓						
3) ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนฯ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน						✓	✓					
2. การดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม												
1) การดำเนินการระดับนโยบาย : ประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) การดำเนินการระดับปฏิบัติ : ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติตามแผนการขับเคลื่อนฯ						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การรายงานผลการดำเนินการ												
1) รายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบที่ 1 ภายในวันที่ 30 เมษายน 2567							✓					
2) รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแบบรายงานผลการดำเนินการ รอบที่ 2 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2567												✓

๓.๒ แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานี
ตำรวจนครบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบไปด้วย ๓ แนวทาง
แนวทางที่ ๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน
แนวทางที่ ๒ การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
แนวทางที่ ๓ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567								
ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน								
1	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 3. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร และรูปแบบการทำสื่อประชาสัมพันธ์ 2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ตามรูปแบบที่กำหนด 3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรอย่างน้อย 5 ช่องทาง 2) บุคลากร มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการ ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	สายงาน อำนวยการ
2	มาตรการ	1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับควบคุม	1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางใน	มี.ค. – เม.ย.	ไม่ใช้	บุคลากรของ	ผลผลิต :	สายงาน

๓.๓ เสนอกรอบการประเมินให้ที่ประชุมทราบ

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

พ.ต.อ.ธนา

ให้เลขาฯ สรุปประเด็นที่จะต้องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ เพื่อให้คณะทำงานได้ขับเคลื่อนให้เป็นไปตามกรอบและปฏิทินที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด
ประเด็นที่จะต้องดำเนินการขับเคลื่อนที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๒. จัดทำแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ให้ครอบคลุม ๓ แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๒ การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

แนวทางที่ ๓ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.ชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการตามแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๔.ประกาศแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๕.ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติตามแผนการขับเคลื่อน

๖.รายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนฯ ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ และรอบที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

พ.ต.อ.ธนาฯ เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามกรอบและปฏิทินที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ให้คณะทำงาน และ สว.อก.เลขาฯ ไปดำเนินการขับเคลื่อนให้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ ข้อสั่งการของประธานที่ประชุม

พ.ต.อ.ธนาฯ ให้คณะทำงาน ช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินการแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างน้อยให้อยู่ในระดับมาก มอบหมายท้ายคำสั่ง สน.สำเหร่ ที่ ๔๖/๒๕๖๗ ลง ๒๗ ก.พ. ๖๗

ที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

ส.ต.อ.  ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้จัดรายการประชุม
(ไพพงษ์ คชสาร)

ผบ.หมู่ (ป.) สน.สำเหร่

พ.ต.ต.  เลขานุการ/ผู้ตรวจรายการประชุม
(ไพจิต อุบแก้ว)
สว.อก.สน.สำเหร่

ภาพกิจกรรมการประชุมการขับเคลื่อน “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล” ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่
วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ประสารราชกิจ ชั้น ๔ สน.สำเหร่



เมื่อวันที่ ๒๖ มี.ค.๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. พ.ต.อ.ธนา มะลิงาม ผกก.สน.สำเหร่ ได้เชิญข้าราชการ ตำรวจในสังกัด เข้าร่วมประชุมรับฟังการชี้แจงการประชุมการขับเคลื่อน “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล” ซึ่งมีข้าราชการตำรวจในสังกัดเข้ารับการ ชี้แจงทักท้วง รับทราบการ ขับเคลื่อนแนวทางป้องกันการขัดกันฯ

ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินการชี้แจง



เมื่อวันที่ ๒๖ มี.ค.๖๗ เวลา ๑๕.๐๐ น. พ.ต.อ.ธนา มะลิงาม ผกก.สน.สำเหร่ ได้มอบหมายให้ พ.ต.ต.ไพจิต อุป แก้ว สว.อก.สน.สำเหร่ และคณะทำงาน ดำเนินการชี้แจงการประชุมการ ขับเคลื่อน “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับสถานีตำรวจนครบาล” ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ วันที่ ๒๗ มีนาคม

๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศปก.สน. สำหรับ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนระบบเว็บไซต์สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ
เพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินการดังกล่าว ให้บุคลากรและประชาชน รับทราบถึงการดำเนินการ



ประกาศสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ
เรื่อง การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ด้วยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๖ มาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ และมาตรา ๑๒๘ ได้กำหนดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นการป้องปรามมิให้บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำการซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น สถานีตำรวจนครบาลสำหรับกำหนดให้การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับซึ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ผู้บริหารรวมถึงผู้ได้รับมอบอำนาจ ห้ามมิให้ดำเนินกิจการและต้องไม่รู้เห็นยินยอมให้คู่สมรสดำเนินกิจการ การเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญา หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน หรือรับหรือคงไว้ซึ่งสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญาอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว หรือเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้นดำเนินกิจการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะดำรงตำแหน่ง คู่สมรสตามความในวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

๒. ผู้บริหารต้องไม่เข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ภายในสองปี นับแต่พ้นจากตำแหน่ง ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓. ห้ามมิให้บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตาม ประเพณี หรือตามธรรมเนียมจรรยาตามฐานานุรูป สามารถกระทำได้

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใดซึ่งมิใช่ญาติของบุคคลตามวรรคหนึ่ง ที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสหรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไปสามารถกระทำได้ ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด

บุคลากรของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี จะต้องปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

๔. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ และต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่จะพึงได้รับการปฏิบัติหน้าที่นั้น

๕. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญ ของกำนัล ของฝากจากผู้มาติดต่อราชการในทุกเทศกาล

๖. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ต้องไม่ทำงานพิเศษในเวลาราชการ และต้องไม่เปียดบัง เวลาราชการไปกระทำการใด ๆ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน เครือญาติ หรือพวกพ้อง

บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับต้องไม่ทำงานพิเศษนอกเวลาราชการในกิจการซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของงานพิเศษนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่

๗. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ต้องรักษาความลับของทางราชการ และต้องไม่นำข้อมูลนั้นไปแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายให้แก่ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง

๘. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ต้องไม่นำทรัพย์สินของราชการ เช่น ยานพาหนะ อาคารสถานที่ สิ่งสาธารณูปโภค วัสดุและครุภัณฑ์ ไปใช้ประโยชน์โดยมิชอบหรือโดยทุจริต หรือนำไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอนุญาตให้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ อย่างเคร่งครัด

๙. บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีอำนาจตัดสินใจต้องกระทำการภายใต้กรอบกฎหมาย และจะต้องไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจในการพิจารณา ตัดสิน อนุมัติ อนุญาตในทุกกระบวนการงาน อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือในลักษณะอื่นใด อันเป็นการให้คุณให้โทษแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๑๐. บุคลากรสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ พึงวางตนให้เหมาะสมในการคบหาสมาคมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ หรือบุคคลอื่นซึ่งมีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย หรือกระทบต่อประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

๑๑. บุคลากรสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ต้องมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของบุคลากรไม่ให้เกิดการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนรวมทั้งชี้ช่องแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายอันเป็นการฝ่าฝืนการกระทำในลักษณะดังกล่าว

๑๒. บุคลากรสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ต้องปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความถูกต้อง เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่กระทำการที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดหรือการให้-รับสินบน ตลอดจนสามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้

๑๓. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริม ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

๑๔. การดำเนินการของบุคลากรสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ตามประกาศฉบับนี้ ให้ถือเป็นนโยบายของสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ที่ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนอาจมีความรับผิดชอบวินัยหรือทางอาญาแล้วแต่กรณี

การดำเนินการตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้เป็นแนวปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติอื่นใดที่สถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ เห็นสมควรกำหนดในภายหลังเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนี้

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ



โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



แนวทางที่ ๑

๑.โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย
และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

๒. หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

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

ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

๓. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒) เพื่อให้บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ จำนวน ๙๑ คน

๕. วิธีดำเนินการ

๑) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหาร

๒) ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมการดำเนินโครงการ

๓) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๔) จัดทำเอกสารส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕) อบรมให้ความรู้โดยวิทยากร/ผู้บังคับบัญชา

๖) ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมีนาคม - เดือนเมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

๑๐. ผลผลิต, ผลลัพธ์

ผลผลิต

๑) มีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของสถานีตำรวจ

๒) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (ทำแบบทดสอบ/แบบประเมิน)

ผลลัพธ์

บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ มีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล/แบบสอบถามประชาชน)

พันตำรวจตรี

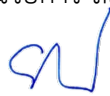


ผู้เสนอโครงการ

(ไพจิตร อุปแก้ว)

สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท



ผู้เห็นชอบโครงการ

(โชค ถึงทะเล)

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจเอก

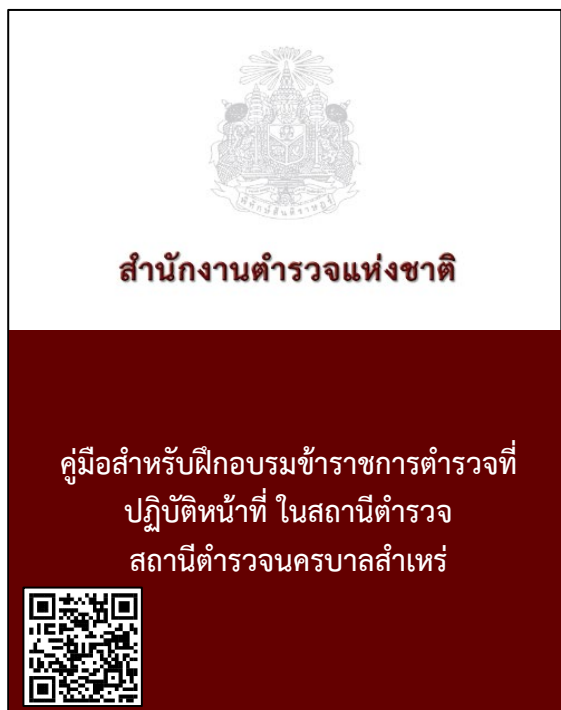


ผู้อนุมัติโครงการ

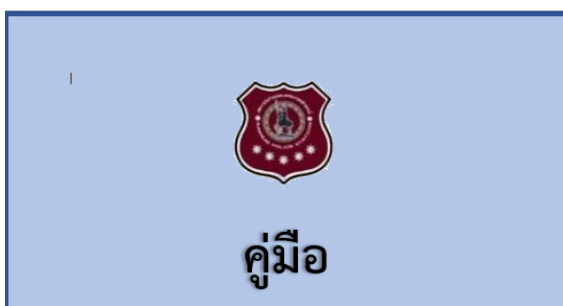
(ชนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลลำพร



คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลลำพร



คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

รายงานผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาความรู้ด้าน
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับ
บุคลากร
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. พ.ต.อ.ธนา มะลิงาม ผกก.สน.สำเหร่ ได้เชิญข้าราชการตำรวจทุกนาย เข้ารับการอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งคู่มือ เนื้อหาการอบรมประกอบไปด้วยงานป้องกันปราบปราม, งานจราจร, งานสืบสวน, งานสอบสวน และงานอำนวยการ

โดย พ.ต.อ.ธนา ฯ ได้ให้ข้าราชการตำรวจ ร่วมทำแบบประเมินก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมกฎหมายฯ ซึ่งผลปรากฏว่าข้าราชการตำรวจในสังกัด มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ และมีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รายงานผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๐๐ น. ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ร่วม ประเมินแบบวัดการรับรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

โดยผลการประเมินปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ มีผลการประเมินมืองค์ ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่น้อยกว่า ร้อย ละ ๘๐ (ผ่านแบบทดสอบ/แบบสอบถาม) ทำให้มีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึง สิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รายงานผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฯ

คำถาม

การตอบกลับ 91

การตั้งค่า

คะแนนรวม 20

แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม กฎหมายและระเบียบที่
เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

B I U ↺ ↻

คำอธิบายแบบฟอร์ม

ยศ ชื่อ สกุล *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ตำแหน่ง *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

คำถาม

การตอบกลับ 91

การตั้งค่า

คะแนนรวม 20

คำตอบ 91 ข้อ

📌 ลิงก์ไปยังวิดีโอ

🔴 ไม่เปิดรับคำตอบแล้ว

ข้อความสำหรับผู้ตอบ

แบบฟอร์มนี้ไม่รับคำตอบอีกแล้ว

ข้อมูลสรุป

คำถาม

แบบรายการ

📄 ข้อมูลเชิงลึก

ค่าเฉลี่ย

7.48 / 20 คะแนน

ค่ามัธยฐาน

6 / 20 คะแนน

ช่วง

2 - 18 คะแนน

ผลการประเมินข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ มีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ที่ ๙.๗๑ คะแนน จาก ๒๐ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เกณฑ์การประเมินคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ จึงส่งผลให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายฯ ขึ้น ตามวันเวลาดังกล่าวข้างต้น

รายงานผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ แบบทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรมฯ

แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม กฎหมายและระเบียบที่
เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

B I U ↺ ↻

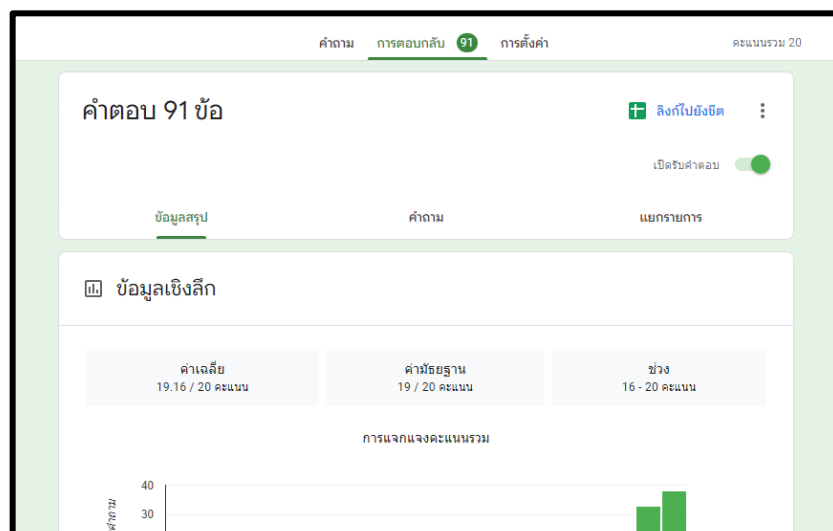
คำอธิบายแบบฟอร์ม

ยศ ชื่อ สกุล *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ตำแหน่ง *

ข้อความคำตอบสั้นๆ



ผลการประเมินข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ หลังเข้ารับการฝึกอบรมด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ มีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๙.๗๕ คะแนน จาก ๒๐ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เกณฑ์การประเมินคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ ๘๐ จึงส่งผลให้บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ



แนวทางที่ 1

2.โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องชอบธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๓. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒) เพื่อให้บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จำนวน ๙๑ คน

๕. วิธีดำเนินการ

๑) จัดทำโครงการ/แผนงานและขออนุมัติดำเนินโครงการ/แผน ต่อผู้บริหาร

๒) กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร

๓) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น

๔) ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ

๕) รายงานผลการดำเนินการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมีนาคม – เดือนเมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

๙. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

๑) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว อย่างน้อย ๕ ช่องทาง

๒) บุคลากร มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (สำรวจโดยแบบทดสอบ/แบบประเมินผล)

ผลลัพธ์

บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ มีการปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล/แบบสอบถามประชาชน)

พันตำรวจตรี



ผู้เสนอโครงการ

(ไพจิต อุปแก้ว)

สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท



ผู้เห็นชอบโครงการ

(โชค ถึงทะเล)

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจเอก



ผู้อนุมัติโครงการ

(ชนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



คู่มือ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ
ในสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



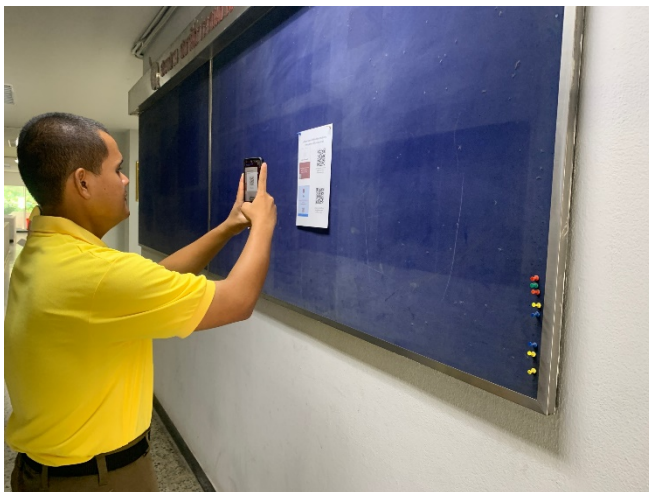
คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้าน
กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่าน
ช่องทางที่หลากหลาย



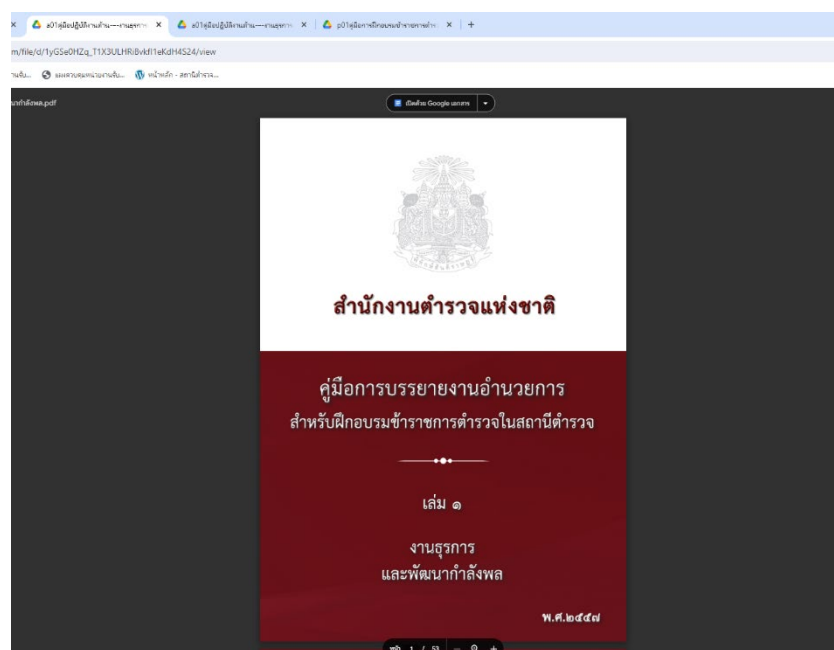
งานอำนวยการ สน.สำเหร่ ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่บริเวณบอร์ดประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์คู่มือด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดยข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ทุกคน สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

รายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย



งานอำนวยความสะดวก สน.สำหรั ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่บริเวณจุดบริการ One Stop Service และบริเวณ ห้องควบคุมวิทยุ ประชาสัมพันธ์คู่มือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดย ข้าราชการตำรวจ สน.สำหรั ทุกคนย สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ต่อไป

รายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย



งานอำนวยการ สน.สำเหร่ ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์คู่มือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดยข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ทุกคน สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

รายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย



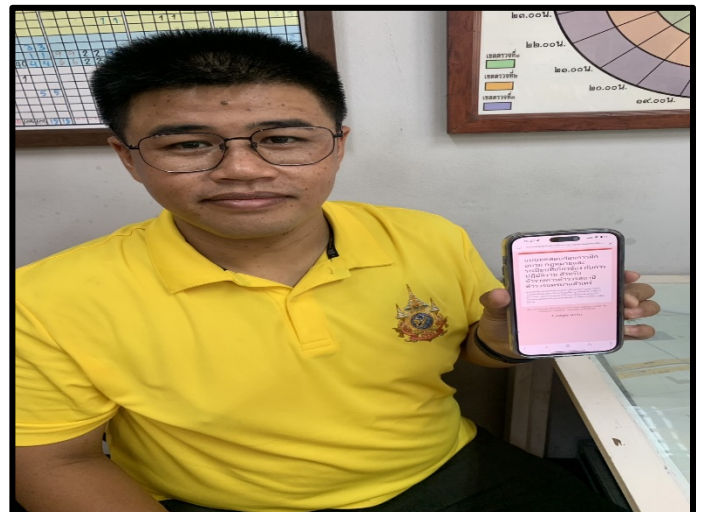
งานอำนวยการ สน.สำเหร่ ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่ผ่านเฟสบุ๊กหน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์คู่มือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดยข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ทุกคน สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

รายงานผลการดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย



งานอำนวยการ สน.สำเหร่ ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่ผ่านกลุ่มไลน์ (Line) ของหน่วยงาน เพื่อ
ประชาสัมพันธ์คู่มือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดยข้าราชการตำรวจ สน.
สำเหร่ ทุกคน สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

รายงานผลการดำเนินการบุคลากร มุ่งองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐



ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เข้ารับการทำแบบทดสอบความรู้ หลังจากการเผยแพร่คู่มือความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ซึ่งมีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๙.๑๖ คะแนน จาก ๒๐ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เกณฑ์การประเมินคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ ๘๐ จึงส่งผลให้บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่

รายงานผลการดำเนินการบุคลากร มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เข้ารับการทำแบบทดสอบความรู้ หลังจากการเผยแพร่คู่มือความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ซึ่งมีผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๙.๑๖ คะแนน จาก ๒๐ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ เกณฑ์การประเมินคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ ๘๐ จึงส่งผลให้บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่





มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการ
นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการ
บริหารงานของผู้บริหาร

สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคาดหวังว่าสถานีตำรวจจะเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมสุจริต รวมทั้งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงได้มีการดำเนินการจัดทำมาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ แสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน
- 2) เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานสู่การรับรู้ของสาธารณชน
- 3) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

- 1) ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2) ประชาชน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำมาตรการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ
- 2) กำหนดรูปแบบ/แนวทาง/ช่องทางในการแสดงเจตนารมณ์ฯ
- 3) จัดทำประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
- 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการดำเนินงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- 4) เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ฯ และนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ตามรูปแบบ ช่องทาง ที่กำหนด
- 5) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
- 6) จัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
- 7) เผยแพร่แผน/แนวทาง ตามช่องทางและรูปแบบที่กำหนด
- 8) ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตามแผน/แนวทาง
- 9) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันแผน/แนวทาง
- 10) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม - เดือนเมษายน 2567

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบ

งานอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- 1) มีประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
- 2) มีนโยบาย/มาตรการ/แผนงานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 3) มีแผน/แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ผลลัพธ์

- 1) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน (85 คะแนนขึ้นไป)
- 2) เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานลดลง

พันตำรวจตรี



ผู้เสนอโครงการ

(ไพจิต อุปแก้ว)

สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

พันตำรวจโท



ผู้เห็นชอบโครงการ

(โชค ถึงทะเล)

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



พันตำรวจเอก

ผู้อนุมัติโครงการ

(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



ประกาศสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

เรื่อง เจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารของผู้บริหาร

ด้วยสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จะดำเนินการพัฒนาแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ได้แก่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยนำหลักคุณธรรมมาเป็นกลไกในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกระดับตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จึงขอประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ ในการบริหารงานของผู้บริหารด้วยการจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗

พ.ต.อ.



(ธนา มะลิงาม)

ผกก.สน.สำเหร่

**มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่**

เพื่อให้การบริหารราชการของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ มีความโปร่งใสสุจริต ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้นและสร้างวัฒนธรรมสุจริต รวมทั้งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องที่ มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาเป็นกลไกในการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ โดยใช้หลักธรรมมาปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูงให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพด้วยการปกครองและบริหารราชการที่ดี (Good Governance) อันประกอบด้วยหลักธรรม ๔ ประการ คือ

๑. หลักการครองตน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี

๒. หลักการครองคน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ รู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการจัดงานให้ตามกำลัง การให้บำเหน็จรางวัล การรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย การแบ่งปันน้ำใจ เป็นต้น

๓. หลักการครองงาน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ เป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ เอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่

ติดตามผลงานและหรือตรวจงานต่างๆ ภายในส่วนราชการของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการ ให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๔. หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรั มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา ตัดสินใจ และสั่งการ ด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และถูกต้องตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของสังคม ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความชอบธรรมบนพื้นฐานแห่งหลักธรรมและความเสมอภาค ไม่มีอคติ หรือลำเอียงด้วยความรักหรือความชัง

ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดปฏิบัติราชการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีระบบต่อต้านการทุจริต มีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล และบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรั ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลลำพรี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน								
1	โครงการพัฒนาความรู้ ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน สำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วย ความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ 2. จัดทำเอกสารส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3. อบรมให้ความรู้โดยวิทยากร/ผู้บังคับบัญชา 4. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของ สถานีตำรวจ 2) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการ ปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สายงาน อำนวยการ
2	โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ความรู้ ด้านกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วย ความชอบธรรม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการส่งเสริมความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับ บุคลากร และรูปแบบการทำสื่อประชาสัมพันธ์ 2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคม ออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น 3. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ	มี.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร อย่างน้อย 5 ช่องทาง 2) บุคลากร มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการ ปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
3	มาตรการ “ส่งเสริม การปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ”	1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการตำรวจให้มี ความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล 2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนว ทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้ง ในระดับองค์กรระดับบุคคลและเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล 3. เพื่อให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็น ที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิด ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ เสีย 4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของ ข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อ ผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อ สังคม ตามลำดับ 5. เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบและความขัดแย้งทาง	1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางการ เผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กรและ สาธารณชน 2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนว ทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการตำรวจทุกคนพึง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด 3. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เปิดเผยเป็นการทั่วไปแก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมติดตามตรวจสอบ	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและ แนวทางปฏิบัติ อย่างน้อย 3 ช่องทาง 2. ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการ ปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการตำรวจ เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตลดลง	สายงาน อำนาจการ

		ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
4	โครงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อนของสื่อสถานี ตำรวจนครบาล สำหรับ	1. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ ข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 2. เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและ วิธีการทำงานที่สุจริตโปร่งใสของ ข้าราชการตำรวจของหน่วยงาน 3. เพื่อเสริมสร้างให้ของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลสำหรับ มีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่อง ความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี คุณธรรมอันมั่นคง ส่งผลให้ หน่วยงานปลอดจากการทุจริต	1. จัดตั้งคณะทำงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของ ส่วนงาน/ฝ่ายต่าง ๆ 2) ปรับปรุงขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติงาน หรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดทำร่างคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3) จัดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ จากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน 4) ปรับปรุงขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติงาน หรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากเวทีรับฟังความ	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลสำหรับ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ 80 ของจำนวนข้าราชการฯ 2. มีคู่มือ/แนวทางการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน จำนวน 1 ชุด 3. มีการเผยแพร่คู่มือ/แนวทางการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ สาธารณชน อย่างน้อย 2 ช่องทาง (เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน บอร์ด ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน หนังสือเวียน)	สายงาน อำนวยการ

		คอร์รับชั่น มุ่งสู่การเป็น ข้าราชการตำรวจไทยใสสะอาด	คิดเห็นฯ และจัดทำคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5) จัดประชุมเพื่อให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ ทับซ้อนและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่บุคลากรของ หน่วยงาน 6) เผยแพร่คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่บุคลากร ของหน่วยงาน และสาธารณะชนให้รับทราบ				ผลลัพธ์ : ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนคร บาลสำเหร่ มีความประพฤติ ปฏิบัติงานไม่ยุ่งเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน	
--	--	--	---	--	--	--	--	--

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
5	โครงการส่งเสริม ความรู้การป้องกันการ กระทำผิดเกี่ยวกับการ ขัดกันแห่ง ผลประโยชน์	1. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน มี ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการกระทำ ผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมี ความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญ กับการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และ สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมได้ ไม่กระทำ การอันเป็นการขัดกันระหว่าง	1. กำหนดรูปแบบดำเนินการ/จัดทำกำหนดการ 2. ประสานให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “การ ป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์” จากระบบ e – Learning ของสำนักงาน ป.ป.ช. /ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์ 3. อบรมตามช่วงเวลาที่กำหนด/ตามกำหนดการ	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. บุคลากรของหน่วยงาน ที่เข้ารับการ อบรมผ่านการทดสอบความรู้ ร้อยละ 90 ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงาน ไม่กระทำการอัน เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	สายงาน อำนวยการ

		ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม						
6	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรสถานีดารวจนครบาลสำหรับเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงานนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	1. กำหนดรูปแบบ กำหนดการ และหัวข้อการอบรม 2. ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหาวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์ 3. ดำเนินการตามรูปแบบและกำหนดการที่กำหนด 4. รายงานผลการดำเนินการ 5. เผยแพร่การดำเนินโครงการผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน	1. มีการจัดอบรมจำนวน 1 ครั้ง 2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ : บุคลากรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรสุจริตในหน่วยงาน	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
7	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	1. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากรของหน่วยงาน 2. เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	1. จัดทำโครงการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2. ประสานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูล 3. รวบรวมและเรียบเรียงฐานข้อมูล/องค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริต 4. นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นสื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ตามรูปแบบที่กำหนด (เช่น แผนพับจดหมายข่าว วิดีทัศน์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน	ผลผลิต : 1) มีการเผยแพร่ข้อมูล/องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตจำนวนอย่างน้อย 5 เรื่องขึ้นไป 2) บุคลากรของหน่วยงาน มีความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ผลลัพธ์ : บุคลากรของหน่วยงาน เฝ้าระวังการทุจริต และร่วมกันต่อต้านการทุจริต	สายงาน อำนวยการ

			5. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และสร้างเสริมองค์ความรู้ ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามแนวทางและช่องทางที่กำหนด					
8	โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	1. เพื่อส่งเสริมให้เกิดข้าราชการตำรวจต้นแบบด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	1. แต่งตั้งคณะกรรมการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต 2. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติ 3. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือก และเผยแพร่ให้บุคลากรให้ทราบ 4. เชิญชวนให้ส่วนงานในสถานีตำรวจนครบาล ส่งบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อเข้ารับการคัดเลือก 5. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต 6. ประกาศผลการคัดเลือก 7. มอบประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ 8. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าว เป็นต้น	มี.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	มีบุคลากรต้นแบบด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต ผลลัพธ์ : เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานลดลง	สายงาน อำนาจการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
แนวทางที่ 2 การกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและโปร่งใสของหน่วยงาน								
9	มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร	1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงาน แสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน 2. เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการขัดกัน	1. จัดทำมาตรการและขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจ 2. กำหนดรูปแบบ/แนวทาง/ช่องทางในการแสดงเจตนารมณ์ฯ 3. จัดทำประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	1.ผู้บริหารและบุคลากร ของ หน่วยงาน ทุกสายงาน 2.ประชาชน	ผลผลิต : 1. มีประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 2. มีนโยบาย/มาตรการ/แผนงานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาหน่วยงาน	สายงาน อำนาจการ

		ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานสู่การรับรู้ของสาธารณชน 3. เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	4. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการดำเนินงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 5. เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ฯ และนโยบาย/มาตรการ/แผนงาน ตามรูปแบบช่องทาง ที่กำหนด 6. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ 7. จัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ 8. เผยแพร่แผน/แนวทาง ตามช่องทางและรูปแบบที่กำหนด 9. ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตามแผน/แนวทาง 9) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกัน/แนวทาง			ด้วยการจัดทำแผน/แนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3. มีแผน/แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ผลลัพธ์ : 1) หน่วยงาน มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน (85 คะแนนขึ้นไป) 2) เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานลดลง	
--	--	---	---	--	--	--	--

ที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
10	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของ	1. ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy”	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ	สายงาน อำนาจการ

		3.หน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร 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. ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy				2. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ) ผลลัพธ์ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	
11	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	1. จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 2. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการ ดังนี้ 2.1. วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2.2. จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยต้องมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ผลลัพธ์ : หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	สายงาน อำนาจการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
-----	---------------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------	----------	---------------	---	--------------------------

			3. เผยแพร่ผลการวิเคราะห์และมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมถึงช่องทางอื่น ๆ 4. ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการมาตรการเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส 5. ปฏิบัติตามมาตรการ 6. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรการ 7. รายงานผลการดำเนินการ 8. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานให้สาธารณชนทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ					
12	มาตรการการสร้าง ความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	1. เพื่อกำหนดมาตรการด้านความโปร่งใสในการบริหารบุคคลของหน่วยงาน 2. เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคลากรมีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 3. เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตในการแสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล 4. เพื่อปรับปรุงกลไกการปฏิบัติราชการด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน	1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตามกฎหมาย กฏระเบียบ 2) จัดประชุมหน่วยงานชี้แจงบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ 3) จัดตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของบุคลากรภายในด้านการบริหารงานของผู้บริหารและรวบรวมความเห็นเสนอต่อผู้บริหาร 5) คณะทำงานพิจารณา กำหนดมาตรการในการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น - มาตรการป้องกันแนวทางการได้รับการร้องขอ/ส่งการด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวที่มีในงาราชการ - มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จำนวน 1 มาตรการ ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			- มาตรการการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร - มาตรการป้องกันการทุจริตการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ - มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ฯลฯ 6. ประกาศเผยแพร่มาตรการการบริหารงานบุคคล 7. ดำเนินการตามมาตรการ 8. รายงานผลการดำเนินการ					
13	มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 2. เพื่อให้หน่วยงานมีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3. เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเงิน เพื่อส่งเสริมธุรกิจของตนและพวกพ้อง	1. จัดทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน 2. จัดทำประกาศและแนวทางการดำเนินการตามมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดหาพัสดุ และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน 4. ปรับปรุงขั้นตอนการจัดหาพัสดุ โดยมีการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดหาพัสดุ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5. ดำเนินการตามมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน 6. รายงานผลการดำเนินการและเผยแพร่รายงานผลแก่สาธารณชน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	ผลผลิต : มีประกาศใช้มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ลดลง	สายงาน อำนวยการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
14	โครงการเสริมสร้าง ความโปร่งใสใน การใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการ	1. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการ บริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ ประโยชน์จากทรัพย์สินของทาง ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1. จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ กฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบ การขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคล ภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน 2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ 3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผัง ขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชน ได้รับทราบทางช่องทางต่าง ๆ 4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตาม แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบ การจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ 5. รายงานผลการดำเนินงาน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	1.บุคลากร หน่วยงาน 2.ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ การยืมทรัพย์สินของ ราชการกฎหมาย อย่างน้อย จำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ แสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สิน ของราชการ ลดลง	สายงาน อำนวยการ
15	โครงการพัฒนา ระบบการ ให้บริการ ประชาชนผ่าน ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E- Service)	1. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ มาขอรับบริการ โดยผู้ขอรับบริการ ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อกับ ตนเองอีก 2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการมาติดต่อ ขอรับบริการของประชาชน	1. แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำระบบการ ให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 2. กำหนดภารกิจในการให้บริการประชาชน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 3. จัดทำระบบการให้บริการประชาชนผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) โดย	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประชาชน ผู้รับบริการ สถานีตำรวจ นครบาล สำหรับ	ผลผลิต : มีระบบการให้บริการประชาชน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- Service) อย่างน้อย 1 ภารกิจ ผลลัพธ์ :	สายงาน อำนวยการ

		3. เพื่อยกระดับการพัฒนาการให้บริการ และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ประชาชนผู้รับบริการสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ของสถานีดำรวจ				1) ประชาชนผู้รับบริการของหน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของ	
ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ผ่านทางเว็บไซต์หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเป็นช่องทางที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาขอรับบริการ โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเองอีก เช่น ระบบชำระค่าปรับ ระบบแจ้งความออนไลน์ ระบบติดตามการดำเนินคดี เป็นต้น 4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์สถานีดำรวจ สื่อออนไลน์ ฯลฯ 5. จัดทำคู่มือ/แนวทางการใช้งานระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) 6. จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ E-Service โดยแยกข้อมูลเป็นรายเดือนให้ครบทุกเดือน 7. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน 8. รายงานผลการดำเนินการ				หน่วยงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจการให้บริการ) 2) จำนวนข้อร้องเรียนการให้บริการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติ ลดลง	
16	โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการ	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1. แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกสายงาน	ผลผลิต : มีคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	ทุกสายงาน

	ปฏิบัติงานสำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจ ว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ควร ปฏิบัติงานอย่างไรเมื่อใด กับใคร 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับ นโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมายขององค์กร 4. เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุก ขั้นตอน	2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการจัดทำคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ 3. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน โดยให้มีรายละเอียดของการ				ทำให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง	
--	--------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติงานภารกิจใด สำหรับ เจ้าหน้าที่ตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน 4. ประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และ ประชาชนทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อออนไลน์ ฯลฯ 5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน					

17	โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน	1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 2. เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการรับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานการดำเนินงาน 3. เพื่อให้ประชาชนผู้มารับบริการสามารถติดตามตรวจสอบการให้บริการได้	1. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน 2. จัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน 3. จัดทำประกาศมาตรฐานการให้บริการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและมาตรฐานที่ใช้ให้บริการและประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4. ปรับปรุงข้อมูลการให้บริการในหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น - ปรับปรุงแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน - ปรับปรุงป้ายแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการแก่ประชาชน 5. เผยแพร่มาตรฐานการให้บริการประชาชน ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เช่น - จัดทำป้ายแสดงแผนภูมิขั้นตอน มาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบให้บริการในทุกกระบวนการ ณ จุดให้บริการ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ประชาชนผู้รับของหน่วยงาน	ผลผลิต : 1. หน่วยงานมีมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการให้บริการประชาชน 2. มีการเปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนการ ณ ที่ทำการและในเว็บไซต์หน่วยงาน ผลลัพธ์ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ลดลง	ทุกสายงาน
ที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			- จัดทำเอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติการให้บริการประชาชน - จัดทำ/เตรียมแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ พร้อมตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มทุกงานบริการ 6. มีการติดตามประเมินผลการให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ					

			7. รายงานผลการดำเนินการ					
แนวทางที่ 3 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน								
18	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง การขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม ของ หน่วยงาน	1. เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันการทุจริตอันเกิดจาก การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ให้ เกิดขึ้นในหน่วยงาน	1. จัดตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อ บริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 2. คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยง การดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนิน โครงการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 3. คณะทำงานดำเนินการจัดทำวัฒนธรรม/ มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 4. ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการ ในการบริหารความเสี่ยงบนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน และช่องทางอื่น ๆ	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกสายงาน	ผลผลิต : 1. มีรายงานการประเมินความ เสี่ยงของการดำเนินงาน/การ ปฏิบัติหน้าที่/การดำเนิน โครงการที่อาจก่อให้เกิดการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 1 ชุด 2. มีวัฒนธรรม/มาตรการ/ ระบบ/แนวทางในการบริหาร จัดการความเสี่ยงของการ ดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดการ ขัดกันระหว่าง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
-----	---------------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------	----------	---------------	---	--------------------------

			5. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามมาตรการการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างเคร่งครัด 6. ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม				ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทุกสายงาน 3. มีการเผยแพร่แผนบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างน้อย 1 ช่องทาง (เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน) ผลลัพธ์ : เรื่องร้องเรียนการทุจริต/คดีการทุจริต ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	
19	มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน	1. เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม 2. พัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหาคช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว สะดวกและเหมาะสม	1. จัดตั้งคณะทำงานมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน 2. ประชุมคณะทำงานฯ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรื่องร้องเรียน ให้สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และสะดวก 3. คณะทำงานฯ กำหนดมาตรการในการกำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - กำหนดให้มีการจัดตั้ง/ปรับปรุงศูนย์เรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน - กำกับติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กระบวนการร้องเรียน และขั้นตอนให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	หน่วยงาน	ผลผลิต : 1. มีศูนย์หรือหน่วยรับเรื่องราวจ้างเรียน 2. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน 3. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบช่องทางในการร้องเรียน และกระบวนการขั้นตอนเรื่องร้องเรียน 4. มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้า ผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางในการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง	ทุกสายงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
-----	-----------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------	----------	---------------	---	--------------------------

			- กำหนดให้มีการพัฒนาปรับปรุงขั้นตอน ช่องทางการร้องเรียน กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหา ช่องทางการติดตามผล และการแจ้งผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่างๆ - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสมภายใน 15 วัน หากไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายใน 15 วัน ต้องชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนทราบ - กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน มีการแจ้งผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าผลเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งมีช่องทางในการติดตามเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลได้ด้วยตนเอง 4. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน 5. ประกาศ/ประชาสัมพันธ์มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ให้ทุกหน่วยรับทราบ และเปิดเผยต่อสาธารณชน 6. จัดทำฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียน มีการวิเคราะห์และกำหนดกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก 7. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ				5. มีการกำกับติดตามการจัดการเรื่องราวร้องเรียนของหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมตามมาตรการที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ : ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	
--	--	--	---	--	--	--	---	--

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			8. คณะทำงานฯ กำกับติดตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามมาตรการ 9. ประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ 10. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ให้ผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ					
20	มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน	1. เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน 2. เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม	1. พัฒนาระบบและช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (ต้องแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ) และจัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ 2. ดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ 3. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน 4. ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ม.ค. – เม.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภาคประชาชน และบุคลากรของ หน่วยงาน	ผลผลิต : มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัยสำหรับผู้ร้องเรียน ผลลัพธ์ : ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน, จำนวนเบาะแสที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)	สายงาน อำนวยการ

			ขอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงาน					
ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 5. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ					
21	มาตรการจัดการใน กรณีได้ทราบ หรือรับ แจ้ง หรือตรวจสอบ พบการทุจริตของ หน่วยงาน	1. เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม 2. เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ หน่วยงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิ บาล	1. กำหนดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหา บุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจ หน้าที่โดยมิชอบ 2. กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการ ร้องเรียน 3. ประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการ ดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบ โดยทั่วกัน 4. กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แนวทาง ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน 5. กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการลงโทษ ผู้กระทำความผิดการทุจริต 6. กำหนดช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วย ตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือ ความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภาคประชาชน และบุคลากรของ หน่วยงาน	ผลผลิต : มีมาตรการจัดการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการ ทุจริต ผลลัพธ์ : ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้า ระวัง และติดตาม ตรวจสอบการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียน จากประชาชน,จำนวนเบาะแสและที่ ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)	สายงาน อำนาจการ

			7. กำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำผิดการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ 8. จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะ ต้องแยกออกจากคู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้					
ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			(1) วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) ขั้นตอน/วิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และ (4) ระยะเวลาในการดำเนินการ และประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน 9. จัดประชุมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยโปร่งใสและเป็นธรรม 10. จัดทำข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต 11. รายงานผลการดำเนินการ					

อนุมัติ

ให้ดำเนินการแผนแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

20 / มีนาคม / 2567

จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์



คำสั่งสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

ที่ ๕๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

ด้วยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๓ หมวด ๒ มาตรา ๑๒๒ มาตรา ๑๒๗ และมาตรา ๑๒๘ ได้กำหนดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๓ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบกับเจ้าพนักงานของรัฐ

ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นการป้องปรามมิให้บุคลากรในหน่วยงานกระทำการ ซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ จึงแต่งตั้งคณะทำงาน ป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ โดยมีองค์ประกอบ คณะทำงาน และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | | |
|--|---------------|------------------------|
| ๑. พันตำรวจเอก ธนา นะสิงาม | นงสิงาม | เป็นประธานคณะทำงาน |
| ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๒. พันตำรวจโท ไชย | ถึงทะเล | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ (ช่วยราชการฯ) | | |
| รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๓. พันตำรวจโท นิโรธ ประทุมแก้ว | ประทุมแก้ว | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการ(สอบสวน) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๔. พันตำรวจโท ชูไธธร | วัฒนโชติ | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๕. พันตำรวจโทจิรายุ | กิริยุดอมรกุล | เป็นคณะทำงาน |
| สารวัตรจราจร สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๖. พันตำรวจตรี ฟูจิต | อู่แก้ว | เป็นคณะทำงาน/เลขานุการ |
| สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |
| ๗. ร้อยตำรวจโท ป้าพล | น้อยสริ้อย | เป็นคณะทำงาน |
| รองสารวัตร(ป้องกันปราบปราม) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ | | |

จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์

๔. สิบตำรวจเอก กุญชรินทร์	เกษมสุข	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๕. ร้อยตำรวจตรี สิมพร	ช่างน้อย	เป็นคณะกรรมการ
รองสารวัตร(จราจร) สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๖. ศาสตราจารย์ ดร.กัญญากร	ศิริวิมลจันทร์	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๗. สิบตำรวจเอก พิเชษฐ์	ไผ่ประดิษฐ์	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๘. สิบตำรวจเอก วิทวัส	จันทร์วิมลพงษ์	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๙. สิบตำรวจตรี วิสา	สุวรรณศิริ	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานผู้ช่วยพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลสาทร		
๑๐. สิบตำรวจเอก พิรพงษ์	คชสาร	เป็นคณะกรรมการ
ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสาทร		

โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทบทวนแนวทางการดำเนินการป้องกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสภาพแวดล้อมบริบท และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๓. กำหนดแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

๔. ดำเนินการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ก่อนการดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามแนวทาง/แผนการขับเคลื่อนฯ

(๒) ระหว่างการดำเนินการเพื่อติดตาม/แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามแนวทาง/แผนการขับเคลื่อน

(๓) หลังดำเนินการ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางการป้องกันขัดกัน ระหว่างประโยชน์

ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค

๕. จัดทำรายงานติดตามและสรุปผลการดำเนินการตามแนวทางการป้องกันขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และแผนการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

จัดตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์

๒. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมายโดยมอบหมายให้ พันตำรวจโท ไชศ ถึงทะเล รองผู้
กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่เป็นผู้ควบคุมดูแล การปฏิบัติอย่างใกล้ชิด อย่าให้เกิด
ข้อบกพร่อง หากมีปัญหา ขอชี้แจงข้อในการปฏิบัติให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันที

ทั้งนี้ ให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโดยเคร่งครัด

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

พันตำรวจเอก


(นานา มงคิยาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

งานอำนวยการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ได้ดำเนินการประกาศเผยแพร่แผนการขับเคลื่อนการป้องกันการ
ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ประจำปีงบประมาณ 2567
ในช่องทางระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเปิดเผยข้อมูลให้กับบุคลากรของหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ภายนอก (ประชาชน) ได้รับรู้รับทราบข้อมูล

ผู้บริหารควบคุมติดตามให้ดำเนินการตามแผน



เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค.๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ น. พ.ต.อ.ธนา มะลิงาม ผกก.สน.สำเหร่ พร้อม
คณะทำงานร่วมประชุมติดตามให้ดำเนินการตามแผนแนวทางการป้องกันการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ณ ห้องประชุม ศปก.สน.สำเหร่ พร้อมนี้ได้มอบหมาย
ให้ พ.ต.ต.ไพจิต อุปแก้ว สว.อก.สน.สำเหร่ ร่วมติดตามอย่างใกล้ชิดและรายงานผลการดำเนินการ
หรือปัญหาข้อขัดข้องให้ทราบทันที



มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา ๑๒๘ ได้กำหนดมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอัน ควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติกำหนด อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประเด็น ปฏิรูปด้านการป้องกันและปราบปราม ได้กำหนดกลยุทธ์ให้หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชา มี มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นตัวอย่างใน การบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือ ความผิดทางอาญา

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีความมุ่งมั่นที่ จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงาน เพื่อป้องกันการทุจริตเป็นอย่างยิ่ง จึงได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการทุจริตโดยการจัดทำมาตรการ

Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การรับสินบน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่

๓. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ
- ๒) เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ มีวัฒนธรรมองค์กร

Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

๔. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร และบุคลากรของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ

๕. วิธีดำเนินการ

- ๑) ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy”
- ๒) จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

๓) ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

๔) เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชน ให้รับทราบโดยทั่วกัน

๕) ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy

๖) รายงานผลการดำเนินการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม – เดือนเมษายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบ

งานอำนวยการ สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

๙. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

๑) มีประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน ๑ ฉบับ

๒) ผู้บริหารและบุคลากรของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ ดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ ๑๐๐ (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ)

ผลลัพธ์

ผู้บริหารและบุคลากรของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน

พันตำรวจตรี


(ไพจิต อุปแก้ว)

ผู้เสนอโครงการ

สารวัตรอำนวยการ สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท


(โชค ถึงทะเล)

ผู้เห็นชอบโครงการ

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีดารวจนครบาลสำหรับ



พันตำรวจเอก

ผู้อนุมัติโครงการ

(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



ประกาศ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และการไม่รับของขวัญของกำนัล
หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๑
มาตรา ๑๒๘ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณ
เป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย
อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และ
จำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด และประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ.
๒๕๖๔ ข้อ ๒(๒) ชื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยความ
โปร่งใส ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่สิทธิมนุษยชน มี

ความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงสังคม และข้อ ๒(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ ร่วมมือ ร่วมใจ และเสียสละในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม ประกอบกับ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) กำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ เป้าหมายที่ ๑ ข้อที่ ๑.๑ ให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่รัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) การรับสินบน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และการไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ ๑ วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสในการรับสินบน ผลประโยชน์ทับซ้อนในรูปแบบต่าง ๆ แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

๑.๒ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมและโปร่งใส (Organization of Integrity) ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๑.๔ เพื่อกำหนดมาตรการ แนวทาง และกลไกในการป้องกันการให้/รับสินบนหรือประโยชน์อื่นใด

๑.๕ เพื่อกำหนดแนวทางการรับค่า รับรอง หรือของขวัญของผู้บริหารและข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ เพื่อสนับสนุนและยกระดับการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ข้อ ๒ คำนิยาม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด

“ผู้ใต้บังคับบัญชา” หมายความว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัด สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ทุกนาย นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชา

“สินบน” หมายความว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่บุคคลเพื่อจูงใจให้ผู้นั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่

“การปฏิบัติหน้าที่” หมายความว่า เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง หรือให้รักษาราชการแทนในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง ทั้งเป็นการทั่วไปและเป็นการเฉพาะในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้

“ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่” หมายความว่า เงินทรัพย์สินบริการหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าและให้รวมถึงทิบ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนรายได้ ผลประโยชน์จากราชการในกรณีปกติและมีผลต่อการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต หรือการอื่นใด ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ไปในทางทุจริตต่อผู้ให้ของขวัญทั้งในอดีตหรือในขณะรับหรือในอนาคต

“ทรัพย์สิน” หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุที่ไม่มีรูปร่าง ซึ่งอาจมีราคาและอาจถือครองเอาไว้ได้ เช่น เงิน บ้าน รถยนต์ หุ่น

"การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา" หมายถึง การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

"ญาติ" หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลูก ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

"ประโยชน์อื่นใด" หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๓ ขอบเขตการใช้บังคับ

ประกาศสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และการไม่รับของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับนี้ ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ

ข้อ ๔ แนวทางปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ

๔.๑ ห้ามมิให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบ ไม่ว่า ทางตรงหรือทางอ้อม

๔.๒ ห้ามมิให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ เรียกร้อง หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือประโยชน์ของ บุคคลอื่น

๔.๓ ให้ถือปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๔.๔ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถือปฏิบัติตาม ข้อบังคับ ระเบียบวินัยตำรวจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๔.๕ ไม่กระทำการใด ๆ ที่เข้าข่ายเป็นการให้หรือรับสินบน

๔.๖ กำกับดูแลให้ดำเนินการการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายของหน่วยงานในสังกัดเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๔.๗ การรับเงินบริจาคหรือเงินสนับสนุน ไม่ว่าจะเงิน วัตถุหรือทรัพย์สิน แก่กิจกรรมหรือโครงการใด ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ อย่างเคร่งครัด และมีใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการรับเงินประกอบ รายงานทุกครั้ง

๔.๘ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ทุกคน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๔๓ อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕ มาตรการการลงโทษ/การฝ่าฝืนแนวทางการปฏิบัติ

๕.๑ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ อาจถูกดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินคดีอาญา หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิด หรือรับทราบว่าการกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัย จนถึงขั้นให้ไล่ออกจากราชการ

๕.๒ การไม่ได้รับรู้ถึงประกาศนโยบายฉบับนี้และ / หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในปกครองให้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๖ มาตรการติดตามตรวจสอบ

๖.๑ ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ประกาศเจตจำนงในการบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทราบ

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในปกครอง ในสังกัด ให้ปฏิบัติตามเป็นไปตามประกาศฉบับนี้ กรณีพบการกระทำที่ฝ่าฝืนประกาศฉบับนี้ ให้รายงานผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ทราบโดยเร็ว

๖.๓ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จะจัดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้เป็นประจำทุกปี และจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติตามความเหมาะสมหรือน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ

๖.๔ ให้ฝ่ายอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จัดทำข้อมูลสถิติการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขแล้วรายงานให้ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ทราบทุกไตรมาส

ข้อ ๗ บทลงโทษ

กรณีมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดจริง หากเป็นความผิดทางอาญา ให้ดำเนินคดีทางอาญา หากเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการตั้งกรรมการสอบสวนตามระเบียบฯ โดยจะมีการลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และจัดส่งเรื่องตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาต่อไป

ข้อ ๘ ช่องทางร้องเรียน

๘.๑ ข้าราชการตำรวจที่พบการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อประกาศฉบับนี้ สามารถร้องเรียน/แจ้งเบาะแสได้โดยตรงผ่าน พันตำรวจเอก ธนา มะลิงามผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

๘.๒ ประชาชนที่พบการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อประกาศฉบับนี้ สามารถร้องเรียน/แจ้งเบาะแส ได้

โดยตรงผ่าน พันตำรวจเอก ชรินทร์ บัวเดือนหอม ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ หรือช่องทางดังต่อไปนี้

- ร้องเรียนด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

- ทางไปรษณีย์เลขโทรศัพท์ ๐ ๒ ๔๖๐ ๑๔๘๐

- ทางไปรษณีย์ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ๒๕๘ ถนนเจริญนคร แขวงสำหรับ เขตธนบุรี

กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

- ทางเว็บไซต์ <https://samre.metro.police.go.th>

ข้อ ๙ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหา

๙.๑ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

- เมื่อได้รับแจ้งข้อมูลการทุจริตในเบื้องต้น ให้ถือเป็นความลับทางราชการ ให้ปกปิดมิให้มีการเปิดเผยชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ หรือข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวตนผู้ร้องเรียนได้แล้วดำเนินการสอบสวนทางลับว่ามีมูลความจริงหรือไม่เพียงใด

- กรณีตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่าเบาะแสที่ได้รับแจ้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ผู้ร้องเรียนพึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนตามสมควร เช่น ความชอบ หรือประกาศเกียรติคุณ

๙.๒ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- รับพิจารณาข้อร้องเรียนเฉพาะที่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ ตำแหน่ง หรือข้อมูลยืนยันตัวบุคคลของผู้ร้องเรียนเท่านั้น กรณีการร้องเรียนไม่ระบุชื่อ ที่อยู่ ตำแหน่ง หรือข้อมูลยืนยันตัวบุคคลของผู้ร้องเรียนจะไม่รับไว้พิจารณา เว้นแต่มีการระบุหลักฐานปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลที่แน่นอนเท่านั้น

- กรณีข้อร้องเรียนไม่มีมูลความผิด ให้ยุติเรื่องแล้วรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ
- กรณีข้อร้องเรียนเป็นเท็จ ให้ดำเนินการทางวินัย หรือรายงานผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้ร้องเรียนดำเนินการลงโทษ หรือดำเนินคดีทางอาญาหากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความประสงค์

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พันตำรวจเอก


(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



Announcement of Samrae Metro Police Station

Subject : The Anti-Bribery Policy and No Gift Policy of
Samrae Metro Police Station, Fiscal Year of B.E. 2567

According to the Organic Act on Counter Corruption B.E. 2561, which may be calculated as money from anyone in addition to assets or benefits that are legitimate by laws, rules or regulations issued by virtue of the provisions of the law. except receiving property or any other benefits by ethics in accordance with the criteria and numbers prescribed by the National Anti-Corruption Commission by virtue of the provisions of law, the code of ethics of police officers, B.E. 2564, item 2(2) being honest perform legal duties Regulations of the Royal Thai Police with transparency Do not

show behavior that implies exploitation. Responsible for human rights duties Be ready to be audited and liable. have a good conscience social consideration, and item 2(4) think of the public interest more than the personal benefit, have public mind, cooperate, and sacrifice for the benefit of the public. and create benefits and happiness for society. All regulations mentioned combined with the National Reform Plan on Prevention and Suppression of Corruption and Misconduct (Revised version) Determine important reform activities. Activity 4: Develop the Thai bureaucracy to be transparent. Goal 1, item 1.1, for all government agencies to announce that all government officials do not accept gifts and tokens of all kinds from performing their duties (No Gift Policy).

In order to prevent conflicts of interest between one's own interests and the public interest, accepting bribes, gifts, or any other benefits that affect the performance of duties, therefore, the Anti-Bribery Policy and No Gift Policy have been established as follows:

1. Objectives

1.1 To prevent or reduce the opportunity to accept bribes, conflicts of interest in various forms for police officers under the Samrae Metro Police Station

1.2 To encourage police officers under the Samrae Metro Police Station refuse all kinds of gifts and gratuities from performing duties.

1.3 To create Organization of Integrity occurred in Samrae Metro Police Station strongly and sustainably.

1.4 To determine measures, guidelines and system to prevent giving/accepting bribery or any other benefits.

1.5 To set the guidelines for accepting fees or gifts of executives and police officers in Samrae Metro Police Station to comply with relevant laws and regulations

1.6 To support and enhance the implementation of the national strategy, the master plan under national strategy, and the national reforming plan for the prevention and suppression of corruption and misconduct, It is also part of the Integrity and Transparency Assessment Guidelines in Government Agencies (ITA)

2. Definitions

“Supervisor” means a person who has the power and duty to order, supervise, monitor, and inspect police officers under his affiliation.

“Subordinate” means a police officer under the affiliation of The Samrae Metro Police Station besides the commander

“Bribe” means property, or any other benefit given to a person to persuade that person to act or not to act in any position. Whether it is right or wrong with duty.

“Performance of duty” means an act or performance of duty by a government official. in an appointed position or assigned to perform any duty or to act on behalf of any duty, both general and specific, as a police officer whose powers and duties are specified by law.

“Gifts, gratuities or any other benefits that affect the performance of duties” means money, assets, services or any other benefits that have value and include tips. where by government officials receive in addition to salaries, income, benefits from government service in normal cases and affecting decisions, approvals, permissions, or any other acts in the performance of duties in a manner that facilitates dishonest benefits to the donor Presents either in the past or while receiving them or in the future.

"Property" means things and intangible objects, which may have a price and may be hold such as money, houses, cars, stocks. "Receiving property or any other benefet on an ethical basis" means accepting property or any other benefits from relatives or persons giving to each other on various occasions, usually according to customs, traditions or culture, or given according to the manners practiced in society.

"Relative" means ascendants, brothers and sisters or joint father or mother. Same uncle, aunt, untie, spouse, ascendant or descendant of spouse Adopted child or adoptee" Any other benefit" means something of value, such a discount, receiving entertainment, receiving service, training or anything else in the same way.

"Receiving property or any other benefits in an ethical manner" means receiving property or any other benefits from relatives or from people who give them on various occasions, usually according to customs, traditions, traditions, or cultures, or according to the etiquette practiced in society.

"Other benefits" means things of value, such as price reductions, entertainment, services, training. Or anything else of the same nature

3. Scope of Application

The announcement of Samrae Metro Police Station on Anti-Bribery Policy and No Gift Policy, is applied to police officers under the Samrae Metro Police Station.

4. The guidelines of Anti-Bribery

4.1 Police officers under the Samrae Metro Police Station are prohibited from getting involved in giving, accepting in any form of bribery whether directly or indirectly.

4.2 Police officers under Samrae Metro Police Station are prohibited from soliciting or accepting bribes for personal gain, or the benefit of other person.

4.3 Adhere to the anti-corruption policy without getting involved in corruption, whether directy or indirectly.

4.4 Performing duties in compliance regulations and strictly as related laws.

4.5 Do not do anything that is considered as giving or accepting bribes.

4.6 Strictly corporate the disbursement of expenses of affiliated agencies in accordance with the law with strictly regulations.

4.7 Receiving donation or sponsorships whether money, object or property, any activity or project must strictly comply with regulations, rules and announcement.

4.8 Accepting property or any beneficial by an ethical basis, all police officers under The Samrae Metro Police Station shall comply with the announcement of The National Anti-Corruption Commission on the criteria for accepting property or any other benefits by ethics of official 2543 B.E(2000)

5. Punishment Measures/infraction of Guidelines.

5.1 Infraction of non-compliance with this policy may be subject to disciplinary action or take criminal proceedings or other relevant laws, Including direct commanders whom ignores acquisition offence or acknowledge that there is an offences but do not take corrective action with disciplinary penalties to the point of dismissal from government service.

5.2 Lack of awareness of this policy notice and/or related laws, it cannot be used as an excuse for non-compliance.

5.3 Commanders under the order of the police department No.1212/2537 ,(dated October 1 th, 1994) have the authority to supervise subordinates to be strictly adhere and comply with his policy.

6. Monitoring Measures/Inspections

6.1 The superintendent of The Samrae Metro Police Station announcement of intent to manage the agency honestly, transparently and in accordance with the principles of good governance. By disseminating public relations to the police officers under the jurisdiction and external stakeholders knows.

6.2 The commanders under the police department Order No.12 12/2537 ,dated October 1th, 1994, has the authority to supervising, monitoring and inspecting subordinated police officers who are under the jurisdiction to act in the accordance with the announcement in this edition,in the event that an action that infracts this announcement is found report to the superintendent of the Samrae Metro Police Station knows as soon a possible.

6.3 Samrae Metro Police Station will provide inspection evaluate the implementation of this guideline annually, and arrange for the committee to revise and improve the appropriate practice guidelines or at least once a year or according to the changes of various factors that are significant.

6.4 Assigned responsibility to the administrative department of the Samrae metro Police Station provide thestatistical data on receiving gifts or other benefits along with problems, obstacles, ways to solve and report to the superintendent of the Samrae Metro Police Station, to knows every month.

7. Penalties

In the case that the facts are investigated, and it is found that the police officer has committed an offense If it is a criminal offense, criminal proceedings will be taken. If it is a disciplinary offense, proceed with the appointment of an investigation committee according to the regulations. Violators will be punished strictly according to the relevant laws, rules, and regulations. and deliver the matter according to the hierarchy of command.

8. Appeal Channels

8.1 Police officers found the violation of this announcement can appeal directly through Police Colonel Thana Malingam, Superintendent of Samrae Metro Police Station

8.2 People found the violation of this announcement can appeal directly through Police Colonel Thana Malingam, Superintendent of Samrae Metro Police Station or these following channels;

- In person at Samrae Metro Police Station
- By phone 0 2 460 1480
- By Post Samrae Metro Police Station 258 Charoennakhon Road, Samrae, Thonburi, Bangkok 10600
- By website : Samrae.metro.police.go.th

9. The Complainants and Accused Protection Measures

9.1 Complainants Protection Measures

- Upon being notified of the preliminary corruption information to be treated as an official secret To conceal the name, last name, address or any other information that can identify the complainant and conduct a confidential investigation to determine whether it is true or not.

- In case of fact-checking, it is found that the informed clues are of great benefit to the agency, the complainant should have the right to receive appropriate compensation such as honor.

9.2 Accused Protection Measures

- Accept complaints only with the name, address, or personal identification of the complainant. If complaint does not specify identity of the complainant will not be considered unless there is clear evidence specified. as well as pointing out certain witnesses only.

- If the complaint has no grounds for guilt, end the matter and report it to the supervisor.

- If the complaint is false, take disciplinary action or report to the supervisor of the complainant's affiliation to take the punishment or criminal proceedings if the accused wishes to.

Announced on January 9th , B.E. 2567



Police Colonel

(Thana Malingam)

Superintendent of Samrae Metro Police Station



ประกาศ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

เรื่อง เจตนารมณ์ที่จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน สอดคล้องตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ให้องค์กรมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ดังนั้น จึงขอประกาศเจตนารมณ์ของ พันตำรวจเอก ธนา มะลิงาม และข้าราชการตำรวจทุกคน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับระบบ อุปถัมภ์ หลีกเลียงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลยพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ ป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไม่เป็นธรรม และไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พันตำรวจเอก

(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



Announcement of Samrae Metro Police Station

Subject : Intention to not accept any kind of gifts from performing duties

(No Gift Policy)

Samrae Metro Police Station is determined to develop transparent operations, adheres to common interests more than personal interests and without conflict of interest in accordance with the National Reform Plans on Prevention and Suppression of Corruption and Malfeasance (Revised Edition), which aims for agencies to operate with transparency, without conflict of interest. All government officials shall not accept any kind of gifts from performing duties. (No Gift Policy)

Therefore, we would like to announce the intention of Thana Malingam and all police officers to not accept any kind of gifts while performing duties (No Gift Policy). We will together establish organizational culture and integrity value at work, not accepting the patronage system, avoiding actions that may affect discretion or decision-making during performing duties that would lead to discrimination. Also, we cooperatively prevent the unfair performance of duties and a conflict of interest along with building public trust by performing our duties with good governance.

It is hereby announced and to strictly adhered to all.

Announced on January 9th, B.E. 2567

Police Colonel

(Thana Malingam)

Superintendent of Samrae Metro Police Station

เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายใน องค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน



สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่
www.samre.metro.police.go.th

ขนาดตัวอักษร: ก ก ก

หน้าหลัก ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ ข้อมูลบังคับบัญชา โครงสร้างหน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข่าว - ข้อมูลการติดต่อ มาตราฐาน ITA -
Home » มาตราฐาน ITA » การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต » O18 ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบน(Anti-Bribery Policy)

การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

- O18 ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบน(Anti-Bribery Policy)
- O19 การมีส่วนร่วมของหัวหน้าสถานีตำรวจ
- O20 การประเมินความเสี่ยงต่อการรับสินบน
- O21 การรายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงต่อการรับสินบน
- O22 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- O23 การจัดการทรัพย์สินของราชการ ของบริจาคและการจัดเก็บของกลางและแนวทางการนำไปปฏิบัติ

O18 ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบน(Anti-Bribery Policy)



เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายใน
องค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน

บุคคล

แก่



ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100

แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy
จากการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับบุคคล : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่
ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....สน.สำเหร่.....

ข้าพเจ้า พ.ต.ต.ไพจิต อุบแก้ว ตำแหน่ง สว.อก.สน.สำเหร่ สังกัด สน.สำเหร่ บก.น.๘

ขอรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

วันที่ ได้รับ	รายละเอียดของขวัญ	ผู้ให้ของขวัญ				รับในนาม	
		ภาครัฐ	เอกชน	ประชาชน	อื่นๆ	หน่วยงาน	รายบุคคล
-	ไม่มี	-	-	-	-	-	-

ลงชื่อ พ.ต.ต..... ผู้รายงาน
(ไพจิต อุบแก้ว)
ตำแหน่ง สว.อก.สน.สำเหร่
วันที่ ๒๙ / มี.ค. / ๒๕๖๗

สำหรับผู้บังคับบัญชา

ตามที่ได้รับรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติ
หน้าที่ตามรายละเอียดข้างต้นแล้วนั้น ขอให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- ☐ เห็นควรให้ส่งคืนผู้ให้
☐ ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน

ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100

๑

แบบฟอร์ม ITA – ๐28

แบบสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....สน.สำเหร่
ประจำปีงบประมาณ.....๒๕๖๗

รายงานผลการขับเคลื่อนตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยงาน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	วันที่ประกาศ	ข้อมูลประกอบ
๑.	สน.สำเหร่	๓ ม.ค. ๒๕๖๗	ประกาศฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างเป็นทางการ ลงนามโดยผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. การปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	วันที่ดำเนินการ	รูปแบบการดำเนินการ	ข้อมูลประกอบ
๑.	สน.สำเหร่	๓ ม.ค. ๒๕๖๗	ประชุม ถ่ายทอด หรือมอบนโยบาย สร้างวัฒนธรรม ให้เจ้าหน้าที่ ปฏิเสธในการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่	๑.การเผยแพร่ประกาศฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ๒.ภาพ No gift policy ของหน่วยงาน

๓. รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

ของขวัญและของกำนัลที่ได้รับ	จำนวน (ครั้ง)
ผู้ให้ของขวัญ	
๑) หน่วยงานภาครัฐ	-

ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามดำเนินการตามแนวทาง Anti-
Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100

๒

๔. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงาน

- ไม่มี

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของหน่วยงานต่อนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

- ไม่มี

ลงชื่อ พ.ต.ต.

(...โพธิ์ อุดแก้ว)

สว.อก.สน.สำหรั

ผู้รายงาน

ลงชื่อ พ.ต.อ.

(...ธนา มะลิงาม)

ผกก.สน.สำหรั

ผู้รับรองรายงาน

หมายเหตุ ให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือผู้รักษาราชการแทน หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน เป็นผู้รับรองรายงานและ
เผยแพร่ลงเว็บไซต์



โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลลำพร

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชน ความมั่นคงของราชอาณาจักร และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน ตำรวจมีบทบาทอำนาจและหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

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

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 2) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร
- 3) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ เป้าหมายขององค์กร
- 4) ปิดประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน สื่อออนไลน์ ฯลฯ
- 5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- 6) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม - เดือนเมษายน 2567

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานอำนวยการสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผลลัพธ์

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลดลง

พันตำรวจตรี  ผู้เสนอโครงการ
(ไพจิต อุปแก้ว)

สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท  ผู้เห็นชอบโครงการ
(โชค ถึงทะเล)

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจเอก  ผู้อนุมัติโครงการ
(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้
บุคลากรในหน่วยงาน

คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ



ปิดประกาศคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรใน
หน่วยงาน และประชาชนทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

**สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่**

4 นาที · 🌐

 คู่มือและกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ 🚔

คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่





คู่มือสำหรับฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่
ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่



คู่มือ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ
ในสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

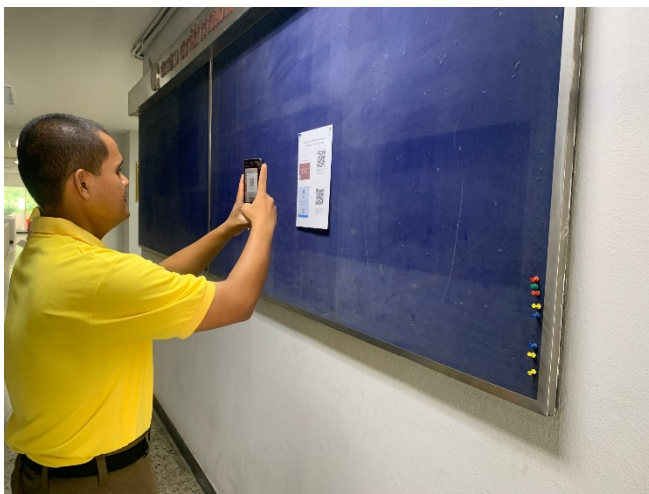




คู่มือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

งานอำนวยการ สน.สำเหร่ ได้จัดทำคู่มือเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์คู่มือ ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร โดยข้าราชการตำรวจ สน.สำเหร่ ทุกคน สามารถ Scan QR เก็บมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานต่อไป

มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน



เจ้าหน้าที่ตำรวจ สน.สำเหร่ สามารถดาวน์โหลดคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจทำ
ให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน



มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวมของหน่วยงาน

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

จากสภาพปัญหาการทุจริตที่พบจากสถิติข้อร้องเรียนกล่าวหาของสถานีตำรวจนครบาล ผลการประเมิน ITA ของสถานีตำรวจนครบาล และพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ ที่สังคมให้ความสนใจ สะท้อนให้เห็นว่าสถานีตำรวจนครบาล ยังมีช่องว่างที่เป็นจุดบกพร่องในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตนั้น เกิดจากการที่เจ้าพนักงานของรัฐไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยนำประโยชน์ส่วนบุคคลมาปะปนกับประโยชน์ส่วนรวม

เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบในการป้องกันการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลให้แข็งแกร่งสอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบันของสถานีตำรวจ

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

2) เพื่อป้องกันการทุจริตอันเกิดจากการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ให้เกิดขึ้นในสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ

4. กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานภายในสถานีดำรงจรรยาบรรณสำหรับ ของทุกหน่วยงาน

5. วิธีดำเนินการ

- 1) จัดทำมาตรการและขออนุมัติดำเนินการต่อผู้มีอำนาจ
- 2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 3) คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 4) คณะทำงานดำเนินการจัดทำวัตรกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 5) ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยง บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่น ๆ
- 6) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามมาตรการการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างเคร่งครัด
- 7) ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- 8) รายงานผลการดำเนินการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม - เดือนเมษายน 2567

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบ

ทุกสายงาน

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

- 1) มีรายงานการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 1 ชุด
- 2) มีวัตรกรรม/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อย่างน้อยจำนวน 5 เรื่อง

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

ผลลัพธ์

เรื่องร้องเรียนการทุจริต/คดีการทุจริตประพจน์มิชอบของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ลดลง

พันตำรวจตรี



ผู้เสนอโครงการ

(ไพจิต อุปแก้ว)

สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท



ผู้เห็นชอบโครงการ

(โชค ถึงทะเล)

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจเอก



ผู้อนุมัติโครงการ

(ชนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ

คณะทำงานเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์
ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



คำสั่ง สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ
ที่ ๔๗ /๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ
ประโยชน์ส่วนรวม

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดให้สถานีตำรวจนครบาลในสังกัด
พื้นที่กรุงเทพมหานคร ดำเนินโครงการ “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
สำหรับสถานีตำรวจนครบาล” เป็นเครื่องมือให้สถานีตำรวจนครบาลนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการป้องกัน
การกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานแนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในการ
ประเมินความเสี่ยงการทุจริต “แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับ
สถานีตำรวจนครบาล” ของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ดังนี้

๑. คณะทำงาน

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ ผู้กำกับฯ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นประธานคณะทำงาน |
| ๑.๒ รองผู้กำกับฯ ป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นคณะทำงาน |
| ๑.๓ รองผู้กำกับฯ สืบสวน สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นคณะทำงาน |
| ๑.๔ รองผู้กำกับฯ (สอบสวน) สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นคณะทำงาน |
| ๑.๕ สารวัตรจราจร สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นคณะทำงาน |
| ๑.๖ สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ | เป็นคณะทำงาน/เลขานุการ |

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๑ วิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตตามแนวทางการดำเนินงานการ แนวทางป้องกันการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของสถานีตำรวจนครบาลสำหรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๒.๒ คณะทำงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการดำเนินงาน/การปฏิบัติหน้าที่/การดำเนินโครงการที่
อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๓ คณะทำงานดำเนินการจัดทำแผน/มาตรการ/ระบบ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง
การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๔ ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยง ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยเหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับ
ความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยง บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่น ๆ

๒.๕ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์
ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๖ ติดตามและรายงาน ประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล
กับประโยชน์ส่วนรวม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนเสร็จสิ้นภารกิจ

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗

พันตำรวจเอก


(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

คณะทำงานการประเมินความเสี่ยงการดำเนินโครงการที่อาจก่อให้เกิดการ
ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การรับสินบน

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความเสี่ยงการทุจริตภายใน องค์การ อันสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว อาศัยอำนาจตามคำสั่ง สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ที่ ๔๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม ของสถานีตำรวจประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เห็นควรให้ หัวหน้างานทุก สายงานในสถานีตำรวจ จัดทำประเมินความเสี่ยงการต่อการรับสินบน และการดำเนินการเพื่อจัดการความ เสี่ยงการรับสินบนในแต่ละสายงานเพื่อเป็น ประโยชน์แนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยต่อไป

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

พิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ โอกาสที่เกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงและผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น

ศัพท์เฉพาะ คำนิยาม

ศัพท์เฉพาะ	คำนิยาม
ความเสี่ยงต่อการรับสินบน (Bribery Risk)	การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนในอนาคต
ความเสี่ยง (Risk)	ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์บางอย่างซึ่งมีผลกระทบ ทำให้การดำเนินงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ผลกระทบทางลบ เรียกว่า ความเสี่ยง ผลกระทบทางบวก เรียกว่า โอกาส
ความเสี่ยง/ปัญหา	ความเสี่ยง : เหตุการณ์ที่ยังไม่เกิด ต้องหามาตรการควบคุม ปัญหา : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว รู้อยู่แล้ว ต้องแก้ไขปัญหา เช่น การไม่มีความรู้ความเข้าใจ คือปัญหา ไม่ใช่ความเสี่ยง เป็นต้น
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เป็นขั้นตอนในการค้นหาว่ามีรูปแบบความเสี่ยงการทุจริตอย่างไรบ้าง
โอกาส (Likelihood)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
ผลกระทบ (Impact)	ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน
ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงต่อการรับสินบน (Risk Score)	คะแนนรวมที่แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ที่เป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงทางทุจริตจาก ๒ ปัจจัยคือโอกาสเกิด (Likelihood) และ ผลกระทบ (Impact)
ผู้รับผิดชอบความเสี่ยงต่อการรับสินบน (Risk Owner)	ผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ กระบวนงานหรือโครงการ

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ตารางที่ ๑ เกณฑ์โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก แต่ไม่เกินร้อยละ (ร้อยละ๓)
๔	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง แต่ไม่เกินร้อยละ (ร้อยละ ๒)
๓	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นไม่เกิน (ร้อยละ ๑)
๒	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นไม่เกิน (ร้อยละ๐.๑)
๑	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (ไม่เกิดขึ้นเลย)

ตารางที่ ๒ เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	กระทบต่อปริมาณและความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูงมาก
๔	กระทบต่อปริมาณและความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูง
๓	กระทบต่อปริมาณและความเชื่อมั่นของสังคมระดับปานกลาง
๒	กระทบต่อปริมาณและความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำ
๑	กระทบต่อปริมาณและความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำมาก

ตารางที่ ๓ ระดับความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๑	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถานีดำรงจนครบาลสำหรับ

สายงานอำนวยการ

ลำดับที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนน ความเสี่ยง Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
ประเด็น : การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน						
๑	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปีละ ๒ ครั้ง (๖ เดือน/๑๒ เดือน)	ผู้ใต้บังคับบัญชานำของขวัญหรือสิ่งของมาให้ เพื่อจะได้ความดีความชอบ	๕	๓	๑๕	สูงมาก
ประเด็น : การจัดการร้องเรียน						
๑	เสนอเรื่องตรวจสอบข้อเท็จจริง	เรียกรับสินบนจากผู้ถูกร้องเรียน โดยให้เรื่องเงียบไป	๓	๓	๙	สูง
๒	หากพบว่ามีความผิดจริงตามที่ร้องเรียนจึงดำเนินการลงโทษตามระเบียบ	เรียกรับผลประโยชน์เพื่อพิจารณาช่วยเหลือผู้ถูกร้องเรียน	๓	๓	๙	สูง
ประเด็น : การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ						
๑	ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณตามวงรอบการเบิกจ่าย	เอกสารหลักฐานไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง	๒	๔	๘	สูง
ประเด็น : กระบวนการรับ แจกจ่าย พัสดุ						
๑	นำพัสดุมาแจกจ่ายแต่ละฝ่ายในสังกัดตามความต้องการ	การแจกจ่ายพัสดุให้แต่ละฝ่ายไม่เท่าเทียมตามความต้องการ โดยรับประโยชน์จากผู้มาขอเบิก	๓	๓	๙	สูง
ประเด็น : กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง						
๑	จัดทำและประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง	มีการปกปิดข้อมูลเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ เพื่อแลกกับสินบนที่ผู้ประกอบการเสนอให้	๔	๔	๑๖	สูงมาก
๒	จัดทำรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของงาน	กำหนดคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่เสนอสินบนให้	๓	๔	๑๒	สูง

๓	บริหารสัญญาและ ตรวจรับงาน	รายงานตรวจรับงานเท็จ เพื่อ แลกรับสินบนจากผู้ประกอบการ	๔	๔	๑๖	สูงมาก
ลำดับที่	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนน ความ เสี่ยง Risk Score	ระดับ ความ เสี่ยง
ประเด็น : การบวนการขออนุญาตต่ออายุใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวฯ						
๑	บุคคลต่างด้าว นำ สมุดประจำตัวคนต่าง ด้าวมาติดต่อ เจ้าหน้าที่เพื่อขออายุ ใบอนุญาตฯและเขียน คำร้องฯ	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อ อำนวยความสะดวกในการ ให้บริการ	๔	๔	๑๖	สูงมาก

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

สายงานป้องกันปราบปราม

ลำดับที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนนความ เสี่ยง Risk Score	ระดับ ความ เสี่ยง
ประเด็น : การจับกุมและบังคับใช้กฎหมาย						
๑	การใช้อำนาจหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง	๕	๕	๒๕	สูงมาก
๒	การออกตรวจค้น เช่น การลักลอบเล่นพนันหรือตรวจค้นยาเสพติด	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง	๕	๕	๒๕	สูงมาก
๓	ลงบันทึกจับกุมและนำตัวส่งร้อยเวรสอบสวน	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง	๕	๕	๒๕	สูงมาก
๔	การตรวจสอบแรงงานต่างด้าวและนายจ้างว่ามีการลักลอบเข้าเมืองหรือไม่ มีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ หรือ	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง หรือต่อรองไม่ส่งตัวกลับประเทศต้นทาง	๕	๕	๒๕	สูงมาก

	ทำงานตรงตาม ใบอนุญาตหรือไม่					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถานีดำรงจนครบาลสำหรั

สายงานจรรยา

ลำดับที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนน ความเสี่ยง Risk Score	ระดับ ความ เสี่ยง
ประเด็น : การจับกุมและบังคับใช้กฎหมาย						
๑	ตรวจพบการกระทำ ความผิด	-มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการไม่จับกุม ดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษ น้อยลง	๕	๔	๒๐	สูงมาก
๒	ออกใบสั่ง	-มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการไม่จับกุม ดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษ น้อยลง	๕	๔	๒๐	สูงมาก

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถานีดำรงจนครบาลสำหรั

สายงานสืบสวน

ลำดับที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนน ความเสี่ยง Risk Score	ระดับ ความ เสี่ยง
ประเด็น : การจับกุมและบังคับใช้กฎหมาย						
๑	การจับกุมความผิดซึ่งหน้าและตามหมายจับต้องแจ้งข้อหาและแจ้งสิทธิให้ผู้ถูกจับทราบถึงสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง	๔	๕	๒๐	สูงมาก
๒	ลงบันทึกการจับกุม	เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการไม่ให้ถูกจับกุมดำเนินคดี	๔	๕	๒๐	สูงมาก

๓	นำส่งพนักงานสอบสวน	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่จับกุมดำเนินคดีหรือทำให้รับโทษน้อยลง	๔	๔	๑๖	สูงมาก
---	--------------------	--	---	---	----	--------

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถานีดำรงจนครบาลสำหรั

สายงานสอบสวน

ลำดับที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)			
			โอกาส Likelihood	ผลกระทบ Impact	คะแนน ความเสี่ยง Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
ประเด็น : การจับกุมและบังคับใช้กฎหมาย						
๑	การทำสำนวนในคดีอาญา-จราจร	มีการเรียกรับสินบน เพื่อปิดเป็นข้อเท็จจริงช่วยเหลือผู้ต้องหา	๕	๕	๒๕	สูงมาก
๒	ยื่นคำร้องขอปล่อยตัวชั่วคราวต่อ พงส.	มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการ	๕	๔	๒๐	สูงมาก

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนงาน/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานอำนวยการ							
๑	การพิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือน	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ -ผู้ได้บังคับบัญชานำของขวัญหรือสิ่งของมา ให้ เพื่อจะได้ความดีความชอบ	สูงมาก (๑๕)	๑.การกำกับดูแลการ ปฏิบัติงาน โดยมีการ ตรวจสอบสายการบังคับ บัญชาทุกขั้นตอนเพื่อไม่ให้ เกิดช่องว่างในการเรียกรับ ผลประโยชน์	๑.มีการอบรม กำชับ การ ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ	ทุกเดือน	สว.อก.๑
๒	การจัดการ เรื่องร้องเรียน	เสนอเรื่องตรวจสอบข้อเท็จจริง -มีเรียกรับสินบนจากผู้ถูกร้องเรียน โดยให้ เรื่องเงียบไป	สูง (๙)	๒.อบรม กำชับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน	๒.ตรวจสอบเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	ทุกสัปดาห์	สว.อก.๑
		หากพบว่ามีความผิดจริงตามที่ร้องเรียนจึง ดำเนินการลงโทษตามระเบียบ -เรียกรับผลประโยชน์เพื่อพิจารณาช่วยเหลือ ผู้ถูกร้องเรียน	สูง (๙)		๓.ตรวจสอบความเป็นอยู่ สอบถาม พูดคุย เพื่อให้ได้ รับทราบปัญหาต่างๆ ของได้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ ข้อมูลอย่างถูกต้อง	ทุกสัปดาห์	สว.อก.๑
๓	การเบิก จ่ายเงิน งบประมาณ และเงินนอก งบประมาณ	ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณตาม วงรอบการเบิกจ่าย -เรียกรับเงินจากผู้ปฏิบัติงานที่เบิกจ่ายให้	สูง (๘)	๓.ดูแลทุกข์สุข สอบถาม ปัญหาความเป็นอยู่อย่าง ใกล้ชิด			

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนงาน/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานอำนวยการ							
๔	กระบวนงาน รับ แจกจ่าย พัสดุ	นำพัสดุมาแจกจ่ายแต่ละฝ่ายในสังกัดตาม ความต้องการ -แจกจ่ายให้ไม่เท่าเทียมกัน โดยของที่จะ จ่ายให้ผู้มาขอเบิก ถ้าต้องการมากจะเรียก รับผลประโยชน์ในการอำนวยการความสะดวก	สูง (๙)	๑.การกำกับดูแลการ ปฏิบัติงาน โดยมีการ ตรวจสอบสายการบังคับ บัญชาทุกชั้นตอนเพื่อไม่ให้ เกิดช่องว่างในการเรียกรับ ผลประโยชน์	๑.มีการอบรม กำชับ การ ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ ๒.ตรวจสอบเอกสารที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	ทุกเดือน	สว.อก.๑
๕	กระบวนงาน การจัดซื้อจัด จ้าง	จัดทำและประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง -มีการปกปิดข้อมูลเอื้อประโยชน์แก่ ผู้ประกอบการเพื่อแลกรับสินบน	สูงมาก (๑๖)	๒.อบรม กำชับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน ๓.ดูแลทุกข์สุข สอบถาม ปัญหาความเป็นอยู่อย่าง ใกล้ชิด	๓.ตรวจสอบความเป็นอยู่ สอบถาม พูดคุย เพื่อให้ได้ รับทราบปัญหาต่างๆ ของได้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ ข้อมูลอย่างถูกต้อง	ทุกเดือน	สว.อก.๑
		จัดทำรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะงาน -มีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะเพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่ผู้ประกอบการเพื่อแลกรับ สินบน	สูง (๑๒)				
		บริหารสัญญาและการตรวจรับงาน -ตรวจรายงานเท็จ เอื้อผู้ประกอบการเพื่อ แลกรับสินบนผู้ประกอบการ	สูงมาก (๑๖)				
๖	กระบวนงาน การขออนุญาต ต่ออายุใบสำคัญ ประจำตัวคน ต่างด้าวฯ	บุคคลต่างด้าวนำสมุดประจำตัวคน ต่างด้าวมาขอติดต่ออายุใบอนุญาต -มีการเรียกรับสินบนเพื่ออำนวยความสะดวก	สูงมาก (๑๖)			ทุกเดือน	สว.อก.๑

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนงาน/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานป้องกันปราบปราม							
๑	การจับกุม และการ บังคับใช้ กฎหมาย	การใช้อำนาจหน้าที่ในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรม -มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการดูแล ความปลอดภัย หรือการไม่จับกุม หรือทำให้ รับโทษน้อยลง	สูงมาก (๒๕)	๑.อบรม กำชับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด เพื่อ ช่วยเหลือผู้กระทำความผิด	๑.ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานต้อง อบรม กำชับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดเพื่อ ช่วยเหลือผู้กระทำความผิดทุก กรณี	ทุกวัน	รอง ผกก.ป.๑
		การออกตรวจค้น เช่น การลักลอบเล่นการ พนัน ยาเสพติด -มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการไม่จับกุม ดำเนินคดี หรือ ทำให้โทษน้อยลง เช่น ลด ของกลางยาเสพติด	สูงมาก (๒๕)	๒.จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ๓.เสริมสร้างการควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค.๓๗	๒.สอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เช่น ออก เยี่ยมเยียนครอบครัว เพื่อ สอบถามปัญหาต่างๆ ๓.นำปัญหาต่างๆของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ คณะกรรมการเพื่อติดตาม และควบคุมการทุจริต เพื่อ	ทุกวัน	รอง ผกก.ป.๑
		การบันทึกจับกุมและนำส่งพนักงาน สอบสวน -ใช้อำนาจหน้าที่ในการต่อรองหา ผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น การเรียกรับ ผลประโยชน์ในการไม่นำส่งตัวผู้ต้องหา หรือ การเปลี่ยนข้อหาให้กับผู้ต้องหาให้รับโทษที่ น้อยลง	สูงมาก (๒๕)	๔.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ติดตามและควบคุมการทุจริต ประจำสถานีตำรวจ		ทุกวัน	รอง ผกก.ป.๑

					หาแนวทางแก้ไขต่อไป		
--	--	--	--	--	--------------------	--	--

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนการ/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานป้องกันปราบปราม							
(ต่อ) งาน ป.	การจับกุม และการ บังคับใช้ กฎหมาย	การตรวจสอบแรงงานต่างด้าวและ นายจ้าง ตามกฎหมาย -มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการไม่ จับกุม หรือต่อรองไม่ให้ส่งตัวกลับประเทศ ต้นทาง	สูงมาก (๒๕)	๑.อบรม กำชับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจให้ปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อช่วยเหลือผู้กระทำ ความผิด ๒.จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ๓.เสริมสร้างการควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค. ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค.	๑.ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานต้อง อบรม กำชับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดเพื่อ ช่วยเหลือผู้กระทำผิดทุก กรณี ๒.สอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เช่น ออก เยี่ยมเยียนครอบครัว เพื่อ สอบถามปัญหาต่างๆ	ทุกวัน	รอง ผกก.ป.ฯ

				๓๗ ๔.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ติดตามและควบคุมการทุจริต ประจำสถานีดำรวจ	๓.นำปัญหาต่างๆของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ คณะกรรมการเพื่อติดตาม และควบคุมการทุจริต เพื่อ หาแนวทางแก้ไขต่อไป		
--	--	--	--	--	---	--	--

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนการ/งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานจราจร							
๑	การจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายจราจร	การตรวจพบการกระทำผิด-มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการไม่จับกุม	สูงมาก (๒๐)	๑.อบรม กำชับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิด ๒.จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๓.เสริมสร้างการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ถึง ๑ ต.ค.๓๗	๑.ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานต้อง อบรม กำชับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิดทุกกรณี ๒.สอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เช่น ออก	ทุกวัน	สว.จร.๑
		การออกใบสั่ง-เรียกรับเงินกับการไม่ออกใบสั่ง	สูงมาก (๒๐)			ทุกวัน	สว.จร.๑

					เยี่ยมเยียนครอบครัว เพื่อ สอบถามปัญหาต่างๆ		
--	--	--	--	--	---	--	--

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนการ/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score	รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
งานสืบสวน							
๑	การจับกุม และบังคับใช้ กฎหมาย	การจับกุมความผิดซึ่งหน้า ตาม หมายจับ -มีการเรียกรับสินบนกับการไม่จับกุมหรือจับ แล้วแต่ไม่ได้รับโทษสูงขึ้น	สูงมาก (๒๐)	๑.อบรม กำชับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับ	๑.ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานต้อง อบรม กำชับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติ	ทุกวัน	รอง ผกก.สส.ฯ

	การลงบันทึกจับกุม -เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการไม่ดำเนินคดี ลดทอนของกลางเพื่อรับโทษน้อยลง	สูงมาก (๒๐)	ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิด ๒.จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ๓.เสริมสร้างการควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค.๓๗	ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดเพื่อ ช่วยเหลือผู้กระทำความผิดทุก กรณี ๒.สอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เช่น ออก เยี่ยมเยียนครอบครัว เพื่อ สอบถามปัญหาต่างๆ	ทุกวัน	รอง ผกก.สส.ฯ
	การนำส่งพนักงานสอบสวน -เรียกลินบนเพื่อจะช่วยเหลือ พูดคุยกับพนักงานสอบสวนเพื่อ หาช่องทางช่วยเหลือคดี	สูงมาก (๑๖)			ทุกวัน	รอง ผกก.สส.ฯ

มาตรการ/แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ที่	กระบวนการ/ งาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score		รายละเอียดมาตรการ ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะ
		งานสอบสวน					
๑	การอำนวย ความยุติธรรม ในคดีอาญา	การทำสำนวนในคดีอาญา-จราจร -มีการเรียกรับสินบน บิดเบือน ข้อเท็จจริง ช่วยเหลือผู้ต้องหา	สูงมาก (๒๕)		๑.อบรม กำชับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิด	๑.ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานต้อง อบรม กำชับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดเพื่อ ช่วยเหลือผู้กระทำความผิดทุก	ทุ
		การยื่นคำร้องขอปล่อยตัวชั่วคราว -มีการเรียกรับสินบนเพื่ออำนวยความสะดวก มีการเรียกรับในการบริการ	สูงมาก (๒๐)				ทุ

					๒.จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ ๓.เสริมสร้างการควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค.๓๗	กรณี ๒.สอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เช่น ออก เยี่ยมเยียนครอบครัว เพื่อ สอบถามปัญหาต่างๆ	
--	--	--	--	--	--	---	--

พันตำรวจเอก 
 (ธนา มะลิงาม
 ผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

๕๐ samre.metro.police.go.th/ita-standards/การดำเนินการเพื่อป้องกัน/กิตา037/

ลำดับที่	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ประเมินความเสี่ยงต่อการรับสินบน (Fraud Risk)	Risk Score (L x I)		
			Likelihood	Impact	Risk Score
๑	การเดิน - การเดินเงินสด รักษาพยาบาล, การเบิก เงินสดเป็นเงินสด, การ เบิกเงินค่าจ้างเวลา	๑.การเรียก รับ หรือรอจะรับ สินบน ในการเดินและเบิกจ่ายเงิน	๑	๒	๒
		๒.การบันทึกธุรกรรมการบัญชีไม่ ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง	๑	๒	๒
๒	งานที่เกี่ยวข้อง - การประเมินต้นทุนสินค้า	๑.การพิจารณา ต้นทุนสินค้าที่ไม่ เป็นปกติ และผิดปกติ ไม่เป็นธรรม	๑	๒	๒
		๒.การพิจารณา ต้นทุนสินค้าเกิน, บิด ปลอมขึ้นต้นทุนมากกว่าจะลด	๒	๒	๔
๓	การขึ้นบัญชีจ่าย	๑. เมื่อพบใบขนถ่ายผิดเท็จจริง ผิดจากที่แจ้ง	๒	๔	๘๐

☰ O20-การประเมิน... 7 / 18 | - 60% + | 📄 ↺
⬇️ 🖨️ ⋮

ส่วนที่ ๓ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการรับสินบน

ของสถานีตำรวจนครบาลสามยอด

ในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการรับสินบน พิจารณาความเสี่ยงต่อการรับสินบนที่อยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) ของทุกสายงานจะอยู่ภายใต้แผนที่แผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการรับสินบน ส่วนด้านความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง อยู่ภายใต้แผนที่ด้านต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงต่อการรับสินบนอาจมีหลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสีย และประเมินความเสี่ยง ผลกระทบกับระดับความเสี่ยงต่อการรับสินบนกับกิจกรรมการประเมินผลกระทบความเสี่ยง

การที่จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการรับสินบน ให้เป็นไปตามกระบวนการตามความเสี่ยงต่อการรับสินบนของหน่วยงานหรือโครงการที่มีการประเมินผลกระทบความเสี่ยงต่อการรับสินบน (Risk Controls in place) มาทำการประเมินไว้แล้วจึงเกิดภาพของความเสี่ยงที่ชัดเจนจึงต้อง (สุ่ม) สอบถามเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาวิธีดำเนินการจัดการควบคุมความเสี่ยงต่อการรับสินบนเพิ่มเติม (Further Actions to be Taken)

ระดับ	คำอธิบาย
สูง	การประเมินปัญหามีลักษณะการควบคุมความเสี่ยงต่อการรับสินบนมีไม่เพียงพอ
สี	การควบคุมความเสี่ยง ต่ำ และยังไม่ค่อย เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิด ความเสี่ยง ที่มี โอกาส ที่จะเกิดปัญหาและอาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อการรับสินบนได้
พอใช้	การควบคุม ระดับปานกลาง ถึง ดี พอที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่การมี การปรับปรุง เพื่อให้มีไว้จะสามารถลดความเสี่ยงต่อการรับสินบนได้
สูง	การควบคุม ไม่เพียงพอ ซึ่งจะทำให้มี ผลกระทบ มีความ เสียหาย และ ไม่มีการ ดำเนินการ ควบคุมต่อไป จึงมี โอกาส ที่จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อการรับสินบนได้

สถานที่ตำรวจนครบาลสำหรับ ดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินความเสี่ยงฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและติดตามประเมินผลมาตรการและการดำเนินการใน
การบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้แก่
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน



เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567 เวลา 13.00 น. พ.ต.อ.ธนา มะลิงาม ผกก.สน.สำหรั ได้
เชิญข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกสายงาน เข้าร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงและติดตาม
ประเมินผลมาตรการและการดำเนินการในการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์
ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ณ ห้องประชุม ศปก.สน.สำหรั



มาตรการจัดให้มีระบบและช่อง
ทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ
ทุจริตของหน่วยงาน

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

นครบาลสำเหร่

2. หลักการและเหตุผล

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยถือเป็นปัญหาเรื้อรังที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเกิดขึ้นทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคการเมือง ภาคราชการ ตำรวจมักถูกมองจากภายนอกสังคมว่าเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชันและมักจะปรากฏข่าวการทุจริตตามสื่ออยู่เสมอ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของตำรวจอย่างยิ่ง ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันมีผลในเชิงลบ

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ มีนโยบายใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในของหน่วยงานและประชาชนสามารถเสนอเรื่องร้องเรียน แจ้งเบาะแส เสนอข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการทุจริตขององค์กร จึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ สะดวกปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน
- 2) เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม

4. กลุ่มเป้าหมาย

ภาคประชาชนและบุคลากรของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

5. วิธีดำเนินการ

- 1) พัฒนาระบบและช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์ ให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ (ต้องแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ) และจัดให้มี

ช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

2) ดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสถานีดารวจนครบาลสำหรับ ที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

3) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

4) ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจของหน่วยงาน บนเว็บไซต์หลักของสถานีดารวจนครบาลสำหรับ

5) รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมกราคม - เดือนเมษายน 2567

7. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สายงานอำนวยการ สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

9. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตที่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยสำหรับผู้ร้องเรียน

ผลลัพธ์

ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน,จำนวนเบาะแสที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)

พันตำรวจตรี



(ไพจิตร อุปแก้ว)

ผู้เสนอโครงการ

สารวัตรอำนวยการ สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจโท



(โชค ถึงทะเล)

ผู้เห็นชอบโครงการ

รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

พันตำรวจเอก



(ธนา มะลิงาม)

ผู้อนุมัติโครงการ

ผู้กำกับการ สถานีดารวจนครบาลสำหรับ

ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตผ่านทางช่องทางออนไลน์

017



**ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต
และข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต**



ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต



สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ สถานีตำรวจนครบาลสำหรับ สน.สำหรับ official

 **samre@royalthaipolice.go.th**

แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต
เราจะรักษาข้อมูลของท่านอย่างปลอดภัย และดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนโดย รอบคอบ
โปร่งใส สั้นไว และเป็นธรรม
jacky290632@gmail.com สส.สืบปญชี

สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ได้ดำเนินการจัดทำช่องทางการร้องเรียนให้อยู่บนหน้าเว็บไซต์หลักของสถานี ตำรวจนครบาลสำเหร่ ซึ่งประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย สามารถร้องเรียนในช่องทางดังกล่าว สะดวก พร้อมทั้งได้แยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ช่องทางติดตามเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ



ช่องทางติดตามเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและมีการรายงานผลการ
ดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

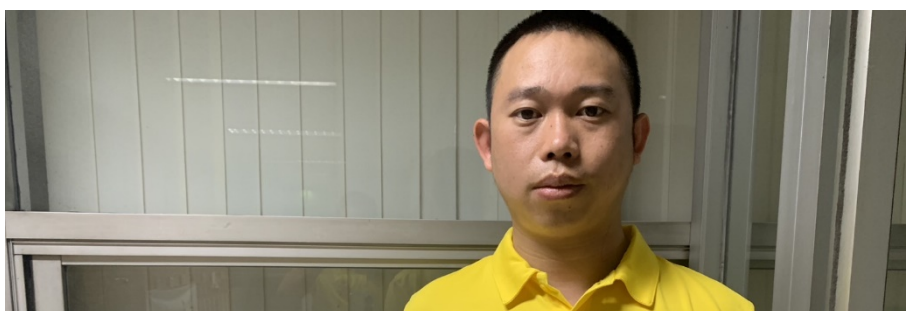


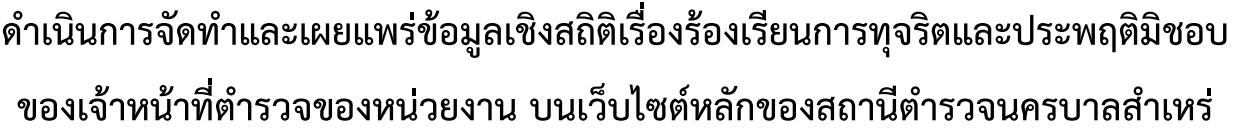
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ได้ดำเนินการจัดทำช่องทางติดตามเรื่องร้องเรียน โดยสามารถสอบถามเรื่อง
เรียนไปยังผู้บังคับบัญชาโดยตรงและประธาน กต.ตร.สน.สำเหร่ ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการ
บริหารงานตำรวจภาคประชาชน ณ จุดบริการ One Stop Service และบนระบบเว็บไซต์หน่วยงาน

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรใน
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ



ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรและ
ประชาชนทราบโดยทั่วกัน





ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องการร้องเรียน ในรอบ 6 เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องการร้องเรียนการทุจริตในรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานีตำรวจนครบาลสาทร

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567

เดือน/ปี	ช่องทางที่ร้องเรียน/จำนวนเรื่อง				คดีเรื่อง			อยู่ระหว่างดำเนินการ	รวม
	สน.สาทร	แจ้งตำรวจ	หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน	หน่วยตรวจสอบ	วินัย	อาญา	แพ่ง		
ตุลาคม 2566	-	-	-	-	-	-	-	-	0
พฤศจิกายน 2566	-	-	-	-	-	-	-	-	0
ธันวาคม 2566	-	-	-	-	-	-	-	-	0
มกราคม 2567	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กุมภาพันธ์ 2567	-	-	-	-	-	-	-	-	0
มีนาคม 2567	-	-	-	-	-	-	-	-	0
เมษายน 2567	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ :

- กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ ระบุว่า ไม่มีเรื่องร้องเรียน
- หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน หมายถึง ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนของรัฐบาล ปณ. 1111 ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น
- หน่วยตรวจสอบ หมายถึง สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น

รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ



คณะทำงานรับเรื่องร้องเรียน สน.สำเหร่ รายงานผลการร้องเรียนให้ประธานคณะทำงานทราบโดยตรงทุกเดือน ซึ่งผลปรากฏว่าในห้วงเดือน ต.ค. - เม.ย.67 ยังไม่มีข้าราชการตำรวจในสังกัดถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบแต่อย่างใด ณ ห้องประชุม ศปก.สน.สำเหร่