

รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ของ กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



จัดทำโดย: กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก
ตุลาคม 2568

คำนำ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้ขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต เพื่อเป็นการพัฒนา ประสิทธิภาพให้การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นเครื่องมือลดคดีการทุจริต ในภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ป.ป.ท. จะทำการประเมินเชิงคุณภาพในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นการวาง ระบบเพื่อขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ลดความเสี่ยง การทุจริตให้ได้มากที่สุด

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทุจริตมาใช้ในองค์กร จะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่ง ได้ว่า การดำเนินการองค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบ กับปัญหาน้อยกว่า องค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความ เสี่ยงการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ โดยให้เป็น ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่ การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

สถาบันพระบรมราชชนก จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารงานตามกรอบธรรมาภิบาล และกำหนดมาตรการในการป้องกันการทุจริตการ บริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่ อาจก่อให้เกิดการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความ เสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
๑. ที่มาและความสำคัญ	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๔. ความหมายของการทุจริต สิบบน และผลประโยชน์ทับซ้อน	๒
๕. สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	๖
๖. ขั้นตอน วิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๗
ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต	
ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	๗
ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๘
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	
ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต	๑๐
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	
ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	๑๑
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ที่มาและความสำคัญ

การทุจริตคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะในภาคการบริหารงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่ในการใช้อำนาจหน้าที่และทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะ หากขาดระบบการควบคุมและกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร ความโปร่งใสในการบริหารราชการ และความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ

ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตในภาครัฐอย่างจริงจัง โดยกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อาทิ การดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest : COI) อันเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจ นำไปสู่การทุจริตหรือการประพฤติมิชอบในภาครัฐ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้ดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ระบุ และประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการควบคุม ป้องกัน และลดโอกาสการเกิดการทุจริตอย่างเป็นระบบ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตดังกล่าวจะช่วยให้ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถค้นหาและระบุจุดอ่อนหรือช่องว่างของระบบการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันเชิงรุกที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพโปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความ ซื่อสัตย์สุจริต สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ

ดังนั้น การจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสถาบันพระบรมราชชนก จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรให้มีความ โปร่งใส มีระบบการควบคุมที่เหมาะสม และสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการของสถาบันพระบรมราชชนกและสนับสนุนการพัฒนาสถาบัน ให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมิน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ และการบริหารจัดการทรัพยากรของภาครัฐ

๒. เพื่อกำหนดมาตรการ แนวทาง และกลไกในการป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น ใน กระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

๓. เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล ในการบริหารราชการของสถาบันพระบรมราชชนก

๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ ของการป้องกันการทุจริต รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๕. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก ให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ และ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สถาบันพระบรมราชชนก สามารถทราบถึงจุดเสี่ยงหรือช่องว่างของกระบวนการดำเนินงานที่อาจนำไปสู่ การทุจริตและสามารถกำหนดมาตรการป้องกันได้อย่างเหมาะสม

๒. การดำเนินงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และสามารถ ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

๓. บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงการทุจริต และมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๔. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารราชการของสถาบันพระบรมราชชนก

๔. ความหมายของการทุจริต สิบบน และผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การทุจริต

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤตินิชอบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตาม กฎหมายอื่น

“ประพตมิชอบ” หมายความว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจุกควบคุมดูแลการรับการเก็บรักษาหรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

๒. สินบน

สินบน (Bribery) หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้ การยอมรับ การให้ หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะจูงใจให้กระทำการหรือไม่กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน ที่ดิน รถ และประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่คิดราคา หรือคิดราคาขั้นต่ำ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล” หรือ “ประโยชน์ทับ ซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดกัน” หรือจะแปลว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

“ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวก พ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น”

“ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะเอกชน การกระทำการใดๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่างๆ กัน ที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลใน สถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็น

การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องใน การใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจ ในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวขึ้น เพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ในทางการเงิน หรือประโยชน์อื่นๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าพนักงานของรัฐ หมายถึง การที่เจ้าพนักงานของรัฐได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ และเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้พิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไป แอบแฝงหรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ รวมถึงการมีส่วนได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ ในการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ เช่น การบริหารงานภาครัฐ หรือในการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐ การพิจารณาดำเนินการข้างต้นของเจ้าพนักงานของรัฐที่ได้นำประโยชน์ ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ในการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นงานในอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม ทั้งนี้ การกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม สามารถจำแนก การกระทำออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะ เดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐในการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่น การรับของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่สัญญา หรือบริษัทขายยาหรืออุปกรณ์ การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศ หรือหน่วยงาน ราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งในการใช้งบประมาณ ของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือประโยชน์ตอบแทน

๒) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าพนักงาน ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะ เป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็น ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานของรัฐทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัท ของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

๓) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภท

เดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งสาธารณะมาก่อนมักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน หรือมีอิทธิพลเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยการดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา

๔) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) รูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ อาศัยตำแหน่งราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษานั้นสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่ เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง เช่นทราบว่าจะมีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐ ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้านการนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดตนเอง

๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) เป็นการที่เจ้าพนักงานที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง หรืออาจจะเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น เจ้าพนักงานของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

๑๐) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่น ๆ คือ พฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก ๙ รูปแบบดังกล่าว

๕. สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

กลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริต คือ การใช้อำนาจ ซึ่งอำนาจเป็นสิ่งที่คนต้องการ เมื่อมีอำนาจจากการได้ตำแหน่งก็จะเป็นหนทางสู่การแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง และพวกพ้อง

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของข้าราชการบางคนที่เป็นคนโลภมาก เห็นแก่ได้ ไม่รู้จักพอ ความเคยชินของข้าราชการที่คุ้นเคยกับการที่จะได้ “เงินใต้โต๊ะ” จากผู้มาติดต่อราชการ

๒. ปัจจัยภายนอก

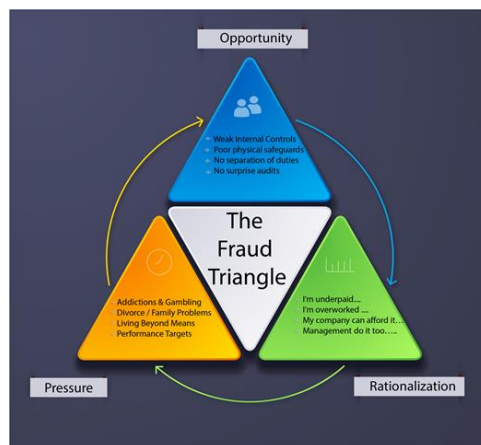
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้น้อย หรือต่ำมากไม่ได้สัดส่วนกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ด้านสังคม ได้แก่ ค่านิยมของสังคมที่ยกย่องคนมีเงินคนร่ำรวย และไม่สนใจว่าเงินนั้นได้มาอย่างไร
- ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ การนิยมจ่ายเงินของนักธุรกิจให้กับข้าราชการ ที่ต้องการความรวดเร็วหรือ การบริการที่ดีกว่าด้วยการลดต้นทุนที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ด้านระบบราชการ ความบกพร่องในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้เกิดการทุจริต
- กฎหมายและระเบียบ กฎหมายหลายฉบับที่ใช้อยู่ยังมีช่องโหว่ที่ทำให้เกิดการทุจริต

การทุจริตจะเกิดขึ้นได้ต้องมี ๓ ปัจจัยร่วมกัน” ได้แก่

๑) Pressure (แรงกดดัน) แรงกดดันเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคล “ต้องการเงิน” หรือ “มีแรงจูงใจในการโกง” เช่น หนี้สินส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ต้องการรักษาภาพลักษณ์ และถูกตั้งเป้าหมายสูงเกินไป

๒) Opportunity (โอกาส) คือ “ช่องโหว่” ที่เปิดให้สามารถทุจริตได้ เช่น ไม่มีการแบ่งหน้าที่ (SoD) ไม่มีการอนุมัติ ไม่มีการตรวจสอบย้อนหลัง และระบบ IT ไม่มี Control

๓) Rationalization (การหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง) ผู้กระทำผิดมักมีเหตุผลรองรับพฤติกรรมของตนเอง เช่น เดียวค่อยคืน คนอื่นก็ทำ ฉันสมควรได้



ตัวอย่างของการทุจริตและประพฤติกรรมชอบต่อหน้าที่ราชการ

จากหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ จากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เช่น

- ฉ้อโกง / รับเงิน เรียกสินบน เรียกของกำนัล
- ปลอมแปลง/ช่วยเหลือสมัครพรรคพวกหรือเครือญาติ
- ยักยอก
- ขโมย/ไม่รายงานข้อเท็จจริง / จักทำเอกสารเท็จเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

- กลั่นแกล้ง/ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เพื่อให้พวกพ้องได้รับผลประโยชน์
- ช่มชู้ให้ผู้อื่นเกรงกลัว/เกรงใจ
- บังคับ/อำนาจหน้าที่เบียดบังเอาผลประโยชน์
- รวบอำนาจ/ไม่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความเหมาะสม
- ริดไถจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อซื้อตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง
- แต่งตั้ง/เลื่อนขึ้นเฉพาะพวกพ้องของตน
- ปูบบำเหน็จรางวัลแต่เฉพาะพวกพ้องของตน

๖. ขั้นตอน วิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต
- ๒) การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
- ๓) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- ๔) การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต
- ๕) การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต

ชื่อ กระบวนการ/โครงการ ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ **ชื่อหน่วยงาน** กองทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อ กระบวนการ/โครงการ ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ลำดับ	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ความเสี่ยง
๑	การรับคำขอ และตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจแกล้งประวิงเวลา ถ่วงเรื่อง หรือสร้างเงื่อนไขที่ซับซ้อนเกินจริง เพื่อบีบบังคับให้ผู้มาติดต่อหรือประชาชนต้องจ่ายเงินได้โต๊ะ (ค่าอำนวยความสะดวก) เพื่อให้เรื่องผ่านเกณฑ์ได้เร็วขึ้น	๓	๓	๙	ความเสี่ยงกลาง
๒	การลงพื้นที่ตรวจตรา/ตรวจสอบข้อเท็จจริง	เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการช่มชู้ เรียกรับผลประโยชน์ หรือรับสินบนจากผู้กระทำผิด เพื่อแลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่ดำเนินคดี โดยไม่รายงานความผิด หรือทำรายงานผลตรวจที่เป็นเท็จ	๔	๔	๑๖	ความเสี่ยงสูงมาก

ลำดับ	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ความเสี่ยง
๓	การพิจารณาอนุมัติ/ อนุญาต/ ออก ใบอนุญาต	ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจอนุมัติใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เลือกปฏิบัติ หรือเร่งรัดอนุมัติให้แก่ผู้ที่เป็นเครือญาติ หรือพวกพ้อง ที่จ่ายผลประโยชน์ให้ โดยที่ยังคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย	๒	๕	๑๐	ความเสี่ยงสูง
๔	การติดตาม ตรวจสอบ และเปรียบเทียบปรับ	เจ้าหน้าที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่มีอัตราโทษปรับเป็นช่วง (ดุลยพินิจ) ในการเรียกปรับเงินส่วนตัวจากผู้กระทำผิด เพื่อลดหย่อนอัตราค่าปรับให้ต่ำที่สุด	๓	๔	๑๒	ความเสี่ยงสูง

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๑. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

ระดับ	โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๕ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดได้สูงมาก)
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๔ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดได้สูง)
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๓ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง)
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๒ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก)
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้ง/ปี (ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น)

๒. ด้านผลกระทบ (Impact)

๒.๑ ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจาหนาที่ถูกลงโทษซึ่งมีความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยงานตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกเขาตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
๑	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน/เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล

๒.๒ ผลกระทบทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
๔	ความเสียหายตั้งแต่ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๕๐๐,๐๐๐ บาท
๓	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๒๕๐,๐๐๐ บาท
๒	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๑	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท หรือน้อยกว่า

ตารางการประเมินระดับค่าความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
		Likelihood	Impact	Risk Score	ความเสี่ยง
๑	เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจแก้งประวัติเวลา ถ่วงเรื่อง หรือสร้างเงื่อนไขที่ซับซ้อนเกินจริง เพื่อบีบบังคับให้ผู้มาติดต่อหรือประชาชนต้องจ่ายเงินใต้โต๊ะ (ค่าอำนวยความสะดวก) เพื่อให้เรื่องผ่านเกณฑ์ได้เร็วขึ้น	๓	๓	๙	ความเสี่ยงกลาง
๒	เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการข่มขู่ เรียกรับผลประโยชน์ หรือรับสินบนจากผู้กระทำผิด เพื่อแลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่ดำเนินคดี โดยไม่รายงานความผิด หรือทำรายงานผลตรวจที่เป็นเท็จ	๔	๔	๑๖	ความเสี่ยงสูงมาก

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
		Likelihood	Impact	Risk Score	ความเสี่ยง
๓	ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจอนุมัติใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เลือกปฏิบัติ หรือเร่งรัดอนุมัติให้แก่ผู้ที่เป็นเครือญาติ หรือพวกพ้อง ที่จ่ายผลประโยชน์ให้ โดยที่ยังคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย	๒	๕	๑๐	ความเสี่ยงสูง
๔	เจ้าหน้าที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่มีอัตราโทษปรับเป็นช่วง (ดุลยพินิจ) ในการเรียกรับเงินส่วนตัวจากผู้กระทำผิด เพื่อลดหย่อนอัตราค่าปรับให้ต่ำที่สุด	๓	๔	๑๒	ความเสี่ยงสูง

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว :	เป็นความเสี่ยงระดับต่ำ
สถานะสีเหลือง :	เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติการควบคุมดูแล
สถานะสีส้ม :	เป็นกระบวนการความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้มาเกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
สถานะสีแดง :	เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรือสม่ำเสมอ

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับความเสี่ยงการทุจริต = โอกาสเกิดการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕
๓	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔
๒	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk :M)	๔ - ๘
๑	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๓

ตารางการประเมินความเสี่ยง

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง			
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจแก้ถึงประวิงเวลา ถ่วงเรื่อง หรือสร้างเงื่อนไขที่ซับซ้อนเกินจริง เพื่อบีบบังคับให้ผู้มาติดต่อหรือประชาชนต้องจ่ายเงินใต้โต๊ะ (ค่าอำนวยความสะดวก) เพื่อให้เรื่องผ่านเกณฑ์ได้เร็วขึ้น		✓		
เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการข่มขู่ เรียกรับผลประโยชน์ หรือรับสินบนจากผู้กระทำผิด เพื่อแลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่ดำเนินคดี โดยไม่รายงานความผิดหรือทำรายงานผลตรวจที่เป็นเท็จ				✓
ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจอนุมัติใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เลือกปฏิบัติ หรือเร่งรัดอนุมัติให้แก่ผู้ที่เป็นเครือญาติ หรือพวกพ้อง ที่จ่ายผลประโยชน์ให้ โดยที่ยังคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย			✓	
เจ้าหน้าที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่มีอัตราโทษปรับเป็นช่วง (ดุลยพินิจ) ในการเรียกรับเงินส่วนตัวจากผู้กระทำผิด เพื่อลดหย่อนอัตราค่าปรับให้ต่ำที่สุด			✓	

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่		
เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจแก้ถึงประวิงเวลา ถ่วงเรื่อง หรือสร้างเงื่อนไขที่ซับซ้อนเกินจริง เพื่อบีบบังคับให้ผู้มาติดต่อหรือประชาชนต้องจ่ายเงินใต้โต๊ะ (ค่าอำนวยความสะดวก) เพื่อให้เรื่องผ่านเกณฑ์ได้เร็วขึ้น	ปานกลาง	๑. ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุม กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบ และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดและเคร่งครัด ๒. จัดโครงการประกาศเจตนารมณ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตภายในองค์กร (No Gift Policy /ต่อต้านสินบน) ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการข่มขู่ เรียกรับผลประโยชน์ หรือรับสินบนจากผู้กระทำผิด เพื่อแลกกับการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือไม่ดำเนินคดี โดยไม่รายงานความผิด หรือทำรายงานผลตรวจที่เป็นเท็จ	สูงมาก	๑. ทำการสำรวจจำนวนผู้ที่กระทำผิด รวบรวมและจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วน ๒. ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ขั้นตอน และ กำหนดการต่าง ๆ ให้ประชาชนและผู้มาติดต่อได้รับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนรู้สิทธิของตนเองและ ป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ช่องว่างสร้างเงื่อนไขเรียกรับเงิน

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง
ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ ใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เลือกปฏิบัติ หรือเร่งรัดอนุมัติให้แก่ผู้ที่เป็นเครือญาติ หรือพวกพ้อง ที่จ่ายผลประโยชน์ให้ โดยที่คุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย	สูง	๑. ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคคลที่มีความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจเลือกปฏิบัติหรือช่วยเหลือพวกพ้อง ๒. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลและตรวจสอบอย่างเข้มงวด
เจ้าหน้าที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่มีอัตราโทษปรับเป็นช่วง (ดุลยพินิจ) ในการเรียกรับเงินส่วนตัวจากผู้กระทำความผิดเพื่อลดหย่อนอัตราค่าปรับให้ต่ำที่สุด	สูง	๑. การจัดทำและสำรวจฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ทำการสำรวจจำนวนผู้ที่อยู่ในเกณฑ์อย่างละเอียด รวบรวมและจัดทำข้อมูลระบบให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ในการเลือกปฏิบัติหรือละเว้น ๒. มีการควบคุมให้ตรวจสอบยอดบันทึกการรับ-ส่งเงินในแต่ละวัน