แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต

สารบัญ

บทนำ	๑
การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต	๒
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	๓
เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๔
การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต	๖
มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	๗

บทนำ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) กำหนดให้หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และจังหวัด ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต

ประกอบกับคณะกรรมการโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ประกาศนโยบาย ด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ดี รวมถึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกัน สกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจในการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ดีของโรงงานไพ่

โรงงานไพ่ ได้ดำเนินการตามวิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ที่มีขั้นตอนหลัก ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๔. การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

๕. การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

โดยแบ่งประเภทของความเสี่ยงเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๓. การใช้จ่ายงบประมาณ (การจัดซื้อจัดจ้าง)

ทั้งนี้ ตามคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กำหนดให้โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ประเมินความเสี่ยงทุจริตด้านที่ ๓ การใช้จ่ายงบประมาณ (การใช้จ่ายงบประมาณ/โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินสูงสุด) ซึ่งโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต พิจารณาแล้วว่าโครงการตามงบลงทุนที่มีวงเงินสูงสุดในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีมูลค่าไม่สูงมาก (๑,๖๙๖,๐๐๐.๐๐ บาท) และมาตรการควบคุมที่มีอยู่มีความเพียงพอ และโรงงานไพ่พิจารณาแล้ว เห็นว่าความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ อาจมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตได้ จึงได้พิจารณาปรับเปลี่ยนประเภทการทุจริต ด้านที่ ๓ การใช้จ่ายงบประมาณ (การใช้จ่ายงบประมาณ/โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินสูงสุด) เป็น ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

โดยการดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๕ ขั้นตอน ใช้แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ให้ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

โรงงานไพ่ดำเนินการค้นหากระบวนงานซึ่งเป็นภารกิจงานหลักของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงการทุจริต โดยการวิเคราะห์บริบทองค์กร อำนาจหน้าที่ สถิติของการร้องเรียนการทุจริตในรอบปีที่ผ่านมา ข้อทักท้วงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ถ้ามี) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (ถ้ามี) มาใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อพิจารณาคัดเลือกกระบวนงานหรือโครงการที่มีความเสี่ยงทุจริต

ประเภทของความเสี่ยง	การคัดเลือกกระบวนงาน
๑ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ (การบริหารงานบุคคล)	การคัดเลือกและสรรหาพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ (การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ)

. การบริหารงานบุคคล

กระบวนงาน : การคัดเลือกและสรรหาพนักงาน

ลำดับที่	**ขั้นตอน** **การดำเนินงาน**	**ประเด็นความเสี่ยง** **การทุจริต**/เหตุการณ์ความเสี่ยง
๑.	การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	คณะกรรมการฯ อาจจะกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอบในลักษณะ “ล็อคสเปก (Lock Spec)” เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครที่ติดสินบนคณะกรรมการฯ ให้ได้ผ่านการคัดเลือก
๒.	การประกาศรับสมัครสอบ	ไม่มี
๓.	การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ส่งใบสมัคร	ไม่มี
๔.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ	ไม่มี
๕.	การออกข้อสอบ	คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ฯ อาจเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์กับผู้สมัคร เพื่อแลกกับชุดข้อสอบหรือแนวคำตอบล่วงหน้า
๖.	การจัดสอบ	กรรมการคุมสอบอาจจงใจปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบนให้กรรมการเพื่อผู้สมัครสามารถนำเครื่องมือสื่อสารหรือโพยเข้าห้องสอบ
๗.	การตรวจข้อสอบ	กรรมการตรวจข้อสอบอาจเรียกรับเงินจากผู้สมัครสอบเพื่อแก้ไขคะแนนสอบให้ผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบน
๘.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการสอบสัมภาษณ์	ไม่มี
๙.	การสอบสัมภาษณ์	คณะกรรมการฯ อาจให้คะแนนสัมภาษณ์แก่ผู้สมัครที่ให้เงินสินบนสูงเกินจริงเพื่อให้ผู้สอบผ่านการคัดเลือก

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต/เหตุการณ์ความเสี่ยง
๑๐.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและสรรหาเป็นบุคลากรของโรงงานไพ่	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	มีช่องโหว่ชัดเจน ไม่มีระบบตรวจสอบ, เกิดการร้องเรียนหรือพบการทุจริตเกือบทุกครั้งที่มีการเปิดสอบ
๔	กระบวนการส่วนใหญ่อยู่ในดุลยพินิจของบุคคลคนเดียว, เคยมีประวัติการทุจริตในอดีต (ภายใน ๑-๒ ปี)
๓	มีระบบควบคุมแต่ไม่เข้มงวดพอ หรือผู้ปฏิบัติงานสามารถข้ามขั้นตอน (Bypass) ได้ในบางกรณี
๒	มีระบบการจัดสอบที่รัดกุม มีกรรมการหลายฝ่ายตรวจสอบ, นานๆ ครั้งถึงจะพบข้อผิดพลาด
๑	มีระบบ Digital ที่ตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกขั้นตอน, แทบไม่เคยเกิดการทุจริตเลยในรอบ ๕ ปี

ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดการฟ้องร้องเป็นวงกว้าง, องค์กรเสียชื่อเสียงในระดับประเทศ, กระบวนการสรรหาทั้งหมดถูกยกเลิก, หรือได้บุคลากรที่ขาดคุณสมบัติอย่างร้ายแรงเข้ามารับตำแหน่งสำคัญ
๔	มีการร้องเรียนผ่านสื่อหรือหน่วยงานภายนอก, ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรง, สูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้สมัครและบุคลากรภายในอย่างมาก
๓	มีการร้องเรียนภายในองค์กร, ต้องทบทวนผลการคัดเลือกในบางตำแหน่ง, มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการจัดกระบวนการใหม่
๒	มีข้อผิดพลาดในขั้นตอนปฏิบัติแต่ยังไม่ถึงขั้นทุจริตชัดเจน, สามารถแก้ไขได้ภายในหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๑	ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าเล็กน้อย, ไม่มีผลต่อความยุติธรรมในภาพรวม

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ (การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ)

การบริหารงานบุคคล

กระบวนงาน : การคัดเลือกและสรรหาพนักงาน

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
๑.	การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	คณะกรรมการฯ อาจจะกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอบในลักษณะ “ล็อคสเปก (Lock Spec)” เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครที่ติดสินบนคณะกรรมการฯ ให้ได้ผ่านการคัดเลือก	๑	๕	๕	**ปานกลาง**
๒.	การออกข้อสอบ	คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ฯ อาจเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์กับผู้สมัครเพื่อแลกกับชุดข้อสอบหรือแนวคำตอบล่วงหน้า	๑	๑	๑	**ต่ำ**
๓.	การจัดสอบ	กรรมการคุมสอบอาจจงใจปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบนให้กรรมการเพื่อผู้สมัครสามารถนำเครื่องมือสื่อสารหรือโพยเข้าห้องสอบ	๒	๒	๔	ต่ำ
๔.	การตรวจข้อสอบ	กรรมการตรวจข้อสอบอาจเรียกรับเงินจากผู้สมัครสอบเพื่อแก้ไขคะแนนสอบให้ผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบน	๓	๔	๑๒	**สูง**
๕.	การสอบสัมภาษณ์	คณะกรรมการฯ อาจให้คะแนนสัมภาษณ์แก่ผู้สมัครที่ให้เงินสินบนสูงเกินจริงเพื่อให้ผู้สอบผ่านการคัดเลือก	๒	๑	๒	ต่ำ

มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อ การคัดเลือกและการสรรหาพนักงาน							
ลำดับที่	**ขั้นตอนการดำเนินการ**	**ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต**	**ระดับความเสี่ยง**	**มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**	**วิธีดำเนินการ**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
๑	การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	คณะกรรมการฯ อาจจะกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอบในลักษณะ “ล็อคสเปก (Lock Spec)” เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครที่ติดสินบนคณะกรรมการฯ ให้ได้ผ่านการคัดเลือก	**ปานกลาง**	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์ ๒. จัดทำ Checklist สัญญาณล็อคสเปก	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง ๑.เจ้าของเรื่องแจ้งเรื่องมายังส่วนทรัพยากรบุคคล ๒.ส่วนทรัพยากรบุคคลสอบทานคุณสมบัติตาม JD ๓. ส่วนทรัพยากรบุคคลจัดทำ Checklist สัญญาณ ล็อคสเปก ๔.คณะกรรมการดำเนินการสอบทาน ตาม Checklist สัญญาณ ล็อคสเปกและพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นประกอบ ๕.เสนอผู้อำนวยการอนุมัติ	ไตรมาส ๓	ส่วนทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการฯ

ชื่อ การคัดเลือกและการสรรหาพนักงาน							
ลำดับที่	**ขั้นตอนการดำเนินการ**	**ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต**	**ระดับความเสี่ยง**	**มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**	**วิธีดำเนินการ**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
๒	การประกาศรับสมัครสอบ	ไม่มี	ไม่มี	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ
๓.	การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ส่งใบสมัคร	ไม่มี	ไม่มี	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง-	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ
๔.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ	ไม่มี	ไม่มี	๑ ตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิตามรายงานการประชุมคณะกรรมการ	๑. เจ้าหน้าที่บุคคลจัดทำประกาศ ๒. หัวหน้าส่วนทรัพยากรตรวจสอบความถูกต้อง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล
๕.	การออกข้อสอบ	คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ฯ อาจเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์กับผู้สมัครเพื่อแลกกับชุดข้อสอบหรือแนวคำตอบล่วงหน้า	**ต่ำ**	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการตรวจข้อสอบ
๖.	การจัดสอบ	กรรมการคุมสอบอาจจงใจปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบนให้	**ต่ำ**	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการตรวจข้อสอบ

ชื่อ การคัดเลือกและการสรรหาพนักงาน							
ลำดับที่	**ขั้นตอนการดำเนินการ**	**ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต**	**ระดับความเสี่ยง**	**มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**	**วิธีดำเนินการ**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
		กรรมการเพื่อผู้สมัครสามารถนำเครื่องมือสื่อสารหรือโพยเข้าห้องสอบ		๒. การหมุนเวียนผู้คุมสอบ	๑. จัดทำแนวทางการคุมสอบ ๒. แจ้งแนวทางการคุมสอบ ๓. ดำเนินการตามแนวทางการคุมสอบ		
๗.	การตรวจข้อสอบ	กรรมการตรวจข้อสอบอาจเรียกรับเงินจากผู้สมัครสอบเพื่อแก้ไขคะแนนสอบให้ผู้สมัครที่จ่ายเงินสินบน	**สูง**	๑.ตรวจสอบความเกี่ยวข้องความสัมพันธ์ หรือ มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการฯและผู้สมัคร ๒.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์ ๓.การตรวจข้อสอบแบบ Double Check โดยกำหนดให้มีกรรมการอย่างน้อย ๒ คน ตรวจข้อสอบชุดเดียวกัน	๑.จัดทำแบบฟอร์มให้คณะกรรมการฯ ยืนยันตัวตนว่าไม่มีความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์หรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัคร ๒.ให้คณะกรรมการลงนามเพื่อยืนยันว่าไม่มีความเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ หรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัคร ๑.จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง ๑.กำหนดแนวทางในการตรวจข้อสอบแบบ Double Check ๒.กรรมการฯ ลงนามรับทราบแนวทางในการตรวจข้อสอบ	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการตรวจข้อสอบ

ชื่อ การคัดเลือกและการสรรหาพนักงาน							
ลำดับที่	**ขั้นตอนการดำเนินการ**	**ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต**	**ระดับความเสี่ยง**	**มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**	**วิธีดำเนินการ**	**ระยะเวลา**	**ผู้รับผิดชอบ**
					๓.ดำเนินการตรวจข้อสอบตามแนวทางที่กำหนด		
๘.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการสอบสัมภาษณ์	ไม่มี	ไม่มี	๑ ตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิตามรายงานการประชุมคณะกรรมการ	๑. เจ้าหน้าที่บุคคลจัดทำประกาศ ๒. หัวหน้าส่วนทรัพยากรตรวจสอบความถูกต้อง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล
๙.	การสอบสัมภาษณ์	คณะกรรมการฯ อาจให้คะแนนสัมภาษณ์แก่ผู้สมัครที่ให้เงินสินบนสูงเกินจริงเพื่อให้ผู้สอบผ่านการคัดเลือก	**ต่ำ**	๑.ให้คณะกรรมการฯ ลงนามรับรองตนเองว่าจะไม่มีการรับสินบนหรือผลประโยชน์	๑. จัดทำแบบลงนามรับรองตนเอง ๒. ชี้แจงแบบลงนามรับรองตนเอง ๓. ให้คณะกรรมการฯ ลงนามในแบบรับรอง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการตรวจข้อสอบ
10.	การจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและสรรหาเป็นบุคลากรของโรงงานไพ่	ไม่มี	ไม่มี	๑ ตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิตามรายงานการประชุมคณะกรรมการ	๑. เจ้าหน้าที่บุคคลจัดทำประกาศ ๒. หัวหน้าส่วนทรัพยากรตรวจสอบความถูกต้อง	ไตรมาส ๔	ส่วนทรัพยากรบุคคล