



รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต หรือขัดกันระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ของ

เทศบาลตำบลหนองพลับ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบด้านลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่างๆ การป้องกันการทุจริต คือ การแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นเจตจำนงของทุกองค์กรที่จะร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทุจริตมาใช้ในเทศบาลตำบลหนองพลับ โดยใช้แนวทางปฏิบัติตามคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองพลับจะไม่มีการทุจริต หรือในกรณีที่พบการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบปัญหาย่อมน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่มีมีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าได้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลหนองพลับ
ตุลาคม ๒๕๖๒

บทนำ

การทุจริต สินบน และผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การทุจริต

ทุจริตในภาครัฐ หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติดมิชอบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือกระทำการอันเป็น ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

“ประพฤติดมิชอบ” หมายความว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับการเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

ประเภทความเสี่ยงการทุจริตแบ่งเป็น ๓ ด้าน (Function Based)

๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ตาม พ.ร.บ. อำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชนอนุมัติ หรืออนุญาต ตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

๒. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๓. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๒. สินบน

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

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน ที่ดิน รถ เป็นต้น
- ประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่มีคิดราคา หรือคิดราคาต่ำ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of Interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล” หรือ “ประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดกัน” หรือบางท่านแปลว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

คู่มือการปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ ของ รัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น”

“ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใดๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่างๆ กันที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน”

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาใช้อิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) หรือ สินบน ซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา “ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ.” ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจาก ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีก ๒ กรณี คือ

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ความหมาย

ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม จะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างความจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินงานขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบการทุจริตที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือ หากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต : เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการระบบ หรือ แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การบริหารความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกัน โดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มี การรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนงานให้) เป็นลักษณะ Pre-Decision ส่วนการตรวจสอบภายใน จะเป็นในลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยง เป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ Post-Decision

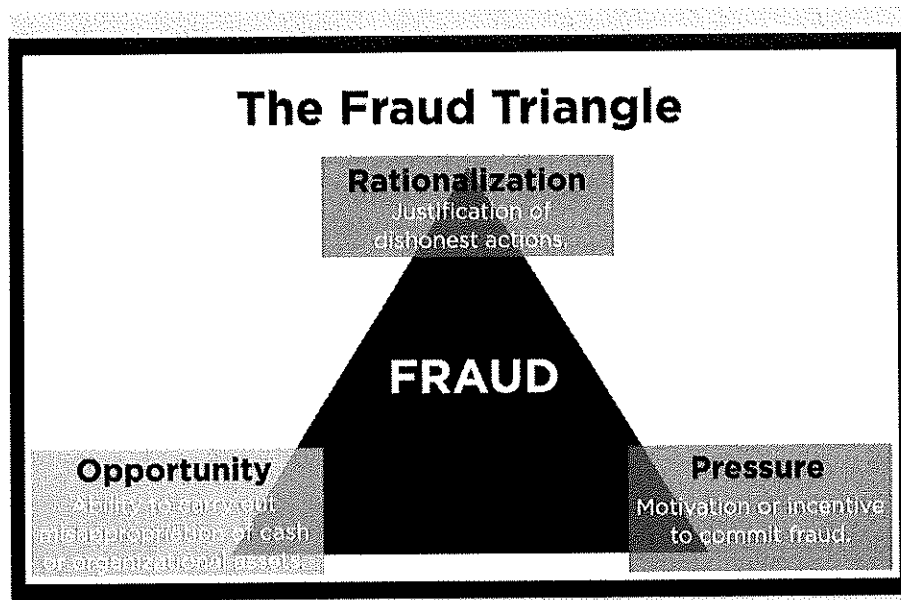
กรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

กรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๔ กระบวนการ

๑. Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
๒. Detective : เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบ ต้องสอดส่อง ตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่องที่น่าสงสัย ทำการลดระดับความเสี่ยงนั้นหรือให้ข้อมูลเบาะแสนั้นแก่ผู้บริหาร
๓. Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสูญเสียต่อการกระทำผิดในส่วนที่พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่าจะทำไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่างให้ทำการทุจริตเข้ามาได้อีก
๔. Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นและป้องกันป้องปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดัน หรือแรงจูงใจ Opportunity หรือ โอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุม ภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำ ตามทฤษฎีสามเหลี่ยม การทุจริต (Fraud Triangle)



ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

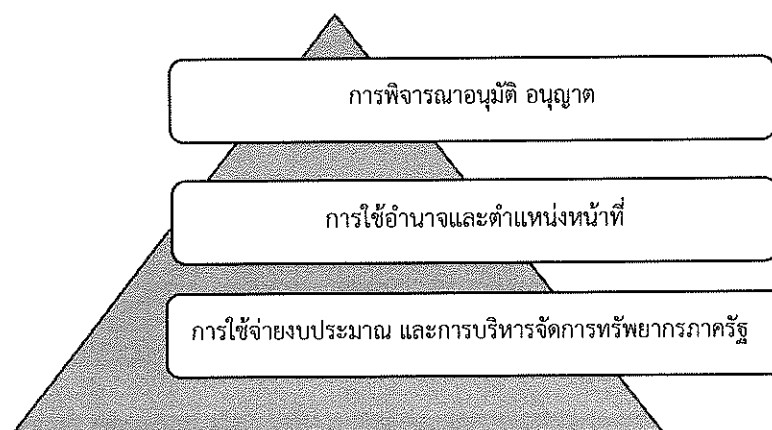
ประเภทความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติ หรืออนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘)

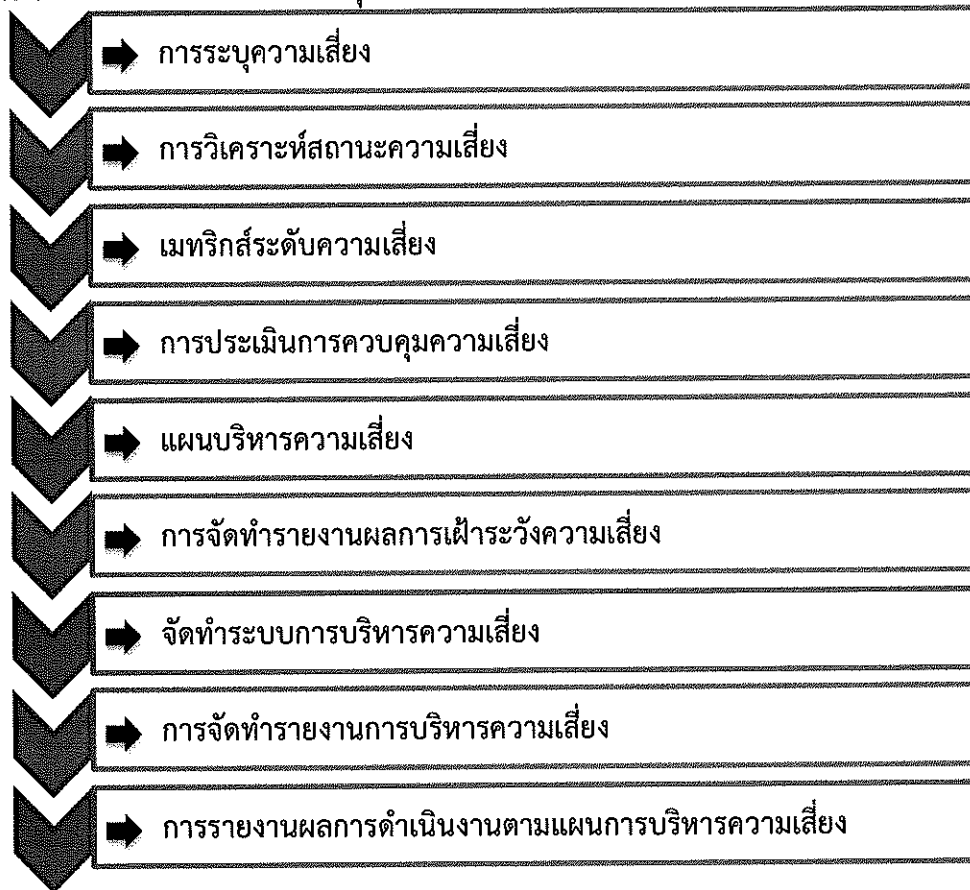
(๒) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

(๓) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ

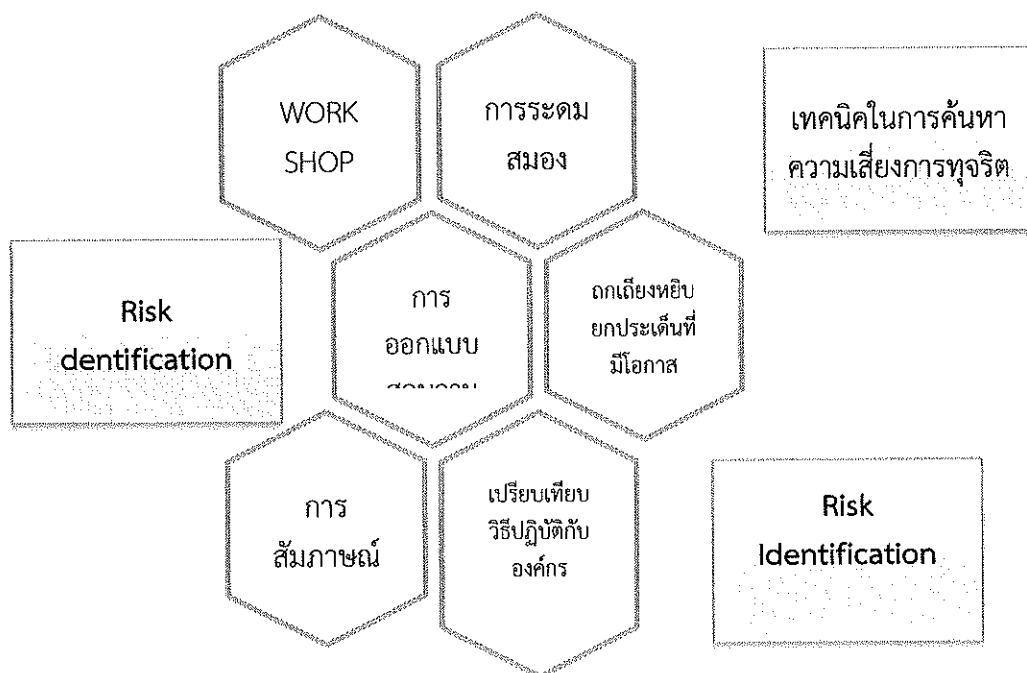
ทรัพยากรภาครัฐ



ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๙ ขั้นตอน ดังนี้



เทคนิคในการระบุความเสี่ยง หรือค้นหาความเสี่ยงการทุจริตด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้



วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยง

เป็นการวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยเริ่มจากการระบุความเสี่ยงจากกระบวนการต่างๆ อธิบายรูปแบบพฤติกรรม เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต การวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของผลกระทบกับระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง และการกำหนดมาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง ในการป้องกันความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่าที่มีประสิทธิภาพ

๑. การประเมินความเสี่ยง (Risk Identification)

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ☐ ด้านความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต
- ☒ ด้านความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ☐ ด้านความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

กระบวนการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่เพื่อทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	กระบวนการ
๑	การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ
๒	ความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
๓	การใช้ดุลพินิจในการพิจารณา การเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานที่มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน
๔	บุคลากรลงเวลาปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริงและส่งให้หัวหน้า

๑. การระบุความเสี่ยง

ระบุความเสี่ยง อธิบายรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงเฉพาะที่มีความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
	Known Factor	Unknown Factor
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง		✓
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การดำเนินการไม่เป็นธรรมหรือมีระบบอุปถัมภ์		✓
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาไม่เป็นธรรม พิจารณาพวกพ้องตนเอง		✓
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น		✓

๒. การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

ความหมายของสถานะความเสี่ยงตามสีไฟจราจร มีรายละเอียด ดังนี้

-  สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับต่ำ
-  สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้
-  สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กรมีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
-  สถานะสีเข้ม : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๒ แสดงสถานะความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เฉียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง		✓		
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การดำเนินการไม่เป็นธรรมหรือมีระบบอุปถัมภ์		✓		
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาไม่เป็นธรรม พิจารณาพวกพ้องตนเอง		✓		
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น		✓		

๓. เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk Level matrix)

๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ระดับ ๓ หมายถึง เป็นขั้นตอนหลักของกระบวนการ และมีความเสี่ยงสูงในการทุจริต

ระดับ ๒ หมายถึง เป็นขั้นตอนหลักของกระบวนการ และมีความเสี่ยงสูงในการทุจริตไม่สูงมาก

ระดับ ๑ หมายถึง เป็นขั้นตอนรองของกระบวนการ

๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ ๓ หมายถึง มีผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย ในระดับรุนแรง

ระดับ ๒ หมายถึง มีผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย ในระดับไม่รุนแรง

ระดับ ๑ หมายถึง มีผลกระทบต่อกระบวนการภายใน/การเรียนรู้/องค์ความรู้

ตารางที่ ๓ Scoring ทะเบียนข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง ๒ มิติ

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๒	๔
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบอุปถัมภ์	๒	๒	๔
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาพวกพ้องตนเอง	๒	๒	๔
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น	๒	๒	๔

ตาราง ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก Must	กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง Should
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบอุปถัมภ์	๒	
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาพวกพ้องตนเอง	๒	
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น	๒	

ตาราง ๓.๒ ระดับความรุนแรงผลกระทบ

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	๑	๒	๓
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง		X	
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบอุปถัมภ์		X	
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาพวกพ้องตนเอง		X	
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น		X	

๔. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk-Control Matrix-Assessment)

ระดับการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดี : จัดการได้ทันทีทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ให้บริการ/องค์กร ไม่มีผลเสียทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ให้บริการ/องค์กร แต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ให้บริการ และยอมรับไม่ได้ไม่มีความเข้าใจ

ตาราง ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

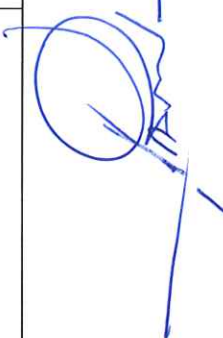
โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพ การจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
๑.การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพัสดุและเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง	ดี		✓	
๒.การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบอุปถัมภ์	ดี		✓	
๓.การพิจารณาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน พิจารณาพวกพ้องตนเอง	ดี		✓	
๔.ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น	ดี		✓	

แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของเทศบาลตำบลหนองพลับ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ความเสี่ยงด้าน	กระบวนการ	รูปแบบ/พฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันกำกับการทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ความเสี่ยงการทุจริตใน ความโปร่งใสของการใช้ อำนาจและตำแหน่ง หน้าที่	๑.การปฏิบัติหน้าที่ของ หัวหน้าเจ้าหน้าที่และ เจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งมี ส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อ จัดจ้าง	-มาตรการป้องกันกำกับการซื้อสินค้าระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนกับประโยชน์ส่วนรวม - มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง - จัดทำประกาศเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต ประพจน์คดีมีขอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด เทศบาล - ประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นของ เทศบาลตำบลหนองพลับ - ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุ และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ พัสดุ เพื่อป้องกันการมีส่วนได้เสียและการทุจริตในการ จัดซื้อจัดจ้าง	ต.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	สำนักปลัด
	๒.ความเป็นธรรมในการ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	ใช้ระบบอุปถัมภ์และพวกพ้อง ในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล - มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ - ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง - ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน หรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้อง ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด ในการเสนอชื่อบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้ง เลื่อน ขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง	ต.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	สำนักปลัด

แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของเทศบาลตำบลหนองพลับ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ความเสี่ยงด้าน	กระบวนการ	รูปแบบ/พฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันกาทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ความเสี่ยงการทุจริตใน ความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	๓. การใช้ดุลพินิจในการพิจารณา การเข้ารับการอบรม ศักยภาพที่มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน	ใช้ระบบอุปถัมภ์และพวกพ้องในการพิจารณาเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน	- มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล - มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ	ต.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	สำนักปลัด
	๔. บุคลากรลงเวลาปฏิบัติงานไม่ตรงกับความจริง เป็นจริงและสั่งให้หัวหน้า	ลงเวลาปฏิบัติงานไม่เป็นความจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น	- มีมาตรการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ - จัดทำประกาศการลา การมลาสาย ของเจ้าหน้าที่ - ติดตาม ควบคุมตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการลงเวลาไม่เป็นความจริงอันนำไปสู่การทุจริต	ต.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	สำนักปลัด


 (ลงชื่อ)
 (นายเกรียงไกร ทวีกาญจน์)
 นายกเทศมนตรีตำบลหนองพลับ