



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านสา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

ที่ ลป ๕๓๙๐๑/-

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานต้องมีการประเมินความเสี่ยงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต หรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ดังนั้น งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้ดำเนินการและจัดทำแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต อันจะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านสา จะไม่มีการทุจริต หรือในกรณีที่พบการทุจริตที่ไม่คาดคิด หากเกิดความเสียหายเกิดขึ้น จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่อาจคร้ที่ม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้า รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวทิตยา ชมภูชนะภัย)
นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

- เมธพงศ์ หิอง...

(นางสาวชัยชฌน กานา)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

- ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

(นายธำนิษฐ์ ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

- ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑
 ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑
 ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

(นายธำนิษฐ์ ปัญญาดี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

(นายณภพนธ์ สุรินทร์โท)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา

เรื่อง ประกาศใช้แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ของเทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านสาได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นการลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างระบบราชการที่มีความโปร่งใสและสนับสนุนภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ท้นต่อสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณภพนนท์ สุรินทร์โท)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

นาง/พิมพ์.....
นาง/ตรวจ.....
หัวหน้าสำนักปลัด.....
เลขาธิการ.....



แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
และประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลบ้านสา
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา
เรื่อง ประกาศใช้แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ของเทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านสาได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นการลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างระบบราชการที่มีความโปร่งใสและสนับสนุนภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ท้นต่อสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณภพนนท์ สุรินทร์โท)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา



แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
และประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลบ้านนุ้ย
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

คำนำ

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่างๆ ที่ค้นหาต้นตอที่แท้จริงได้ยาก ความเสี่ยงจึงจำเป็นต้องคิดล่วงหน้าเสมอ การป้องกันการทุจริต คือการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นเจตจำนงของทุกองค์กรที่ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ อันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มี การทุจริต หรือในกรณีที่พบการทุจริตที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิด ความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อย เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงทุจริตขึ้น โดยหวังเป็น อย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานภาครัฐและผู้สนใจในการสร้างความเข้าใจในการประเมินความเสี่ยง การทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการ ดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ

งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านสา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทที่ ๑ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

-วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๑
-การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร	๑
-กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑
-องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต	๓
-ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๔

บทที่ ๒ ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

-การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง	๔
-เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)	๖
-เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๖
-กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)	๗
-ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน	๗

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต

-การระบุความเสี่ยง	๘
-การวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยง	๑๐
-มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	๑๒
แผนการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสา	๑๔

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และมีอยู่ทั่วทุกหนแห่งรูปแบบของการทุจริตก็มีความซับซ้อน ยากแก่การตรวจสอบมากขึ้น ตลอดจนผลกระทบจากการทุจริตนั้นทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งทางด้านสังคมที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เท่าเทียมของประชาชน ด้านเศรษฐกิจที่กระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และด้านการเมืองที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ด้านความโปร่งใสของประเทศ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรมของ “คน” ให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต โดยการเปลี่ยนแปลงวิถีคิด หรือสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวมได้ อีกทั้งยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ผ่านการสร้างนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการทำงาน โดยแนวทางการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การประเมินความเสี่ยงการทุจริต” เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปราศจากซึ่งการทุจริต และนำเงินงบประมาณมาพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อันจะนำไปสู่เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

บทที่ ๑

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๑.๑ วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างความจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร ถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการระบบ หรือ แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต เป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงาน และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกัน โดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทาน

๑.๓ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การขัดกันแห่งผลประโยชน์

ความหมาย คำว่า Conflict of Interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หรือบางท่านเรียกว่า ผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หรือที่เรียกว่า Conflict of Interest นั้นก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับกฎศีลธรรม ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี หลักคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงไม่ควรจะกระทำ แต่บุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่ม แต่ละสังคม อาจเห็นว่าเรื่องใดเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันไป หรือเมื่อเห็นว่าเป็นการขัดกันแล้วยังอาจมีระดับของความหนักเบาแตกต่างกัน อาจเห็นแตกต่างกันว่าเรื่องใดกระทำได้ กระทำไม่ได้แตกต่างกันออกไปอีก และในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบางเรื่องบางคนอาจเห็นว่าไม่เป็นไร เป็นเรื่องเล็กน้อย หรืออาจเห็นเป็นเรื่องใหญ่ ต้องถูกประณาม ตำหนิ ตีฉิน นินทา ว่ากล่าว ฯลฯ แตกต่างกันไปตามสภาพของสังคม

โดยพื้นฐานแล้ว เรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม เป็นกฎศีลธรรมประเภทหนึ่งที่บุคคลไม่พึงละเมิดหรือฝ่าฝืน แต่เนื่องจากการฝ่าฝืนกันมากขึ้น และบุคคลผู้ฝ่าฝืนก็ไม่มี ความเกรงกลัวหรือละอายต่อการฝ่าฝืนนั้น สังคมก็ไม่ลงโทษหรือลงโทษไม่เพียงพอที่จะมีผลเป็น การห้ามการกระทำดังกล่าว และในที่สุดเพื่อหยุดยั้งเรื่องดังกล่าวนี้ จึงมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ขึ้นๆ และเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมากขึ้นตามลำดับ

“ประโยชน์ส่วนบุคคล” (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น”

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

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน” (Conflict of interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็น การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วน ได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมมีได้หลายรูปแบบ ไม่จำกัดอยู่ เฉพาะในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๙ รูปแบบ ดังนี้

๑) **การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)** ซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพย์สินของขวัญ การลดราคาการรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะ เดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้นได้ส่งผลให้ต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒) **การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing)** หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐโดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post - employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกหรือพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง

๔) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

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

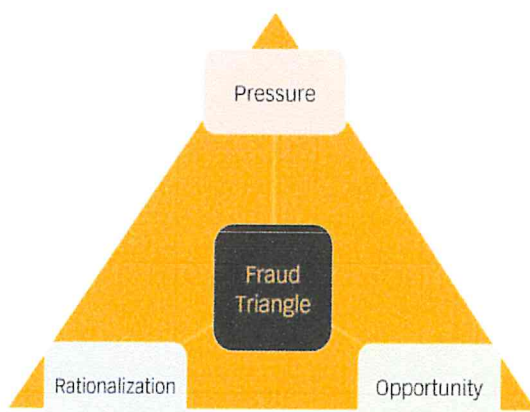
๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้องของตน

๙) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เข้าแทรกแซงหรือกีดกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อื่น เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบและกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๑.๔ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ Opportunity หรือโอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ คุณภาพการควบคุมกำกับควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ การหาสาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)



๑.๕ ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การระบุความเสี่ยง
๒. การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง
๓. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง
๔. มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๕. การจัดทำรายงานการเฝ้าระวังความเสี่ยง

บทที่ ๒ ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๒.๑ การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

โดยใช้หลักการจากรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ทั้ง ๔ รูปแบบ นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ

๒. การรับของขวัญ ของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ

๓. การรับบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากบุคคลภายนอก

๔. การรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลภายนอก

รูปแบบที่ ๒ การทำธุรกรรมกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี

๒. การกระทำอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม

รูปแบบที่ ๓ การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post -employment)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

๒. การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง

๓. การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปท างานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

รูปแบบที่ ๔ การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

๒. จัดตั้งบริษัทดำเนินการธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

๓. รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

รูปแบบที่ ๕ การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินแก่ญาติพี่น้อง เพื่อให้ไปกว้านซื้อที่ดินในราคาถูกและขายต่อให้รัฐในราคาแพง หรือการให้ข้อมูลของบริษัทอื่นที่เข้าม้ายื่นซองประมูลกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่แก่บริษัทที่ของญาติหรือคนที่รู้จัก เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน

รูปแบบที่ ๖ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนกลาง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ

๒. การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัดโดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม

รูปแบบที่ ๗ การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barreling)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง

๒. ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)

๓. ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนน หรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน

รูปแบบที่ ๘ การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่ได้อำนาจถึงหลักความรู้ความสามารถ

๒. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด

๓. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบ หรือได้รับโบนัสน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๔. การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ

รูปแบบที่ ๙ การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น(influence)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ

ทั้งนี้ การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงโดยใช้รูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์เป็นแนวทางในการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงนั้น หน่วยงานสามารถกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงเพิ่มเติมได้ โดยพิจารณาจากบริบทของหน่วยงานตามความเหมาะสม

๒.๒ เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)

ตารางระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสดังขึ้นเป็นประจำ หรือ มีโอกาสดังขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง / ปี
4	สูง	มีโอกาสดังขึ้นบ่อยครั้ง หรือ มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง / ปี
3	ปานกลาง	มีโอกาสดังขึ้นบางครั้ง หรือ มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง / ปี
2	น้อย	มีโอกาสดังขึ้นน้อยครั้ง หรือ มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง / ปี
1	น้อยมาก	มีโอกาสดังขึ้นได้ยาก หรือ มีโอกาสดังขึ้น 1 ครั้ง / ปี

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

๒.๓ เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งต่อการดำเนินงาน

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)			
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย (ผลกระทบทางการเงิน)	คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน)
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 1,000,000 บาท ขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษ ข้อมูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ 500,000 บาท ถึง 1,000,000 บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความ โปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และ สังคมให้ความสนใจ
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ 250,000 บาท ถึง 500,000 บาท	หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท ถึง 250,000 บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาตพาดพิงคนภายใน หน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	น้อยมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท หรือน้อยกว่า	แทบจะไม่มี

๒.๔ กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต(Likelihood) คูณด้วยระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งระดับความเสี่ยงกำหนดไว้เป็น ๔ ระดับ และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

$$\text{ระดับความเสี่ยง} = \text{โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต} \times \text{ระดับความรุนแรงของผลกระทบ}$$

$$\text{Degree of Risk} = \text{Likelihood} \times \text{Impact}$$

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	15 - 25
2	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	9 - 14
3	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	4 - 8
4	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	1 - 3

๒.๕ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

โดยการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงในแต่ละรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานสามารถกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงเองได้ตามบริบทของหน่วยงาน โดยต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์นั้นๆด้วย และสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริตโดยใช้ค่าฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย (ในกรณีที่ไม่สามารถหาค่าฐานนิยมได้)

ค่าฐานนิยม คือ ค่ากลางหรือตัวเลขที่มีจำนวนซ้ำกันมากที่สุดในแต่ละชุดข้อมูล โดยมีเงื่อนไขว่าในแต่ละชุดข้อมูลจะมีค่าฐานนิยมได้อย่างมากแค่ ๒ ตัวเท่านั้น ถ้ามีมากกว่านั้นให้ถือว่าไม่มีฐานนิยม

ค่าเฉลี่ย คือ ค่ากลางชนิดหนึ่งซึ่งได้มาจากการนำผลรวมของสมาชิกทุกตัวมาหารด้วยจำนวนสมาชิกทั้งหมดในชุดข้อมูล

ตัวอย่างการหาค่าเฉลี่ย

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ชุดข้อมูลประกอบด้วยตัวเลขจำนวน ๕ ตัว ประกอบด้วย ๑,๒,๓,๔ และ ๕ วิธีการหาค่าเฉลี่ยทำได้ดังนี้

๑. นำตัวเลขทั้งหมดมาบวกรวมกันจะได้ $๑+๒+๓+๔+๕ = ๑๕$

๒. นำผลรวมที่ได้มาหารด้วยจำนวนตัวเลขทั้งหมดในชุดข้อมูล จากตัวอย่างคือ ๑,๒,๓,๔ และ ๕ เท่ากับมีจำนวนตัวเลข ๕ ตัว จะได้ $๑๕ \div ๕ = ๓$ (ผลรวม $\div$ จำนวนตัวเลข = ค่าเฉลี่ย)

๓. ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ๑,๒,๓,๔,๕ จะได้เท่ากับ ๓

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการขัดกันแห่งผลประโยชน์ เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

๓.๑ การระบุความเสี่ยง

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้นำข้อมูลที่ได้จากขั้นเตรียมการในส่วนรายละเอียดขั้นตอนแนวทางหรือเกณฑ์การปฏิบัติงานของกระบวนการงานที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยในขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น ย่อมประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยในการระบุความเสี่ยง ซึ่งตอนที่ ๑ ได้ทำการระบุความเสี่ยงอธิบายรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงเฉพาะที่มีความเสี่ยงการทุจริตนั้น และในการประเมินได้คำนึงถึงความเสี่ยงในภาพรวมของการดำเนินงานเรื่องที่จะทำการประเมินด้วย เนื่องจากในกระบวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอาจไม่พบความเสี่ยง หรือโอกาสเสี่ยงต่ำ แต่อาจพบว่าในเรื่องนั้นๆ ในการดำเนินงานที่ไม่ได้อยู่ในขั้นตอนก็เป็นได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าหน่วยงานจะมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขความเสี่ยงการทุจริตนั้นอยู่แล้ว

จากนั้น จึงได้นำข้อมูลการดำเนินการในรายละเอียดมาทำการระบุความเสี่ยง หรือค้นหาความเสี่ยงการทุจริตด้วยวิธีการระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (คัดเลือกกระบวนการงาน/งานในภารกิจ ที่มีโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต) โดยความเสี่ยงจะประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้นการควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบทางลบต่อองค์กรตามกรอบการประเมินความเสี่ยง

ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	เหตุการณ์ความเสี่ยง
การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)	
๑	การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรรับตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ
การทำธุรกิจของตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)	
๒	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อน ญาติ นอมินี
๓	การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม
การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post -employment)	
๔	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสนิทสนมเพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)	
๕	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่
การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)	
๖	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินแก่ญาติพี่น้อง เพื่อให้ไปกว้านซื้อที่ดินในราคาถูกและขายต่อให้รัฐในราคาแพง หรือการให้ข้อมูลของบริษัทอื่นที่เข้าม้ายื่นซองประมูลกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่แก่บริษัทที่ของญาติหรือคนที่รู้จัก เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน
การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)	
๗	การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ
๘	การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัด โดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork -barreling)	
๙	ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง
๑๐	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)
การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)	
๑๑	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่ได้นำถึงหลักความรู้ความสามารถ
๑๒	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด
๑๓	การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ
การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น(influence)	
๑๔	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือ พวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจ ในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ

๓.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยใช้หลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์

ที่	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับโอกาส ที่จะเกิดความ เสี่ยง	ระดับความ รุนแรง ของผลกระทบ	รวม	ระดับ ความ เสี่ยง
การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)					
๑	การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรรับตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	๒	๒	๔	๔
การทำธุรกิจของตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)					
๒	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียใน สัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงาน ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับ ตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อน ญาติ นอมินี	๑	๓	๓	๔
๓	การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของ ตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการ หาผลประโยชน์ทางอ้อม	๒	๒	๔	
การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post -employment)					
๔	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่ เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงาน ผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์ เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑
การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)					
๕	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับ หน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	๑	๑	๑	๑
การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)					
๖	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อ แสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินแก่ญาติพี่น้อง เพื่อน เพื่อให้ไปกว้านซื้อที่ดินในราคาถูกและขาย ต่อให้รัฐในราคาแพง หรือการให้ข้อมูลของบริษัท อื่นที่เข้ามายื่นขอประมูลกับหน่วยงานที่ตน ปฏิบัติหน้าที่อยู่แก่บริษัทที่ของญาติหรือคนที่รู้จัก เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน	๑	๒	๒	๒

การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)					
๗	การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ	๓	๒	๖	๔
๘	การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัด โดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม	๒	๑	๒	
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork -barreling)					
๙	ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง	๒	๑	๒	๓
๑๐	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	๒	๒	๔	
การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)					
๑๑	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่ได้อำนาจถึงหลักความรู้ความสามารถ	๒	๒	๔	๔
๑๒	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด	๒	๒	๔	
๑๓	การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใสหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ	๒	๒	๔	
การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น(influence)					
๑๔	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจ ในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ	๑	๒	๒	๒

๓.๓ มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต (โดยใช้ค่าเฉลี่ย)

ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริตตามลำดับคะแนนความเสี่ยง			
ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการ/แนวทางแก้ไข
การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)			
๑	การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรรับตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	๔ คะแนน ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๑. มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๒. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. มาตรการ No Gift Policy
การทำธุรกิจของตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)			
๒	๑. การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อน ญาติ นอมินี ๒. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม	๔ คะแนน ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต ๓. ปฏิบัติวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๓. มาตรการ/เจตนารมณ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน ๔. กิจกรรมวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี
การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)			
๓	๑. การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ ส่วนกลาง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ ๒. การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัด โดยไม่คำนึง ถึงจำนวนวันที่เหมาะสม	๔ คะแนน ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๑. เสริมสร้าง ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ๒. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๓. เสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๔. มาตรการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียนการทุจริต ๕. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖. จัดให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์กร

การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)			
๔	๑. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ ๒. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญา กับหน่วยงานที่ตนสังกัด ๓. การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้นๆ	๔ คะแนน ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๒. เสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต ๓. นำหลักการคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๔. มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๕. สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๖. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๗. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork -barreling)			
๕	๑. ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง ๒. ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	๓ คะแนน ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (Low Risk : L)	๑. เสริมสร้างการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๒. มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและกำกับติดตาม ๓. นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๔. โครงการจัดเวทีประชาคม ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๖. ส่งเสริมการทำงานตามหลักจริยธรรม
การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น(influence)			
๖	๑. การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจ ในตำแหน่งกดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ	๒ คะแนน ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (Low Risk : L)	๑. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตขององค์กร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ ๓. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ๔. มาตรการแสดงเจตนาภมณในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร

การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)			
๗	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจ ในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ	๒ คะแนน ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (Low Risk : L)	๑.โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ๒.ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post -employment)			
๘	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	๑ คะแนน ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (Low Risk : L)	๑.ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๓.เสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต
การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)			
๙	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	๑ คะแนน ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (Low Risk : L)	๑.เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ๒.พัฒนาคุณภาพการทำงานให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

แผนการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของเทศบาลตำบลบ้านสา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ที่	พฤติการณ์ความเสี่ยง ทุจริตและประพฤติมิชอบ	ค่าความเสี่ยง				มาตรการป้องกันการทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)			
		สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		๑	๒	๓	๔
การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)										
๑	การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรรับตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ			/		๑. มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๒. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. มาตรการ No Gift Policy	↔			
การทำธุรกิจของตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)										
๒	การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม					๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต ๓. ปฏิบัติวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๓. มาตรการ/เจตนากรณีในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน ๔. กิจกรรมวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	↔			
๓	การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม			/			↔			

ที่	พฤติกรรมความเสี่ยง		ค่าความเสี่ยง			มาตรการป้องกันการทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
	ทุจริตและประพฤติมิชอบ		สูงมาก	สูง	ปานกลาง		ต่ำ	๑	๒	๓	๔
การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post -employment)											
๔	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์สนมเพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน					/	๑.ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๓.เสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต				
การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)											
๕	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่					/	๑.เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ๒.พัฒนาคุณภาพการทำงานให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล				
การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)											
๖	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินแก่ญาติพี่น้อง เพื่อให้ไปกว้านซื้อที่ดินในราคาถูกและขายต่อให้รู้ในราคาแพง หรือการให้ข้อมูลของบริษัทอื่นที่เข้ามาแข่งขันประมูลกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่แก่บริษัทที่ของญาติหรือคนรู้จัก เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน					/	๑.โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ๒.ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ				

ที่	พฤติการณ์ความเสี่ยง ทุจริตและประพฤติมิชอบ	ค่าความเสี่ยง				มาตรการป้องกันการทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)			
		สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		๑	๒	๓	๔
การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)										
๗	การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ ส่วนกลาง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ					๑.เสริมสร้าง ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ๒.มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๓.เสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๔.มาตรการจัดการเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนการทุจริต ๕.โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.จัดให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตขององค์กร				↕
๘	การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัด โดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม			/						↕
การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork -barreling)										
๙	ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง					๑.เสริมสร้างการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๒.มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและกำกับติดตาม ๓.นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๔.โครงการจัดเวทีประชาคม ๕.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๖.ส่งเสริมการทำงานตามหลักจริยธรรม				↕
๑๐	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)				/					↕

ที่	พฤติการณ์ความเสี่ยง ทุจริตและประพฤติมิชอบ	ค่าความเสี่ยง				มาตรการป้องกันกาทุจริต	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)			
		สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		๑	๒	๓	๔
การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)										
๑๑	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ					๑.ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ๒.เสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต ๓.นำหลักการคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๔.มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	↔	↔	↔	↔
๑๒	การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้เป็นผู้สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด						↔	↔	↔	↔
๑๓	การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ			/		๕.สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๖.กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๗.โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	↔	↔	↔	↔
การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น(influence)										
๑๔	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องอันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของ				/	๑.มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตขององค์กร ๒.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ ๓.เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	↔	↔	↔	↔

	หน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรี ใช้อำนาจ ในตำแหน่ง กัดดันให้ ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็น นักเรียนโดยไม่ต้องสอบ							๔.มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำ หลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ของผู้บริหาร			
--	---	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

