

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง
อำเภอเอราวัณ จังหวัดยะลา

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

(๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘*

(๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

(๓) การจัดซื้อจัดจ้าง

(๔) การบริหารงานบุคคล

(๑) เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)

ตารางระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสดังขึ้นมากกว่า ๕ ครั้ง/ปี
๔	สูง	มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน ๔ ครั้ง/ปี
๓	ปานกลาง	มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน ๓ ครั้ง/ปี
๒	น้อย	มีโอกาสดังขึ้นไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปี
๑	น้อยมาก	มีโอกาสดังขึ้น ๑ ครั้ง/ปี

(๒) เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)			
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย (ผลกระทบทางการเงิน)	คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน)
๕	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม
๔	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชนสื่อสังคมออนไลน์ลงข่าว และสังคมให้ความสนใจ
๓	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท	หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง
๒	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ - ๒๕๐,๐๐๐ บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนในหน่วยงาน มีคนร้องเรียนแจ้งเบาะแส
๑	น้อยมาก	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ หรือ น้อยกว่า	แทบจะไม่มี

(๓) ระดับความเสี่ยง (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
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕ - ๒๕
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙ - ๑๔
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๔ - ๘
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ	๑ - ๓

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
๑	๑	๒	๓	๔	๕

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๒	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ประเด็น	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	เหตุการณ์ความ เสี่ยง	ระดับของความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	มาตรการ/แนวทางจัดการความเสี่ยง
๑	การอนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘	การ อนุมัติ ก่อสร้างอาคาร	การให้สินบนเพื่อแลกกับการ ออกใบอนุญาตก่อสร้างอาคาร	ผู้มาติดต่อให้สินบน แก่หน่วยงาน เพื่อให้ ออก ใบ อนุญาต ก่อสร้างอาคาร	๓ x ๑ (ระดับต่ำ)	-กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ อย่าง เคร่งครัด -จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการรับสินบน ความผิดและโทษให้แก่เจ้าหน้าที่ -จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ตัวอย่างการรับ สินบนเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่รับทราบโดยทั่วกัน -เพิ่มช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน และการ แจ้งเบาะแสที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัยแก่ผู้แจ้ง
๒	การใช้ อำนาจตาม กฎหมาย/การให้บริการ ตามภารกิจ	การใช้ อำนาจ ดำเนินการตาม หน้าที่	การให้สินบนเพื่อให้ละเว้น การดำเนินการกับผู้บุกรุกใน ก า ร ถ ม ดิ น ใน ที่ สาธารณประโยชน์	การให้ สินบนแก่ เจ้าหน้าที่เพื่อให้ละ เว้นการดำเนินการ กับผู้บุกรุกในการถม ดินในที่ สาธารณะ ประโยชน์	๑ x ๑ ระดับต่ำ	-ควบคุม กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ -จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการสินบน ความผิด และโทษให้แก่เจ้าหน้าที่ -เพิ่มช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน และการ แจ้งเบาะแสที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัยแก่ผู้แจ้ง
		การได้รับเงิน โบนัส (เงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น)	การเรียกรับเงินส่วนแบ่งจาก เงินโบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น)	ผู้บังคับบัญชาเรียกรับ เงินส่วนแบ่งจาก เงินโบนัส	๑ x ๑ ระดับต่ำ	-แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาเงิน โบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น) ตามข้อ ระเบียบกฎหมาย

ลำดับ ที่	ประเด็น	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	เหตุการณ์ความ เสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	มาตรการ/แนวทางการจัดการความเสี่ยง
๓	การจัดซื้อจัดจ้าง	การจัดซื้อจัดจ้าง	การให้สินบนเพื่อให้เกิดการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง	ผู้รับเหมาให้สินบนแก่หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง	๓ x ๑ (ระดับต่ำ)	-หากพิจารณาแล้วสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างครั้งเดียวและมีวงเงินเกินกว่า ๕๐๐,๐๐๐ บาท ได้ ต้องไม่มีการลดงบประมาณลงมาเพื่อใช้วิธีจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจง -อบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างแก่เจ้าหน้าที่ -ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		การตรวจรับพัสดุ ตรวจรับงานจ้าง	การให้สินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกระทำการตรวจรับพัสดุหรือตรวจรับงานจ้างเพื่อให้เป็นเท็จ ไม่ต้องครบถ้วน	การที่ผู้รับจ้างให้สินบนแก่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ หรือคณะกรรมการตรวจงานจ้างเพื่อให้ตรวจรับงานแม้ว่างานนั้นๆ จะไม่เป็นไปตามรายละเอียดและเงื่อนไขข้อกำหนดการจ้าง	๒ x ๑ (ระดับต่ำ)	-จัดตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานจ้างนั้นๆ -เมื่อถึงเวลาส่งมอบงานให้บุคคลภายนอก ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานจ้างชนิดนั้นๆ เข้าร่วมตรวจสอบงานจ้างอีกครั้งก่อนการส่งมอบ -ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		การคิดค่าปรับกรณีดำเนินการตามระยะเวลาที่จ้าง	การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่องดหรือลดค่าปรับหรือขยายระยะเวลาการดำเนินการตามสัญญาโดยไม่มีเหตุอันควร	เมื่อครบระยะเวลาตามสัญญางานยังไม่แล้วเสร็จโดยไม่มีเหตุอันสมควรผู้จ้างมีการให้สินบนเพื่อให้	๔ x ๑ (ระดับปานกลาง)	-มีภาคประชาชนบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้าร่วมสังเกตการณ์ในงานจ้างและให้ความเห็นถึงการขยายระยะเวลาการดำเนินงานของผู้รับจ้างต่อหัวหน้าหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ประเด็น	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	เหตุการณ์ความ เสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	มาตรการ/แนวทางการจัดการความเสี่ยง
				หน่วยงานขยาย ระยะเวลาการ ดำเนินการออกไป โดยไม่มีเหตุอันควร		-ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเรื่องการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ
		การควบคุมงาน จ้าง	ให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ ควบคุมงานโดยงานจ้างนั้นไม่ เป็นไปตามรูปแบบและ ข้อกำหนดในสัญญา	ผู้รับจ้างให้สินบนแก่ ผู้ควบคุมงานเพื่อ ไม่ให้มีการกักงานจ้าง โดยที่งานจ้างนั้นไม่ เป็นไปตามรูปแบบ และข้อกำหนดใน สัญญา	๔ x ๑ (ระดับปานกลาง)	-มีภาคประชาชนบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญภายนอกที่มีความรู้ความ เชี่ยวชาญเข้าร่วมสังเกตการณ์ในงานจ้างนั้น เพื่อให้งานเป็นไปตามรูปแบบและข้อกำหนด ในสัญญา -เมื่อถึงเวลาส่งมอบงานให้บุคคลภายนอกผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานจ้างชนิดนั้น เข้า ร่วมตรวจสอบงานจ้างอีกครั้งก่อนการส่งมอบ หากพบความบกพร่องไม่เป็นไปตามรูปแบบ และข้อกำหนดในสัญญาให้รายงานต่อหัวหน้า หน่วยงาน
		การคืน หลักประกันแก่ คู่สัญญา	ให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องในการคืน หลักประกันสัญญาแก่คู่สัญญา ทั้งที่ผู้รับจ้างเป็นผู้ผิดสัญญา	เมื่อผู้รับจ้างผิด สัญญาเมื่อถึงเวลาส่ง มอบงานหน่วยงาน ของรัฐจะต้องรีบ หลักประกันตาม สัญญาแต่ผู้รับจ้างมี การให้สินบนแก่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ให้มีการรีบ หลักประกันดังกล่าว	๓ x ๑ (ระดับต่ำ)	-เมื่อถึงเวลาส่งมอบงานให้บุคคลภายนอกผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานจ้างชนิดนั้นเข้า ร่วมตรวจสอบงานจ้างอีกครั้งก่อนการส่งมอบ -เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจ รายละเอียดและเงื่อนไขข้อกำหนดการจ้าง -ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเรื่องการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ

ลำดับ ที่	ประเด็น	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	เหตุการณ์ความ เสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	มาตรการ/แนวทางการจัดการความเสี่ยง
๔	การบริหารงานบุคคล	การต่อสัญญา จ้างลูกจ้าง	การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับ การต่อสัญญาจ้างลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน จากลูกจ้างเพื่อแลก กับการต่อสัญญาจ้าง	๑ x ๑ (ระดับต่ำ)	-แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาการต่อ สัญญาจ้างลูกจ้างที่มาจากหลายภาคส่วน -กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่อสัญญา จ้างให้มีชัดเจนและเป็นมาตรฐานสากล ลดการ ใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจ
		การบรรจุ/การ โยกย้าย/เลื่อน ตำแหน่ง	การเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับ การบรรจุ/การโยกย้าย/ เลื่อนตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนเพื่อแลกกับ การบรรจุ/การ โยกย้าย/เลื่อน ตำแหน่ง	๑ x ๑ (ระดับต่ำ)	-มีผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นคณะกรรมการในการ พิจารณาการบรรจุ/การโยกย้าย/เลื่อน ตำแหน่ง -กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการบรรจุ/ การโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน และเป็นมาตรฐานสากลลดการใช้ดุลยพินิจ ของผู้มีอำนาจ