

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น
ที่ นศ ๘๖๘๐๑/๑๓๖๘ **วันที่** ๑๔ ธ.ค. 2567
เรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น
สิ่งที่ส่งมาด้วย การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับ ขับเคลื่อน และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ให้เป็นไปตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐)

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น จึงขอรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อจะได้ดำเนินการขับเคลื่อน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นให้เป็นไปตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) ดังรายละเอียดปรากฏตามแบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการ

(นางประไพพิศ ศรีช่วย)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
.....
เพื่อโปรดพิจารณา
.....

(นางสาวนิรมล เกิดพยัคฆ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต. เพื่อโปรดพิจารณา
.....
.....

(นายดนัย สิทธิชัย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒./ความ...

ความเห็นนายก อบต.

.....

.....

(นายมณี จารีย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น

หมายเหตุ บันทึกข้อความ เรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ลงวันที่ 4 S.A. 2567

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๘ พ. ศ. ๒๕๕๓ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖ ที่กำหนดว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

(๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
(๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
(๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
(๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๒. วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

(๑) เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) เพื่อป้องกันความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๓) เพื่อลดโอกาสและผลกระทบที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ

(๔) เพื่อกำหนดมาตรการ กิจกรรมในการจัดการความเสี่ยงและมีการติดตามประเมินอย่างต่อเนื่อง

(๕) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริหารงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๖) เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน

๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

๓.๑ <u>ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย</u>

๑. ภัยธรรมชาติ (Natural Environment)
๒. เศรษฐกิจ (Economic)
๓. การเมือง (Political)๑.๔ สังคม (Social)

๔. เทคโนโลยี (Technological)

๓.๒ <u>ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย</u>

๑. คณะผู้บริหาร/กลยุทธ์ในการบริหารองค์กร (Strategy)

๒. โครงสร้างองค์กร (Structure) ที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๓. รูปแบบการปฏิบัติงาน (System) กระบวนการ /การบริหารจัดการ การกำหนด นโยบาย แผนงาน ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

๔. บุคลากร (Staff) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

๕. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) ของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประจำ

๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารและพนักงานในองค์กร

๗. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ของบุคลากรในองค์กรที่มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน ในอันที่จะปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหากไม่มีค่านิยมร่วมกันแล้วก็จะเกิดปัจจัยเสี่ยงที่เป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติราชการ

๔. การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระการทำงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานตามหลักภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้ และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นลักษณะ pre-decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทวน post-decision

๕. กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

รูปแบบการประเมินความเสี่ยง ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) จำแนกได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S :Strategic Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนด นโยบาย แผนงาน โครงการ ไม่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (O: Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการ หรือหลักวิชาการ การไม่มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพียงพอของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ความประมาทเลินเล่อ ฯลฯ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (F: Financial Risk) เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีที่ไม่ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ หลักวิชาการที่กำหนดไว้ หรือไม่มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจงใจละเว้น ความประมาทเลินเล่อ ฯลฯ

๔. ความเสี่ยงด้านกฎหมายระเบียบหรือที่เกี่ยวข้อง(C:Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้หรือระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่างๆ ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หรือไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ สถานการณ์ปัจจุบัน (ระเบียบล้าหลัง)

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission)

๑. สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (Internal Environment) เช่น นโยบายของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสมารถ ทักษะของบุคลากร กระบวนการบริหารงานทรัพยากรทางการบริหาร ระเบียบกฎหมาย สารสนเทศ การติดตามประเมินผล ฯลฯ

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการบริหารความเสี่ยงไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม

๓. การบ่งชี้เหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Event Identification) เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทั้งในส่วนของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

๔. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นการจำแนกและจัดลำดับการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) โดยสามารถประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

๕. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถบ่งชี้ความเสี่ยงขององค์กรและประเมินความสำคัญของความเสี่ยง โดยนำความเสี่ยงไปแก้ไขด้วยวิธีการอันเหมาะสมด้วยวิธีการ ๔ วิธี ดังนี้

๕.๑ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk avoidance) หมายถึง การเลิกหรือไม่กระทำในอันที่จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือความเสี่ยง

๕.๒ การควบคุมความสูญเสีย (Risk reduction) มี ๒ วิธี คือ

๑) การป้องกันมิให้เกิดความเสียหาย

๒) การควบคุมความรุนแรงของความสูญเสียมิให้มีผลกระทบในวงกว้าง

๕.๓ การแบ่งความเสี่ยง (Risk Sharing) คือ วิธีการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

๕.๔ การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) คือ การยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรมีความเสี่ยงในบางประเด็น เป็นความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ หรือน่าจะเกิดขึ้นน้อย โดยมีวิธีการหรือสามารถป้องกันได้ไม่เพิ่มความเสี่ยงยิ่งขึ้นจนไม่สามารถยอมรับได้

๖. กิจกรรมการควบคุม (Control Actives) คือการกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติค่างๆ ที่จะกระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เช่น การกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๗. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) คือ ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ

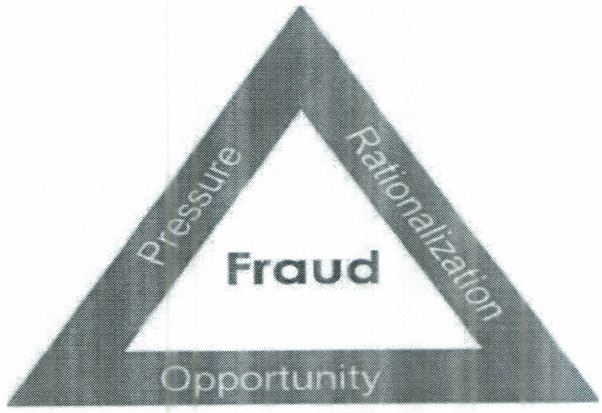
๘. การติดตามประเมินผล (Monitoring) คือ การติดตามประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงประจำองค์กรว่าระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ถือหรือปฏิบัติอยู่นั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มีประเด็นใดสมควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือดียิ่งขึ้นไป

๖. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตประกอบด้วย pressure/Incentive หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ opportunity หรือโอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุมกำกับควบคุม

ภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (fraud Triangle)

องค์ประกอบของการทุจริต หรือสามเหลี่ยมทุจริต (The Fraud Triangle)



๗. ขอบเขตประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นจะแบ่งความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘

๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย

๓. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล

๘. ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๕ ขั้นตอน

๑) การคัดเลือกกระบวนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน

๒) การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

๓) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๔) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๕) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นจะแบ่งความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘

๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย

๓. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ตารางระบุความเสี่ยงการทุจริต (know factor และ Unknow factor)

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
	Know factor (ความเสี่ยงที่เคยเกิด)	Unknow factor (ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิด)
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘		
๑.มีการรับของขวัญของกำนัลเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่		✓
๒.เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐาน		✓
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย		
๑.ผู้บริหารดำเนินการนโยบายโดยแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	✓	
๒.ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้อง	✓	
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑.มีการเรียกรับเงินตอบแทนแลกกับการตรวจรับในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง		✓
๒.การกำหนดคุณสมบัติให้ใกล้เคียงกับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง		✓
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล		
๑.การซื้อขายตำแหน่งเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย		✓
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	✓	

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนงานหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้นกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนงานหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

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) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางด้านการเงินและผลกระทบทางด้านการเงิน

๒.๑ ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางด้านการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	- แทบจะไม่มี

๒.๒ ผลกระทบทางด้านการเงิน

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

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘			
๑.มีการรับของขวัญของกำนัลเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๓	๓
๒.เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐาน	๑	๑	๑
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย			
๑.ผู้บริหารดำเนินการนโยบายโดยแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๒	๓	๖
๒.ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้อง	๒	๑	๒
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง			
๑.มีการเรียกรับเงินตอบแทนแลกกับการตรวจรับในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง	๑	๑	๑
๒.การกำหนดคุณสมบัติให้ใกล้เคียงกับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง	๑	๑	๑

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล			
๑.การซื้อขายตำแหน่งเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย	๑	๑	๑
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	๑	๑	๑

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต โดยแบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว : เป็นความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติการควบคุมดูแล

สถานะสีส้ม : เป็นกระบวนการความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนงานที่มีผู้มาเกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กรมีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน 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

ตารางการประเมินระดับความเสี่ยง

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง			
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘				
๑.มีการรับของขวัญของกำนัลเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	✓			
๒.เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐาน	✓			
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย				
๑.ผู้บริหารดำเนินการนโยบายโดยแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่		✓		
๒.ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้อง		✓		
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง				
๑.มีการเรียกรับเงินตอบแทนแลกกับการตรวจรับในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
๒.การกำหนดคุณสมบัติให้ใกล้เคียงกับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง	✓			
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล				
๑.การซื้อขายตำแหน่งเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย	✓			
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	✓			

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘		
๑.มีการรับของขวัญของกำนัลเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	ต่ำ	๑.กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญและของรางวัลจากการปฏิบัติหน้าที่
๒.เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐาน	ต่ำ	๑.ให้มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการให้บริการให้ผู้รับบริการได้ทราบ ณ จุดบริการหรือจัดทำแผ่นพับแจกจ่าย ๒.ให้พนักงานบริการประชาชนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเท่าเทียมกัน
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมาย		
๑.ผู้บริหารดำเนินการนโยบายโดยแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ปานกลาง	กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญและของรางวัลจากการปฏิบัติหน้าที่
๒.ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้อง	ปานกลาง	๑.กำหนดมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ๒.ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบ
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑.การเรียกรับเงินตอบแทนในการอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง	ต่ำ	๑.จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ๒.ควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและระยะเวลา ๓.ดำเนินการตามวินัยหากพบเห็นการกระทำความผิดเรียกรับผลตอบแทน ๔.กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญและของรางวัลจากการปฏิบัติหน้าที่

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. การกำหนดคุณสมบัติให้ใกล้เคียงกับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง	ต่ำ	๑.กำชับเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ๒.ผู้บริหารควบคุมกำกับมิให้กำหนดคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ขายรายใดรายหนึ่ง
ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล		
๑.การซื้อขายตำแหน่งเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย	ต่ำ	๑.กำหนดนโยบายไม่รับของขวัญและของรางวัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ๒.เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต ๓.ควบคุม ติดตามการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	ต่ำ	๑.กำหนดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ๒.พิจารณาเอกสารตามตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติให้สอดคล้องกัน