

**แนวทางการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส  
และป้องกันการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๒. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ ตามตารางคะแนน โดยกำหนดระดับที่เหมาะสมกับ ประเด็น ความเสี่ยงนั้น ๆ ๕ ระดับ เพื่อให้ทราบถึงความรุนแรงและความสำคัญโดยพิจารณาจาก

๒.๑ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

๒.๒ ผลกระทบของความเสี่ยง หากเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ จะก่อให้เกิดความเสียหายในระดับใด

**ตารางที่ ๑ เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง**

ระดับ	โอกาสที่จะเกิดขึ้น	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

**ตารางที่ ๒ เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน**

ระดับ	โอกาสที่จะเกิดขึ้น	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูงมาก
๔	สูง	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูง
๓	ปานกลาง	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับปานกลาง
๒	น้อย	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำ
๑	น้อยมาก	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำมาก

๓. วิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) ซึ่งจะบ่งบอกถึงระดับความสำคัญในการบริหาร ความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) ของ ความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

**ตารางที่ ๓ วิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)**

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕ - ๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙ - ๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๕ - ๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ	๑ - ๔ คะแนน

ระดับความเสี่ยง = โอกาส x ผลกระทบ

ตารางที่ ๔ การแบ่งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

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

- ความเสี่ยงการทุจริตระดับต่ำ
- สามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้
- เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน/หลายหน่วยงานภายในองค์กร/มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
- เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก/คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่อาจเกิดการให้หรือรับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ  
ของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>๑. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘</b>				
๑.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีการรับผลประโยชน์ส่วนตัวจากผู้ประกอบการเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ ตามขั้นตอนและกฎหมาย	ต่ำ (๑,๔)	๑. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานแสดงเจตนาธรมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองสาธารณสุขฯ/ กองยุทธศาสตร์ฯ
๑.๒ การพิจารณา อนุมัติ อนุญาต อาจมีการเอื้อประโยชน์ ให้กับผู้ขออนุญาตบางรายที่เอกสารไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ปานกลาง (๒,๓)	๑. แสดงคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน ใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ ผ่านช่องทางออนไลน์	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองสาธารณสุขฯ/ กองยุทธศาสตร์ฯ
<b>๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ</b>				
๒.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ราชการเพื่อช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเรียกรับสินบนเป็นการตอบแทน	ต่ำ (๑,๓)	๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือกิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัดเทศบาล

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (ต่อ)</b>				
-	-	๒. มีมาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในของหน่วยงาน พร้อมนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
<b>๓. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง</b>				
๓.๑ การรับผลประโยชน์เพื่อเอื้อให้เกิดการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะให้กับผู้ประกอบการที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	ต่ำ (๑,๔)	๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือกิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีทัศนคติค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองคลัง (งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)
๓.๒ การทำสัญญาที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการสร้างความเสียหายให้กับองค์กร	ต่ำ (๑,๔)	๑. กำกับดูแลและสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองคลัง (งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)
๓.๓ การเรียกรับสินบนจากบริษัทฯ ผู้รับจ้าง เพื่อให้การตรวจรับงานไม่ตรงตามสัญญาหรือเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ผู้รับจ้าง	ต่ำ (๑,๔)	๑. การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการใช้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน พร้อมทั้งแจ้งเวียน แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ทุกรายการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๒. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนเสนอขอความเห็นชอบ การอนุมัติตามลำดับ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง (งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)
๓.๔ การบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือใช้เงินไม่เกิดประโยชน์กับราชการ	ต่ำ (๑,๔)	๑. มาตรการติดตามและประเมินผลการเบิกจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองคลัง/ กองยุทธศาสตร์ฯ

เหตุการณ์ความเสี่ยงต่อการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>๔. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล</b>				
<p>๔.๑ การสรรหาคัดเลือก</p> <p>- การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากกระบวนการสรรหาคัดเลือก</p>	<p><b>ต่ำ</b></p> <p>(๑,๓)</p>	<p>๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือกิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีทัศนคติค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒. กำกับดูแลและควบคุมกำชับให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. การประกาศนโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน พร้อมทั้งแจ้งเวียน แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ทุกส่วนราชการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗</p> <p>ถึง</p> <p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(สำนักปลัดเทศบาล)</p>
<p>๔.๒ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนเพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม</p>	<p><b>ต่ำ</b></p> <p>(๑,๓)</p>	<p>๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือกิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีทัศนคติค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒. กำกับดูแลและควบคุมกำชับให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. การประกาศนโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน พร้อมทั้งแจ้งเวียน แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ทุกส่วนราชการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนให้มีความชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗</p> <p>ถึง</p> <p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(สำนักปลัดเทศบาล)</p>