



คู่มือ

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

Fraud Risk Assessment Guide



งานตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหาจากสาเหตุต่าง ๆ การป้องกันการทุจริต คือ การแก้ไขปัญหามารุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นเจตจำนง ของทุกองค์กรที่ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ อันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร จะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่ง ได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีการทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ในฐานะผู้รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานของรัฐ จึงได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว โดยคัดเลือกกระบวนการงาน จำนวนกระบวนการงานตามกรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ๓ ด้าน คือ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งกำหนดมาตรการกิจกรรม แนวทาง ในการป้องกันความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

งานตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ความเสี่ยงการทุจริต

| | |
|---|---|
| ๑. ความหมาย | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต | ๒ |
| ๓. รูปแบบของการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม | ๒ |
| ๔. เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) | ๓ |
| ๕. เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน | ๔ |
| ๖. กำหนดระดับดับความเสี่ยง (Degree of Risk) | ๔ |
| ๗. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน | ๕ |
| ๘. สรุปคะแนนของแต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยง | ๙ |

ส่วนที่ ๑ ความเสี่ยงการทุจริต

๑. ความหมาย

ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจการค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น

ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใดๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง



๒. วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กรถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มี การทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือ หากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยง มาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่ การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต : เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีมาตรการ ระบบ หรือ แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมมีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ เฉพาะในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือ ทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น 9 รูปแบบ ดังนี้

1) การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดใน ลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆนั้น ได้ส่งผลให้ต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

2) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐโดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดย อาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือ เรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกหรือพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ และไป ทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้ อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง

4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลาย ลักษณะไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงาน หรือองค์การ สาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความ น่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

6) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork – barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของคนเองหรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรือ อาจเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้องของตน

9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เข้าแทรกแซงหรือก่อกวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อื่น เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบและกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๔. เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหายการทุจริต (Likelihood)

| ตารางระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหายการทุจริต (Likelihood) | | |
|---|----------------|---|
| ระดับ | โอกาสที่จะเกิด | คำอธิบาย |
| 5 | สูงมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ หรือ |
| | | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง / ปี |
| 4 | สูง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือ |
| | | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง / ปี |
| 3 | ปานกลาง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบางครั้ง หรือ |
| | | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง / ปี |
| 2 | น้อย | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นน้อยครั้ง หรือ |
| | | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง / ปี |
| 1 | น้อยมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นได้ยาก หรือ |
| | | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น 1 ครั้ง / ปี |

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

๕. เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งต่อการดำเนินงาน

| ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) | | | |
|---|----------------|--|--|
| ระดับ | โอกาสที่จะเกิด | คำอธิบาย (ผลกระทบทางการเงิน) | คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน) |
| 5 | สูงมาก | ความเสียหายตั้งแต่ 1,000,000 บาท ขึ้นไป | เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกกลโกง ซ้ำมูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม |
| 4 | สูง | ความเสียหายตั้งแต่ 500,000 บาท ถึง 1,000,000 บาท | ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความโปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ |
| 3 | ปานกลาง | ความเสียหายตั้งแต่ 250,000 บาท ถึง 500,000 บาท | หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง |
| 2 | น้อย | ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท ถึง 250,000 บาท | ปรากฏข่าวลือที่อาดพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส |
| 1 | น้อยมาก | ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท หรือน้อยกว่า | แทบจะไม่มี |

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

๖. 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 |

| แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) | | | | | |
|------------------------------|------------------|----|----|----|----|
| โอกาส (Likelihood) | ผลกระทบ (Impact) | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 4 | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| 3 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 2 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) | | | | | |
|------------------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|
| โอกาส (Likelihood) | ผลกระทบ (Impact) | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ปานกลาง | สูง | สูงมาก | สูงมาก | สูงมาก |
| 4 | ปานกลาง | ปานกลาง | สูง | สูงมาก | สูงมาก |
| 3 | ต่ำ | ปานกลาง | สูง | สูง | สูงมาก |
| 2 | ต่ำ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | สูง |
| 1 | ต่ำ | ต่ำ | ต่ำ | ปานกลาง | ปานกลาง |

๗. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

โดยการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงในแต่ละรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานสามารถกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงเองได้ตามบริบทของหน่วยงาน โดยต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบของการขัดกันแห่งประโยชน์นั้นๆ ด้วย และสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต โดยใช้ค่าฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย (ในกรณีไม่สามารถหาค่าฐานนิยมได้)

ค่าฐานนิยม คือ ค่ากลางหรือตัวเลขที่มีจำนวน “ซ้ำกันมากที่สุด” ในแต่ละชุดข้อมูล โดยมีเงื่อนไขว่าในแต่ละชุดข้อมูลจะมีค่าฐานนิยมอย่างน้อยแค่ ๒ ตัวเท่านั้น ถ้ามีมากกว่านั้นให้ถือว่าไม่มีฐานนิยม

ตัวอย่างการหาค่าฐานนิยม

ข้อมูลชุดที่ 1 คือ 2,3,4,5,5,5,6,6,7,8 จะได้ค่าฐานนิยมคือ 5

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

ข้อมูลชุดที่ 2 คือ 2,3,4,5,5,5,6,8,8,8 จะได้ค่าฐานนิยมของข้อมูลชุดนี้ 2 ค่า คือ 5 และ 8 เนื่องจากข้อมูลทั้งสองค่ามีจำนวน 3 ตัวเท่ากัน และข้อมูลค่าอื่น ๆ มีเพียงตัวเดียว

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 8 | 8 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

ข้อมูลชุดที่ 3 คือ 1,1,1,2,2,2,3,4,4,4 จะได้ค่าฐานนิยมของข้อมูลชุดนี้ 3 ค่า คือ 1 , 2 และ 4 เนื่องจากข้อมูลทั้งสามค่ามีจำนวน 3 ตัวเท่ากัน ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จะมีค่าฐานนิยมมากกว่า 2 ตัว จึงถือว่าข้อมูลชุดนี้

ค่าเฉลี่ย คือ ค่ากลางชนิดหนึ่งซึ่งได้มาจากการนำผลรวมของสมาชิกทุกตัวมาหารด้วยจำนวนสมาชิกทั้งหมดในชุดข้อมูล

ตัวอย่างการหาค่าเฉลี่ย

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

ชุดข้อมูลประกอบด้วยตัวเลขจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย 1,2,3,4 และ 5 วิธีการหาค่าเฉลี่ยทำได้ดังนี้

- นำตัวเลขทั้งหมดมา**บวก**รวมกันจะได้ $1+2+3+4+5 = 15$
- นำผลรวมที่ได้มา**หาร**ด้วยจำนวนตัวเลขทั้งหมดในชุดข้อมูล จากตัวอย่างคือ 1,2,3,4 และ 5 เท่ากับ มีจำนวนตัวเลข 5 ตัว จะได้ $15 \div 5 = 3$ (ผลรวม \div จำนวนตัวเลข = ค่าเฉลี่ย)
- ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ 1,2,3,4,5 จะได้เท่ากับ **3**

(ตัวอย่าง)

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยใช้หลักการชดกันแห่งผลประโยชน์

| รูปแบบที่ 1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) | | | | |
|---|---|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ | 2 | 5 | 10 |
| 2 | มีการรับของขวัญ ของฝากจากผู้มาติดต่อราชการ | 5 | 4 | 20 |
| 3 | มีการขอรับบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้มาติดต่อราชการ | 2 | 4 | 8 |

คะแนนความเสี่ยง = 12 คะแนน , ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)

* ใช้ค่าเฉลี่ย $(10+20+8) \div 3 = 12.66$

| รูปแบบที่ 2 การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) | | | | |
|---|---|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี | 2 | 5 | 10 |
| 2 | การกระทำอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม | 2 | 5 | 10 |
| 3 | การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม | 2 | 5 | 10 |

คะแนนความเสี่ยง = 10 คะแนน , ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)

* ใช้ค่าฐานนิยม $(10,10,10) = 10$

| รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post - employment) | | | | |
|---|---|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ | 1 | 5 | 5 |
| 2 | การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง | 1 | 5 | 5 |
| 3 | การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน | 2 | 5 | 10 |

คะแนนความเสี่ยง = 5 คะแนน , ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)

* ใช้ค่านิยาม (5,5,10) = 5

| รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) | | | | |
|--|--|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง | 2 | 5 | 10 |
| 2 | จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ | 1 | 5 | 5 |
| 3 | รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ | 1 | 5 | 5 |

คะแนนความเสี่ยง = 5 คะแนน , ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)

* ใช้ค่านิยาม (10,5,5) = 5

| รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) | | | | |
|--|--|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง | 2 | 5 | 10 |

คะแนนความเสี่ยง = 10 คะแนน , ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)

* ใช้ค่านิยาม (10) = 10

| รูปแบบที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) | | | | |
|--|--|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ ส่วนกลาง วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ | 5 | 4 | 20 |
| 2 | การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัดโดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม | 5 | 4 | 20 |

คะแนนความเสี่ยง = 20 คะแนน , ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)

* ใช้ค่างานนิยม (20,20) = 20

| รูปแบบที่ 7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling) | | | | |
|--|--|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง | 3 | 4 | 12 |
| 2 | ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน) | 2 | 4 | 8 |
| 3 | ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนน หรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน | 1 | 4 | 4 |

คะแนนความเสี่ยง = 8 คะแนน , ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)

| รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) | | | | |
|--|--|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเอง เข้าทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ | 2 | 4 | 8 |
| 2 | การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด | 2 | 4 | 8 |
| 3 | การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิด หรือให้รับได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรจะเป็น | 1 | 4 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| 4 | การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อน ขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับ บุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการันั้น ๆ | 3 | 4 | 12 |
|---|---|---|---|----|

คะแนนความเสี่ยง = 8 คะแนน , ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)

* ใช้ค่าฐานนิยม (8,8,4,12) = 8

| รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) | | | | |
|--|---|-------|---------|-----|
| ที่ | เหตุการณ์ความเสี่ยง | โอกาส | ผลกระทบ | รวม |
| 1 | การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือ หน่วยงานของรัฐอื่น (influence) | 1 | 5 | 5 |

คะแนนความเสี่ยง = 5 คะแนน , ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)

* ใช้ค่าฐานนิยม (5) = 5

๘. สรุปคะแนนของแต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยง

โดยใช้ค่าฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย (ในกรณีที่ไม่สามารถหาค่าฐานนิยมได้) เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยง และจัดลำดับความสำคัญว่าเหตุการณ์ความเสี่ยงใดมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน พร้อม กำหนดมาตรการ/แนวทางแก้ไข สำหรับในแต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยง โดยใช้แนวทางการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เป็นหลัก ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถพิจารณาแนวทาง อื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของหน่วยงาน มากำหนดเป็นแนวทางแก้ไขที่สามารถลดความเสียหายหรือ ป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

ทั้งนี้ มาตรการหรือแนวทางแก้ไขตามคู่มือ หน่วยงานไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การปฏิบัติทั้งหมด แต่ให้ เลือกโดยพิจารณาถึงมาตรการหรือแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทรัพยากรทางการบริหาร เท่าที่จำเป็น และเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

(ตัวอย่าง)

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| 1 | รูปแบบที่ 6 การใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว | 20 คะแนน ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E) | มิติที่ 1 1. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 2. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน การต่อต้านการทุจริต |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p><u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน ฯลฯ</p> <p>2. การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัดโดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม</p> | | <p>3. โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>มติที่ 2</p> <p>1. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>2. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>3. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</p> <p>มติที่ 3</p> <p>1. มาตรการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียนการทุจริต</p> <p>2. กิจกรรมส่งเสริมชุมชนเฝ้าระวังการทุจริต</p> <p>มติที่ 4</p> <p>1. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>2. กิจกรรมติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</p> <p>3. มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของระบุนี้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |
| 2 | <p><u>รูปแบบที่ 1</u> การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)</p> <p><u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลก</p> | <p>12 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)</p> | <p>มติที่ 1</p> <p>1. มาตรการ " ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> <p>2. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>3. โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p>กับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ</p> <p>2. มีการรับของขวัญของฝากจากผู้มาติดต่อราชการ</p> <p>3. มีการขอรับบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้มาติดต่อราชการ</p> | | <p>มิตินี้ 2</p> <p>1. มาตรการ NO Gift Policy</p> <p>2. กิจกรรมการใช้บัตรคิวในการติดต่อราชการ</p> <p>3. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)</p> <p>มิตินี้ 3</p> <p>1. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริต</p> <p>มิตินี้ 4</p> <p>1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>2. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> |
| 3 | <p><u>รูปแบบที่ 2</u> การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) <u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี</p> | <p>10 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)</p> | <p>มิตินี้ 1</p> <p>1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> <p>2. โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต</p> <p>3. โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>มิตินี้ 2</p> <p>1. มาตรการแสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p>2. การกระทำอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>3. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้องหรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม</p> | | <p>2. กิจกรรม “วิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี”</p> <p>3. มาตรการป้องกันการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร ผิดวัตถุประสงค์ ไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>มิตินี้ 3</p> <p>1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ</p> <p>2. กิจกรรมบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต</p> <p>มิตินี้ 4</p> <p>1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>2. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> <p>3. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> |
| 4 | <p>รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) <u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง</p> | <p>10 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)</p> | <p>มิตินี้ 1</p> <p>1. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต</p> <p>2. มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> <p>3. โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>มิตินี้ 2</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | | | <p>1. มาตรการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p> <p>2. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ</p> <p>3. มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและกำกับติดตามการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะของระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>มิติที่ 3</p> <p>1. โครงการจัดเวทีประชาคม</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ</p> <p>3. กิจกรรมส่งเสริมชุมชนเฝ้าระวังการทุจริต</p> <p>มิติที่ 4</p> <p>1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>2. มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต</p> <p>3. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> |
| 5 | <p><u>รูปแบบที่ 7</u> การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling)</p> <p><u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. ผู้บริหารใช้งบประมาณไปเพื่อ</p> | <p>8 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)</p> | <p>มิติที่ 1</p> <p>1. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต</p> <p>2. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>3. มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p>กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง</p> <p>2. ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)</p> <p>3. ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนน หรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน</p> | | <p>มิตีที่ 2</p> <p>1. มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและกำกับติดตามการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ</p> <p>2. มาตรการแสดงเจตนากรณีในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร</p> <p>3. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>4. มาตรการประเมินความคุ้มค่าในการบริหารงาน</p> <p>มิตีที่ 3</p> <p>1. โครงการจัดเวทีประชาคม</p> <p>2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ</p> <p>มิตีที่ 4</p> <p>1. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> <p>2. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> |
| 6 | <p>รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)</p> <p><u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดย</p> | <p>8 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)</p> | <p>มิตีที่ 1</p> <p>1. มาตรการ "ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> <p>2. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>3. โครงการเสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต</p> <p>มิตีที่ 2</p> <p>1. มาตรการแสดงเจตนากรณีในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|---|--|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p>ไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ</p> <p>2. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด</p> <p>3. การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิด หรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรจะเป็น</p> <p>4. การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ</p> | | <p>2. มาตรการการสร้างโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>3. กิจกรรม “สร้างโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน” มิติที่ 3</p> <p>1. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>2. มาตรการจัดการเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน มิติที่ 4</p> <p>1. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>2. กิจกรรมติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</p> |
| 7 | <p>รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post - employment)</p> | <p>5 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)</p> | <p>มิติที่ 1</p> <p>1. โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| | <p>เหตุการณ์ความเสี่ยง</p> <p>1. การเข้าเป็นกรรมการที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่</p> <p>2. การเข้าเป็นกรรมการที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง</p> <p>3. การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณหรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน</p> | | <p>มิตินี้ 2</p> <p>1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต</p> <p>2. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>3. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>มิตินี้ 3</p> <p>1. มาตรการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียน</p> <p>2. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริต</p> <p>มิตินี้ 4</p> <p>1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>2. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| 8 | <p>รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)</p> <p><u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u></p> <p>1. การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง</p> <p>2. จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่</p> <p>3. รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างค่าน่าเชื่อถือ</p> | <p>5 คะแนน</p> <p>ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)</p> | <p>มิติที่ 1</p> <p>1. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรรองศีกษปกรองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> <p>2. มาตรการ "ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> <p>3. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรรองศีกษปกรองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต</p> <p>มิติที่ 2</p> <p>1. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>2. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>3. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>มิติที่ 3</p> <p>1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ</p> <p>2. มาตรการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียน</p> <p>มิติที่ 4</p> <p>1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>2. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>3. กิจกรรมติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</p> |

| ตารางสรุปคะแนนความเสี่ยงการทุจริต | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง | มาตรการ / แนวทางแก้ไข |
| 9 | รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) <u>เหตุการณ์ความเสี่ยง</u> 1. ใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น | 5 คะแนน ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M) | <p>มิติที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น 2. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต 3. โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม <p>มิติที่ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มาตรการแสดงเจตนาารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร 2. มาตรการ “จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล” <p>มิติที่ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ 2. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริต <p>มิติที่ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของระบู่ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น 3. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาท้องถิ่น |