



รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ด

สารบัญ

คำนำ

ส่วนที่ ๑ ความสำคัญของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๔
๒.๑ การขีดกั้นแห่งผลประโยชน์	
๒.๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๑๕
๓.๑ การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง	
๓.๒ เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)	
๓.๓ เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	
๓.๔ กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree Of Risk)	
๓.๕ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขีดกั้นระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	๑๙

คำนำ

ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ตลอดจนผลักดันให้มีการนำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหนึ่งในขั้นตอนที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดทำแผนคือ การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานได้รับรู้ถึงประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่หน่วยงานนั้นมีอยู่ และได้วางแผนเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงการทุจริตนั้นเกิดขึ้น หรือเกิดผลกระทบน้อยลงมากที่สุด

เพื่อประโยชน์ต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด และเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส อันจะนำไปสู่เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดไว้ว่า "ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ" จึงได้นำคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสำนักงาน ป.ป.ช. มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด และเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

ส่วนที่ ๑

ความสำคัญของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ที่มา

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรมของ "คน" ให้มีจิตสำนึก และพฤติกรรมที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Paradigm Shift) หรือสามารถแยกแยะ ประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวมได้ อีกทั้งยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา "ระบบ" เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ผ่านการสร้างนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแนวทางการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ "การประเมินความเสี่ยงการทุจริต" เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

รัฐบาลผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติ มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการต่อต้านการทุจริตและสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนที่ส่งผลต่อทิศทางการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงานภาครัฐในอนาคต แต่เนื่องจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในระบบราชการในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อเป็นการยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ ลดความเสี่ยงต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ

การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งเป็นหลักประกัน ผลการดำเนินงานในระดับหนึ่งว่าผลการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการกระบวนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งระบบการบริหารความเสี่ยงที่ดี เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ด้านมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ ด้านการปฏิบัติงาน รหัสมาตรฐานที่ ๒๑๐๐ ว่าด้วยลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ได้กำหนดไว้ว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายในจะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุกและการประเมินผลของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้งรวมทั้งได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดจึงมีแนวคิดที่จะนำเครื่องมือในการบริหารจัดการมาประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตมาใช้ในองค์กร เพื่อช่วยสร้างหลักประกันการดำเนินงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดว่าจะไม่มีการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน จึงได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อเสนอแนวทางให้กับผู้บริหาร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานของรัฐทุกคนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน และเพื่อให้มีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางมิให้ผู้บริหารตลอดจนพนักงานเทศบาลทุกคนเข้าไปมีส่วนในการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานและหามาตรการป้องกันการทุจริตมิให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐ
๓. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน บทบาทและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต โดยสร้างให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๔. เพื่อประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมิให้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวอันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๕. เพื่อสร้างจิตสำนึก ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลทั่วไป
๖. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีการดำเนินงานที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
๗. เพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารราชการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตในการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการวิเคราะห์โอกาสที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๒. จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจและประเมินผลเจตคติของบุคลากรในหน่วยงานต่อโอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓. วิเคราะห์ข้อมูลและรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการสั่งการ เพื่อควบคุม หรือกำจัดความเสี่ยงที่มีระดับสูง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เชิงปริมาณ

๑. การดำเนินงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปลอดภัยจากอุบัติเหตุหรือการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

เชิงคุณภาพ

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้และมุ่ง ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.๑ การขัดกันแห่งผลประโยชน์

๒.๑.๑ ความหมาย

คำว่า Conflict of Interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น "การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม" หรือ "การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม" หรือ "การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล" หรือ "ประโยชน์ทับซ้อน" หรือ "ผลประโยชน์ทับซ้อน" หรือ "ผลประโยชน์ขัดกัน" หรือบางท่านแปลว่า "ผลประโยชน์ขัดแย้ง" หรือ "ความขัดแย้งทางผลประโยชน์"

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมหรือที่เรียกว่า Conflict of Interest นั้น ก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับกฎศีลธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หลักคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงไม่ควรจะกระทำ แต่บุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่ม แต่ละสังคม อาจเห็นว่าเรื่องใดเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแตกต่างกันไป หรือเมื่อเห็นว่าเป็นการขัดกันแล้วยังอาจมีระดับของความหนักเบาแตกต่างกัน อาจเห็นแตกต่างกันว่าเรื่องใดกระทำได้กระทำไม่ได้แตกต่างกันออกไปอีก และในกรณีที่มีการฝ่าฝืน บางเรื่องบางคนอาจเห็นว่าไม่เป็นไร เป็นเรื่องเล็กน้อย หรืออาจเห็นเป็นเรื่องใหญ่ต้องถูกประณาม ตำหนิ ตีฉิฉิน นินทา ว่ากล่าว ฯลฯ แตกต่างกันไปตามสภาพของสังคม

โดยพื้นฐานแล้ว เรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม เป็นกฎศีลธรรมประเภทหนึ่งที่คุณคนไม่พึงละเมิดหรือฝ่าฝืน แต่เนื่องจากการฝ่าฝืนกันมากขึ้น และบุคคลผู้ฝ่าฝืนก็ไม่มี ความเกรงกลัวหรือละอายต่อการฝ่าฝืนนั้น สังคมก็ไม่ลงโทษหรือลงโทษไม่เพียงพอที่จะมีผลเป็นการห้ามการกระทำดังกล่าว และในที่สุดเพื่อหยุดยั้งเรื่องดังกล่าวนี้ จึงมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์มากขึ้นๆ และเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมากขึ้นตามลำดับ

" **ประโยชน์ส่วนบุคคล** " (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติพวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น"

" **ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ** " (Public Interests) คือ การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ ได้กระทำการใด ๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่าง ๆ กันที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน

เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่
วัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน"

"การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน"

(Conflict of interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็น
การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ
หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วน
ได้เสียในรูปแบบต่าง ๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการ
ใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำการใด ๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น
เพื่อแสวงหาประโยชน์ในการทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง"

๒.๑.๒ รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะใน
รูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สิน
ด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๙ รูปแบบ ดังนี้

๑) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น
ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะ
เดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น ได้ส่งผลให้ต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ
ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่
ของรัฐโดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะ
เป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่า
เป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

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

๔) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลาย
ลักษณะไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์กร
สาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความ
น่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์
จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะ
ไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

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

๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้องของตน

๙) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เข้าแทรกแซงหรือกีดกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อื่น เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบและกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๒.๑.๓ กฎหมาย ป.ป.ช. เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หมวด ๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา ๑๒๖ นอกจากเจ้าพนักงานของรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และเจ้าพนักงานของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น

ให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าพนักงานของรัฐตามวรรคหนึ่งด้วย โดยให้ถือว่า การดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าพนักงานของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้น ดำเนินการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะเข้าดำรงตำแหน่ง

คู่สมรสตามวรรคสอง ให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภรรยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส ด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

เจ้าพนักงานของรัฐที่มีลักษณะตาม (๒) หรือ (๓) ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๗ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ดำเนินการใดตามมาตรา ๑๒๖ (๔) ภายในสองปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๘ ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณ เป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดย อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตาม หลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมจรรยาตามฐานานุรูป

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการ เป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

๒.๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๒.๑ ความสำคัญและผลการดำเนินงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗,๘๕๐ แห่ง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐ ภายใต้โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักกระจายอำนาจการปกครอง ที่มุ่งเน้นการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นและเป็นกลไกหนึ่งในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็น หน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปราศจาก การทุจริต นำเงินงบประมาณมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง พัฒนาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริงแล้ว ประเทศชาติก็必将มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาอารยประเทศ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิด ความยั่งยืน รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักแห่งการปกครองชุมชนของ ตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักใน การจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ส่วนการกำกับดูแลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำได้เท่าที่จำเป็นตามกรอบกฎหมายกำหนด และต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง แสดงเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีความเข้มแข็งในการบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน อันเป็นการยกระดับมาตรฐานในการป้องกันการทุจริตให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทั้งประเทศ ด้วยการสร้างกลไกในการป้องกันการทุจริตขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการป้องกันการทุจริต จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นแผนฯ ระยะเวลาที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนฯ ระยะเวลาที่ ๒ ได้มีการพัฒนารอบการจัดทำให้มีความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ดังนี้

- แผนระดับ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- แผนระดับ ๒ ได้แก่

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นที่ ๒๑

การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) แผนการปฏิรูปประเทศ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

- แผนระดับ ๓ ได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย

นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นกลไกในการพัฒนารอบการจัดทำแผนฯ รวมถึงให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต

มิติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน



ขั้นตอนที่ ๑ : การเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์

๒. ศึกษารายละเอียดการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยศึกษากรอบ รูปแบบ และรายละเอียดของแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๒ : ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยจะใช้วิธีการใดในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตก็ได้ เป็นดุลยพินิจของหน่วยงานที่จะเลือกใช้วิธีการใด ๆ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงสถานะความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานว่ามีประเด็นใดบ้างที่ความเสี่ยงทุจริต ระดับความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการทุจริต และสามารถดำเนินการเพื่อป้องกันหรือลดความรุนแรงจากการทุจริตต่าง ๆ นั้น ได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ : จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้ครอบคลุมตามรายละเอียดของกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. นำมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตที่ได้จากขั้นตอนที่ ๒ มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๓. พิจารณาตัวอย่างโครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการจากคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ โดยต้องเลือกโครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ ให้ครบตามกรอบ ทั้ง ๔ มิติ และให้มีจำนวนโครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ ไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔. หน่วยงานสามารถพิจารณาจัดทำโครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ (นอกเหนือจากโครงการ/ กิจกรรม/ มาตรการ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ในเล่มคู่มือฯ) โดยต้องมีความสอดคล้องกับกรอบการจัดทำแผนฯ และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตนเอง

๕. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ตามรูปแบบหรือเค้าโครงแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๔ : ดำเนินการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

โดยให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำกับติดตามการนำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ ๕ : การรายงานผลการดำเนินการผ่านระบบรายงานและติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ e-Plan Nacc

สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้ต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตาม แผนปฏิบัติการผ่านระบบ e-PlanNacc ปีละ ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑ รอบ ๖ เดือน รายงานผลผ่านระบบภายในเดือนเมษายน

รอบที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน รายงานผลผ่านระบบภายในเดือนตุลาคม

ขั้นตอนที่ ๖ : การติดตามประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงาน ป.ป.ช. จะดำเนินการติดตามความคืบหน้าและการประเมินผลการดำเนินงานผ่าน ระบบ e- planNacc และพิจารณาคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อลงพื้นที่นี้เทศต่อไป โดยจะมีการแจ้งให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมพร้อมรับการนิเทศติดตามก่อนการลงพื้นที่ล่วงหน้า

๒.๒.๓ โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รวบรวมโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม/มาตรการดังกล่าว ให้สอดคล้องกับกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งยังได้จัดทำโครงการ/กิจกรรม/มาตรการเพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมตามกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาคัดเลือกตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ เพื่อนำไปขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานไปสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสได้ตามแต่ละบริบทของหน่วยงาน โดยควรพิจารณานำโครงการ/ กิจกรรม/มาตรการไปขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่และ ครอบคลุมรายละเอียดกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ทั้ง ๔ มิติ

**โครงการ / กิจกรรม / มาตรการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรม
และความโปร่งใส สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

มติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต (๑๘ โครงการ)

๑. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
๒. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. มาตรการ "ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของ(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)"
๔. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต
๖. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต
๗. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต
๘. โครงการบุคลากรต้นแบบ ด้าน "บริการเป็นเลิศ"
๙. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
๑๐. โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
๑๑. โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๑๒. โครงการเสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต
๑๓. ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานและบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์
๑๔. กิจกรรมการมอบประกาศเกียรติคุณแก่คณะกรรมการชุมชน
๑๕. กิจกรรมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๑๖. โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชน (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๑๗. โครงการประกวดคำขวัญต่อต้านการทุจริต
๑๘. โครงการโรงเรียนคุณธรรม

มติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส (๒๙ โครงการ)

๑. มาตรการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ
๓. มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และกำกับติดตามการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๔. มาตรการแสดงเจตนากรณีในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของ(ผู้บริหารระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
๕. มาตรการ NO Gift Policy
๖. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
๗. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๘. มาตรการการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๙. กิจกรรม "สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน"
๑๐. มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้น

เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร

๑๑. กิจกรรม "ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี"
๑๒. กิจกรรม "วิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี"
๑๓. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๑๔. มาตรการป้องกันการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร ผิดวัตถุประสงค์ ไม่มีประสิทธิภาพ
๑๕. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
๑๖. โครงการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของ(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๑๗. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
๑๘. กิจกรรมการใช้บัตรคิวในการติดต่อราชการ
๑๙. โครงการ "บริการเป็นเลิศ ก่อเกิดความประทับใจ" (ยกระดับมาตรฐานการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล)
๒๐. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)
๒๑. มาตรการประเมินความคุ้มค่าในการบริหารงานของ(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๒๒. มาตรการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
๒๓. มาตรการ "จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล"
๒๔. กิจกรรม "การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของ(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)"
๒๕. โครงการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๒๖. โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของ(ระบุชื่อ)องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๗. โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน
๒๘. มาตรการออกคำสั่งมอบหมายงานของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๒๙. มาตรการกระจายอำนาจของ (ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

มติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (๘ โครงการ)

๑. โครงการจัดเวทีประชาคม
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของ (ระบุชื่อ.....)
๓. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ (ระบุชื่อ.....)
๔. โครงการประชุมสภาสัญจร
๕. มาตรการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียนของ (ระบุชื่อ.....)
๖. กิจกรรมส่งเสริมชุมชนเฝ้าระวังการทุจริต
๗. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริตของ (ระบุชื่อ.....)
๘. กิจกรรมบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต

มติที่ ๔ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗ โครงการ)

๑. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๒. กิจกรรมติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน
๓. กิจกรรมการประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยง
๔. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของ (ระบุชื่อ.....)
๕. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
๖. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาท้องถิ่น
๗. มาตรการจัดการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริตของ (ระบุชื่อ.....)
๘. มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของ (ระบุชื่อ.....)

๒.๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๒.๓.๑ ความสำคัญ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสดูแลติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

๒.๓.๒ หลักการพื้นฐานของการประเมิน ITA

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑: แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment หรือแบบวัด ET โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓: แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานแบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ส่วนที่ ๓
ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

โดยใช้หลักการจากรูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ทั้ง ๔ รูปแบบ นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การรับทรัพย์สินที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินที่ควรได้ตามกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ

๒. การรับของขวัญ ของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ

๓. การรับบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากบุคคลภายนอก

๔. การรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลภายนอก

รูปแบบที่ ๒ การทำธุรกิจกับตนเอง (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 ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

๒. การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง

๓. การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

รูปแบบที่ ๔ การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

๒. จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

๓. รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

รูปแบบที่ ๕ การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินแก่ญาติพี่น้อง เพื่อให้ไปกว้านซื้อที่ดินในราคาถูกและขายต่อให้รัฐในราคาแพง หรือการให้ข้อมูลของบริษัทอื่นที่เข้ามายื่นซองประมูลกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่แก่บริษัทที่ของญาติ หรือคนที่รู้จัก เพื่อให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน

รูปแบบที่ ๖ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's

property for private advantage)

ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ

๒. การไม่รักษาเวลาและการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 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 หรือให้รับได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๔. การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาแต่งตั้ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลบางรายโดยไม่เหมาะสม ไม่โปร่งใส หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น ๆ

รูปแบบที่ ๙ การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence) ตัวอย่างเหตุการณ์ความเสี่ยง

๑. การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง อันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น นายกเทศมนตรีใช้อำนาจในตำแหน่งกดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ ระบุบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ

ทั้งนี้ การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงโดยใช้รูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์เป็นแนวทางในการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงนั้น หน่วยงานสามารถกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงเพิ่มเติมได้ โดยพิจารณาจากบริบทของหน่วยงานตามความเหมาะสม

๓.๒ เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหายการทุจริต (likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย	
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
๕	สูงมาก	พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี	พบเห็นเป็นประจำ
๔	สูง	พบเห็น ๖ - ๙ ครั้ง/ปี	พบเห็นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	พบเห็น ๓ - ๕ ครั้ง/ปี	พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
๒	ต่ำ	พบเห็น ๑ - ๒ ครั้ง/ปี	พบเห็นบ้าง
๑	ต่ำมาก	๐	ไม่เคยพบเห็น

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

๓.๓ เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลการดำเนินงาน

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ			
ระดับ	ระดับผลกระทบ	ผลกระทบที่เป็นตัวเงิน	ผลกระทบที่มีใช้ตัวเงิน
๕	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ ถูกกลโกงข้อมูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๔	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ ๖๐,๐๐๐ - ๙๙,๐๐๐ บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความโปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่องและสังคมให้ความสนใจ
๓	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ ๓๐,๐๐๐ - ๕๙,๙๙๙ บาท	หน่วยตรวจสอบภายนอกเข้าทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง
๒	ต่ำ	ความเสียหายตั้งแต่ ๓,๐๐๑ - ๒๙,๙๙๙ บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียนแจ้งเบาะแส
๑	ต่ำมาก	ความเสียหายไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท	แทบจะไม่มี

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

๓.๔ กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) คูณด้วยระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งระดับความเสี่ยงกำหนดไว้เป็น ๔ ระดับและจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ระดับความเสี่ยง = โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ Degree of Risk = Likelihood X 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

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อสร้างความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทุจริตหรือการขัดกันของผลประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ จะนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม สร้างจิตสำนึกและสร้างจริยธรรมของพนักงาน เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดในการทำงานเพื่อส่วนรวม

สำหรับการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดเครื่องมือเพื่อช่วยในการศึกษาโดยใช้ระยะเวลาสั้น ประกอบกับมีแนวทางในการประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน ลดระยะเวลา อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยได้นำสื่อโซเชียลในปัจจุบันเข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนสามารถประมวลผลได้รวดเร็วประหยัดงบประมาณ ทรัพยากรและระยะเวลาในการบริหารจัดการได้อย่างดี คือ Google Forms หรือแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ได้ทำการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามครั้งนี้ แบ่งข้อมูลได้เป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุการศึกษาความรับผิดชอบ มาวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น

ส่วนที่ ๒ นำข้อมูลเป็นลักษณะของผลประโยชน์ทับซ้อนมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันโดยกลุ่มเป้าหมายที่เลือกมาจากพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดทั้งหมด

โดยแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับใน ซึ่งในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากัน คือ ๑ คะแนน สำหรับเกณฑ์ในการให้คะแนนกำหนด ดังนี้

เคยพบเห็นตั้งแต่ ๑๐ ครั้งขึ้นไป	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๕
เคยพบเห็นตั้งแต่ ๖ - ๙ ครั้ง/ปี	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๔
เคยพบเห็นตั้งแต่ ๓ - ๕ ครั้ง/ปี	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๓
เคยพบเห็นตั้งแต่ ๑ - ๓ ครั้ง/ปี	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๒
ไม่เคยพบเห็น	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๑

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นระดับความรุนแรงของผลกระทบโดยแบ่งเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 0.00-0.80 หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นในระดับต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.61 – 2.40 หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง มีโอกาสที่จะเกิดในระดับสูงมาก

ส่วนที่ ๓ เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการติดตามและประเมินผลในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ โดยขอสุ่มเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน ๑๗๐ คน ดำเนินการตอบแบบสอบถามออนไลน์โดยกำหนดระยะเวลาจำนวน ๑๕ วัน คือ วันที่ ๑๗ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาพบว่า มีผู้กรอกแบบสอบถามออนไลน์ในครั้งนี้อย่างหมด จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์มาจัดกลุ่มคะแนน และนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล

๒. นำข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์และประมวลผล

๓. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาประกอบการอธิบายและใช้สมการในการวิเคราะห์ ดังนี้

๔.๑ สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามที่ส่วนที่ ๑ ข้อ ๑ - ๗ การนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Table)

$$\text{สูตร } P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

๔.๒ สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ ๒

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

๔.๓ สูตรความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลง
 ความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ ๒

สูตร S. D. $= \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$

เมื่อ	S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	แทน	คะแนนแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	($\sum x$) ²	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงานย่อยใด ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้ผลดังนี้

ตารางที่ ๔ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (n = ๑๑๐)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๕๖	๕๐.๙๐
หญิง	๕๔	๔๙.๑๐
รวม	๑๑๐	๑๐๐
อายุ		
ตั้งแต่ ๒๐ -๒๕ ปี	๓	๒.๗๐
ตั้งแต่ ๒๖ – ๓๐ ปี	๗	๗.๐๐
ตั้งแต่ ๓๑ – ๓๕ ปี	๑๙	๑๗.๓๐
ตั้งแต่ ๓๖ – ๔๐ ปี	๑๓	๑๑.๘๐
ตั้งแต่ ๔๑ – ๔๕ ปี	๓๑	๒๘.๒๐
ตั้งแต่ ๔๖ – ๕๐ ปี	๒๐	๑๘.๒๐
ตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	๑๑๐	๑๐๐
ตำแหน่ง		
หัวหน้าสำนัก/ผอ.กอง	๒	๑.๘๐
หัวหน้าฝ่าย	๑๓	๑๑.๘๐
หัวหน้างาน	๑๐	๙.๑๐
พนักงานเทศบาล	๘๕	๗๗.๓๐
รวม	๑๑๐	๑๐๐
สังกัด		
สำนักปลัดเทศบาล	๔๓	๓๙.๑๐
สำนักการศึกษา	๑๒	๑๐.๙๐
กองคลัง	๒๖	๒๓.๖๐
กองช่าง	๑๔	๑๒.๗๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๐.๙๐
กองสวัสดิการสังคม	๑	๐.๙๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๗	๖.๔๐
กองการเจ้าหน้าที่	๑	๐.๙๐
สถานธนาฑูบาล	๑	๐.๙๐
รวม	๑๑๐	๑๐๐

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

- เป็นเพศหญิง จำนวน ๕๔ คน (ร้อยละ ๔๙.๑๐) เพศชาย ๕๖ คน (ร้อยละ ๕๐.๙๐)
- อายุตั้งแต่ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๕๑ คน (ร้อยละ ๔๖.๔๐)

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google forms) เพื่อจัดเก็บข้อมูลระดับความเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีคำถามทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ ข้อ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น โอกาสที่เกิดหรืออาจจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตัวแปร	\bar{x}	$S. D.$	การแปลผล
๑. ท่านเคยพบเห็น พนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เรียกร้องผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ	๑.๐๐	๐.๐๐	ต่ำมาก
๒. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดรับของขวัญ ของฝากจากผู้มาติดต่อราชการ ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป หรือไม่	๑.๐๐	๐.๐๐	ต่ำมาก
๓. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้มาติดต่อราชการ ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป หรือไม่	๑.๐๐	๐.๐๐	ต่ำมาก
๔. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดหรือไม่ เช่น การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี	๑.๐๔	๐.๑๙	ต่ำมาก
๕. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม หรือไม่	๑.๐๕	๐.๒๑	ต่ำ
๖. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม หรือไม่	๑.๐๖	๐.๒๗	ต่ำ
๗. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หรือไม่	๑.๐๑	๐.๑๐	ต่ำ

ตัวแปร	\bar{x}	S. D.	การแปลผล
๘. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรือไม่	๑.๐๑	๐.๑๐	ต่ำ
๙. ท่านเคยพบเห็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ หรือไม่	๑.๐๑	๐.๑๐	ต่ำ
๑๐. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการรับรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง หรือไม่ เช่น การนำข้อมูลไปบอกพวกพ้อง เพื่อก้าวขึ้นชื่อที่ดิน ที่จะมีการตัดถนนใหม่	๑.๐๑	๐.๑๐	ต่ำ
๑๑. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือไม่ เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น	๑.๑๔	๐.๕๘	ต่ำ
๑๒. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การไปราชการต่างจังหวัดโดยไม่คำนึงถึงจำนวนวันที่เหมาะสม เป็นต้น	๑.๑๓	๐.๕๔	ต่ำ
๑๓. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ หรือไม่	๑.๑๐	๐.๔๕	ต่ำ
๑๔. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้ได้เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือไม่	๑.๐๖	๐.๔๑	ต่ำ
๑๕. ท่านเคยพบเห็นว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบ หรือให้ได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ หรือไม่	๑.๐๕	๐.๓๙	ต่ำ

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวข้องกับการอนุมัติ พิจารณาอนุญาต
- ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ชื่อกระบวนการงาน การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ผู้รับผิดชอบนางสาววันวิสา อวยชัย โทรศัพท์ ๐๔๓- ๕๑๑-๒๒๐ ต่อ ๑๑๐

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยง	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	<p>การอนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ ๒๕๕๘</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป 		<p>✓</p> <p>✓</p>
๒	<p>การใช้อำนาจตามกฎหมาย การให้บริการตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานจนเวลาราชการโดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน 		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
๓	<p>การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อน หรือนอมนี - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม 		<p>✓</p> <p>✓</p>
๔	<p>การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ 		<p>✓</p>

ตาราง ๒ แสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	<p>การอนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคมเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป 	✓			
๒	<p>การใช้อำนาจตามกฎหมาย การให้บริการตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานณเวลาราชการโดยไม่ได้ปฏิบัติงานจริง - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน 	✓			
๓	<p>การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อน หรือนอมนี - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม 	✓			
๔	<p>การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่ง ช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเอง เข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ 	✓			

ตาราง ๓ SCORING ระดับความเสี่ยง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความ จำเป็นของ การระวัง ๓ ๒ ๑	ระดับความ รุนแรงของ ผลกระทบ ๓ ๒ ๑	ค่าความเสี่ยง รวมจำเป็น X รุนแรง
๑	<p>การอนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาท ขึ้นไป 	๑	๑	๑
๒	<p>การใช้อำนาจตามกฎหมาย การให้บริการตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานณเวลาราชการโดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน 	๑	๑	๑
๓	<p>การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อนหรืออนามินี - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม 	๑	๑	๑
๔	<p>การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ 	๑	๑	๑

ตาราง ๔ ตารางแสดงการประเมินควบคุมความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพ การ จัดการ	ค่าประเมินการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
<p>๑. การอนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก สะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ ๒๕๕๘</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป 	-	√		
<p>๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย การให้บริการตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานเวลาราชการโดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน 	-	√		
<p>๓. การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อน หรืออนามินี - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม 	-	√		
<p>๔. การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่ง ช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ 		√		

แผนบริหารความเสี่ยง

(การนำเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ค่อนข้างสูง และปานกลางมาทำแผนบริหารความเสี่ยงตามลำดับความรุนแรง)

ตาราง ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง แผนบริหารความเสี่ยง เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ความเสี่ยง	กระบวนการ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยง	มาตรการ ดำเนินการป้องกัน การทุจริต	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก สะดวกในการ พิจารณาอนุญาตของ ทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดขอรับเงินบริจาคเพื่อประโยชน์ส่วนตนจากผู้ผลิตต่อราชการที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรการการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกไม่ควรมีส่วนได้เสีย มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการคัดเลือก - ร่วมกันสอดส่องดูแลซึ่งกันและกันมิให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้จากผู้มีส่วนได้เสีย 	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนัก ปลัดเทศบาล
๒. การใช้อำนาจตาม กฎหมาย การ ให้บริการตามภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องให้พ้นจากความรับผิดชอบหรือได้รับโทษน้อยกว่าที่ควรได้รับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคู่มือเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานและบุคคลทั่วไป โดยเผยแพร่ 	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนักปลัด เทศบาล

ความเสี่ยง	กระบวนการ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยง	มาตรการ ดำเนินการป้องกัน การทุจริต	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานณเวลาราชการโดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง</p> <p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน</p>	<p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดไม่รักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการไปเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงชื่อปฏิบัติงานณเวลาราชการโดยไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง</p> <p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ส่วนบุคคล วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน</p>	<p>ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>- เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ</p>		
<p>๓. การจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อน หรือนอมนี</p> <p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม</p>	<p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด เช่น การเป็นคู่สัญญา กับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวกญาติเพื่อน หรือนอมนี</p> <p>- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดกระทำการอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตามทางการค้า ก่อให้เกิดการแข่งขันไม่เป็นธรรม</p>	<p>- เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>กองคลัง</p>

ความเสี่ยง	กระบวนการ	รูปแบบ พฤติการณ์ ความเสี่ยง	มาตรการ ดำเนินการป้องกัน การทุจริต	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. การบริหารงาน บุคคล	- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่ง ช่วยเหลือ หรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้า ทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ	- พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ดใช้โอกาสในตำแหน่ง ช่วยเหลือ หรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเองเข้า ทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ	- จัดทำคู่มือ เผยแพร่เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้ พนักงานและบุคคล ทั่วไป โดยเผยแพร่ ทางเว็บไซต์ของ หน่วยงาน - เสริมสร้างวินัยใน การปฏิบัติงานแก่ พนักงานในองค์กร ทุกระดับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	กองการ เจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อพิจารณาแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสและระดับผลกระทบ เพื่อให้ทราบระดับความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยหน่วยตรวจสอบภายในได้นำประเด็นการสอบถามจากรูปแบบของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ของสำนักงาน ป.ป.ช.นำมาเป็นปัจจัยพิจารณากำหนดประเด็นการสอบถาม จำนวน ๔ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ ๑ การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefists), รูปแบบที่ ๒ การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts), รูปแบบที่ ๓ การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting), รูปแบบที่ ๔ การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information), รูปแบบที่ ๕ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage), รูปแบบที่ ๖ การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แกครอบครัวญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) จำนวน ๑๕ คำถาม เพื่อทำการประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการทุจริตเกี่ยวกับการขัดกันฯ ขึ้นในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

จากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินผลแบบสอบถามความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมที่เกิดจากการดำเนินงานในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด พบว่า ค่าคะแนนที่ได้อยู่ในระดับต่ำมาก นั้นหมายความว่าโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริตในแต่ละประเด็น มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยมาก ซึ่งในอนาคตอาจจะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นได้

ผลการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ในเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เช่น การนำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน มีผู้พบเห็น ๑ -๒ ครั้ง/ปี ถึงร้อยละ ๖.๙๓ และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๑.๙๘ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

๒) การรักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง เป็นต้น มีผู้พบเห็น ๑-๒ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๔.๙๕ มีผู้พบเห็น ๓-๕ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙, มีผู้พบเห็น ๖-๙ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙, และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

๓) การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเข้าทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ โดยมีผู้พบเห็น ๑-๒ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๖.๙๓ และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๘ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

อย่างไรก็ตามแม้ความเสี่ยงจะอยู่ในระดับที่ต่ำมาก แต่เพื่อให้เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ปลอดจากการทุจริต มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนการปฏิบัติและมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญและเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีธรรมาภิบาล และเป็นหน่วยงานภาครัฐแนวใหม่ที่ทันสมัย เห็นควรดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่มีอยู่ คือ การใช้กล

ยุทธ Treat หรือ การลดหรือการควบคุมความเสี่ยง มาใช้ในการจัดการความเสี่ยงต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มีอยู่
กล่าวคือ

๑. กำหนดมาตรการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกไม่ควรมีส่วนได้เสีย มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด
กับผู้เข้ารับการคัดเลือก

๒. เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ

๓. ร่วมกันสอดส่องดูแลซึ่งกันและกันมิให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้จากผู้มีส่วนได้เสีย

๔. จัดทำคู่มือเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานและบุคคลทั่วไป โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ

หน่วยงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

บทสรุป

การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตหลักการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ที่เกิดขึ้นในเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการสอบถามพนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยมีผู้ตอบคำถามจำนวน ๑๑๐ คน ในประเด็นคำถาม ๑๕ ข้อ โดยพบว่า มี ๓ ข้อที่ปรากฏความเสี่ยงต่อการทุจริตดังต่อไปนี้

๑) ในเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เช่น การนำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน มีผู้พบเห็น ๑ -๒ ครั้ง/ปี ถึงร้อยละ ๖.๙๓ และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๑.๙๘ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

๒) การรักษาเวลาและใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การใช้เวลาราชการเพื่อประกอบอาชีพเสริม การลงเวลาราชการโดยมิได้อยู่ปฏิบัติงานจริง เป็นต้น มีผู้พบเห็น ๑-๒ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๔.๙๕ มีผู้พบเห็น ๓-๕ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙, มีผู้พบเห็น ๖-๙ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙, และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

๓) การใช้โอกาสในตำแหน่งช่วยเหลือหรือรับบุคคลใกล้ชิดของตนเข้าทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ โดยมีผู้พบเห็น ๑-๒ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๖.๙๓ และมีผู้พบเห็นมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี ร้อยละ ๐.๙๙ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แม้ความเสี่ยงจะอยู่ในระดับที่ต่ำมาก แต่เพื่อให้เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ปลอดจากการทุจริต มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนการปฏิบัติและมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญและเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีสอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีธรรมาภิบาล และเป็นหน่วยงานภาครัฐแนวใหม่ที่ทันสมัย เห็นควรดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่าควรใช้กลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่มีอยู่ คือ การใช้กลยุทธ์ Treat หรือ การลดหรือการควบคุมความเสี่ยง มาใช้ในการจัดการความเสี่ยงต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มีอยู่ ดังนี้

๑. กำหนดมาตรการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกไม่ควรมีส่วนได้เสีย มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการคัดเลือก

๒. เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ

๓. ร่วมกันสอดส่องดูแลซึ่งกันและกันและกันมิให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้จากผู้มีส่วนได้เสีย

๔. จัดทำคู่มือเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานและบุคคลทั่วไป โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ

หน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อการทุจริตที่มีปรากฏขึ้น จึงเห็นควรส่งรายการการวิเคราะห์ฉบับนี้ให้คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เพื่อกำหนดมาตรการในการป้องกัน หรือลดความเสี่ยง หรือกำหนดมาตรการที่มีความเหมาะสม ในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ปรากฏขึ้นตามการวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบสอบถาม