

**รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4**

**องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว**

**อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**

**สารบัญ**

### หน้า

**บทที่ 1 :** บทน ำ 1

**บทที่ 2 :** การวิเคราะห์ความเสี่ยง 2

**บทที่ 3 :** การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการขัดกันระหว่าง 6

ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

**บทที่ 4 :** มาตรการเพื่อควบคุมความเสี่ยง 16

**บทที่ 1 บทนำ**

**1.1 หลักการและเหตุผล**

ความเสี่ยง (Risk) คือ การวัดความสามารถที่จะดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของงานประสบ ความสำเร็จ ภายใต้การตัดสินใจ งบประมาณ กำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ ความเสี่ยงจึง อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนและความจำกัดของทรัพยากร การจัดการความเสี่ยง หรือการบริหารความเสี่ยง (Risk managment) คือ การจัดการความเสี่ยงทั้งในกระบวนการในการระบุ วิเคราะห์ (Risk analysis) ประเมิน (Risk assessment) ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับ กิจกรรม หน้าที่และกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรลดความเสียหายจากความเสี่ยงมากที่สุด อันเนื่องมาจาก ภัยที่องค์กรต้องเผชิญในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือเรียกว่า อุบัติภัย (Accident)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ ส่วนรวม หรือ Conflict of Interests หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน หน่วยงานหรือผู้ให้บริการมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวก พ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ในรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่เห็นว่าเป็นความผิด ตัวอย่างการกระทำดังกล่าว มีให้พบเห็นได้มากในสังคม ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึด ผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักได้ส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมและ จรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ แต่ทำหน้าที่กลับตัดสินใจหรือปฏิบัติ หน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความ เสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิด ความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเปิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยิ่งมี สถานการณ์หรือสภาวการณ์ของการขัดกันของประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาส ก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอันอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก โครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือปัจจัยของความเสี่ยงอันเกิดจาก ผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงาน

# บทที่ 2

## การวิเคราะห์ความเสี่ยง

### 2.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดทุจริตในองค์กร

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ ต้องการบ่งชี้ความเสี่ยงของการทุจริตที่มีอยู่ในองค์กรโดยการประเมินโอกาสการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ตลอดจน บุคคลหรือหน่วยงานที่อาจเกี่ยวข้องกับการทุจริต เพื่อพิจารณาว่าการควบคุมและการป้องกันการทุจริตที่มีอยู่ ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

**การทุจริตในระดับท้องถิ่น** พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการขยายตัวของทุจริตในระดับท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าโดยหลักการแล้วการกระจายอำนาจมีวัตถุประสงค์ สำคัญเพื่อให้บริการต่างๆของรัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติทำให้แนวโน้มของการทุจริตในท้องถิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

**ลักษณะการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** จำแนกเป็น ๗ ประเภทดังนี้

๑) การทุจริตด้านงบประมาณ การทำ บัญชี การจัดซื้อ จัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วน ใหญ่เกิดจากการละเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล

๓) สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย

๔) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจและขาด คุณธรรมจริยธรรม

๕) สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

๖) สภาพหรือลักษณะของปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบ ขาดความ หลากหลายในการตรวจสอบชองภาคส่วนต่างๆ

๗) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจาก อำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

### สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

**๑) โอกาส** แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแต่พบว่า ยังคงมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงก็เป็นอีก โอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

**๒) สิ่งจูงใจ** เป็นที่ยอมรับว่าสภาวะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมทุนนิยม ทำให้

คนในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้างความร่ำรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรม การทุจริตมากยิ่งขึ้น

**๓) การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส** การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น

โดยเฉพาะการทุจริตในเชิงนโยบายทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาของประชาชน ขาด กลไกการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของ บุคคลเหล่านี้

**๔) การผูกขาด** ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นเรื่องของการ ผูกขาด ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งพบบริษัทมีการให้สินบนแก่ เจ้าหน้าที่เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการของภาครัฐ รูปแบบของการผูกขาด ได้แก่ การ ผูกขาดในโครงการก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ

**๕) การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม** รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัย หนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องแสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม “รายได้พิเศษ” ให้กับตนเองและครอบครัว

**๖) การขาดจริยธรรม คุณธรรม** ในสมัยโบราณ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้น เป็นพิเศษถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน แต่ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอายต่อบาปและเกรงกลัวบาป

น้อยลง และมีความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดผลประโยชน์ ส่วนรวม

**๗) มีค่านิยมที่ผิด** ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต

เป็นยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีค่านิยมที่ ผิดเห็นว่าการทุจริตเป็นวิถีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนซื่อเป็นคนเซ่อ เห็นคนโกงเป็นคนฉลาด ย่อมจะทำการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบุญและบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

### 2.2 รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้ หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้ อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนก รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น 7 รูปแบบ คือ

1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) เช่น การรับของขวัญจากบริษัทธุรกิจ บริษัทขายยาหรืออุปกรณ์การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยา ที่ต่างประเทศ หรือหน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงาน หรือ แม้กระทั่งในการใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือประโยชน์อื่นตอบแทน เป็นต้น

2) การท าธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญ า (Contracts) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด ตัวอย่างเช่น การใช้ ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง เช่น เป็นทั้งผู้ซื้อและ ผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3) การท างานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post- employment) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนิน ธุรกิจประเภทเดียวกัน เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและไป ทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทางานเป็นผู้บริหารของ บริษัทธุรกิจสื่อสาร

4) การท างานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลาย ลักษณะ เช่น ผู้ดารงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การ สาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่หรือในกรณีที่ เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทาบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูก ตรวจสอบ

5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) หมายถึง สถานการณ์ที่ ผู้ดำรงตำแหน่ง สาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่ามีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐก็จะเข้าไปซื้อ ที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer’s property for private advantage) เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

7) การน าโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling) เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อ หาเสียง

เมื่อพิจารณา “ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ. ....” ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีก 2 กรณี คือ

1) การใช้ตำแหน่งหน้าแสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะ เรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ เช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

2) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยง านของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปรูปแบบของการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) เป็น 9 รูปแบบ ดังนี้

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)

2. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self – dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)

3. การท างานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post –

employment)

4. การท างานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) 5. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

6. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer’s

property for private advantage)

7. การน าโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork – barreling)

8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆ (Influence)

**บทที่ 3 การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม**

**3.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่าง**

**ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม**

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ดำเนินการโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นการวิเคราะห์ระดับความ เสี่ยงที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดย กำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ ระดับโอกาส ที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เพื่อจัดลาดับความเสี่ยง และออกแบบแนวทางการ จัดการความเสี่ยงต่อไป

**3.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO**

การบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ซึ่ง ครอบคลุมแนวทางการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

### 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการกำหนดกรอบบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายของผู้บริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน บุคลากร กระบวนการทำงาน ระบบสารสนเทศ ระเบียบ เป็นต้น สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบเป็น พื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางของกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

### 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

องค์กรต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยง ให้มีความสอดคล้องกับกล ยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อวางเป้าหมายในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างชัดเจน และเหมาะสม

### 3) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification)

เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทั้งในส่วนของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจาก ภายในและภายนอกองค์กร เช่น นโยบายบริหารงาน บุคลากร การปฏิบัติงาน การเงิน ระบบสารสนเทศ ระเบียบ กฎหมาย ระบบบัญชี ภาษีอากร ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจต่อเหตุการณ์และสถานการณ์นั้น เพื่อให้ ผู้บริหารสามารถพิจารณากำหนดแนวทางและนโยบายในการจัดการกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็น อย่างดี

### 4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงเป็นการจำแนกและพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) โดยสามารถประเมินความเสี่ยงได้ ทั้งจากปัจจัยความเสี่ยงภายนอกและปัจจัยความเสี่ยงภายในองค์กร

### 5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)

เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถบ่งชี้ความเสี่ยงขององค์กร และประเมิน ความสำคัญของความเสี่ยงแล้ว โดยจะต้องนำความเสี่ยงไปดำเนินการตอบสนองด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อลด ความสูญเสียหรือโอกาสที่จะเกิดผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

### 6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

การกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่างๆ ที่กระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เช่น การกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการความเสี่ยงให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยง นั้นได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

### 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

องค์กรจะต้องมีระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นฐาน สำคัญที่จะนำไปพิจารณาดำเนินการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามกรอบ และขั้นตอนการปฏิบัติที่องค์กร กำหนด

### 8) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

องค์กรจะต้องมีการติดตามผล เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการว่ามีความเหมาะสมและ สามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

### การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

2. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ ตามตารางคะแนน โดยกำหนดระดับที่เหมาะสมกับ ประเด็นความเสี่ยงนั้น ๆ 5 ระดับ เพื่อให้ทราบถึงความรุนแรงและความสำคัญโดยพิจารณาจาก

2.1 โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

2.2 ผลกระทบของความเสี่ยง หากเหตุการณ์นั้น ๆ จะก่อให้เกิดความเสียหายในระดับใด

### ตารางที่ 1 เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ระดับ | โอกาส | คำอธิบาย |
| 5 | มากที่สุด | มีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุด |
| 4 | มาก | มีโอกาสเกิดขึ้นมาก |
| 3 | ปานกลาง | มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง |
| 2 | น้อย | มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย |
| 1 | น้อยมาก | มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก |

**ตารางที่ 2 เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ระดับ | ความรุนแรง | คำอธิบาย |
| 5 | สูงมาก | ลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง |
| 4 | สูง | ลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง |
| 3 | ปานกลาง | บรรยากาศการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม |
| 2 | น้อย | ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง |
| 1 | น้อยมาก | สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |
| 5 | สูงมาก | ลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง |

3. การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) ซึ่งจะบ่งบอกถึงระดับความสำคัญในการ บริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความ รุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส × ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

**ระดับความเสี่ยง**

**= โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ (Likelihood x Impact)**

### ตารางที่ 3 แสดงระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับ | ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน |
| 1 | ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E) | 15 - 25 คะแนน |
| 2 | ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H) | 9 - 14 คะแนน |
| 3 | ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M) | 4 - 8 คะแนน |
| 4 | ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L) | 1 - 3 คะแนน |

**ตารางที่ 4 การแบ่งเป็น 4 ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วน**

(4 Quadrant) ในการแบ่ง

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน | การแสดงสี  สัญลักษณ์ | มาตรการควบคุม |
| เสี่ยงระดับสูงมาก  (Extreme Risk : E) | 15 - 25 คะแนน | แดง | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง  หรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยการ หยุด ยกเลิกเปลี่ยนแปลงกิจกรรม |
| เสี่ยงระดับสูง  (High Risk : H) | 9 - 14 คะแนน | ส้ม | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง  ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ |
| เสี่ยงระดับปานกลาง  (Moderate Risk : M) | 4 - 8 คะแนน | เหลือง | ยอมรับความเสี่ยง แต่ควรมี  มาตรการควบคุม |
| เสี่ยงระดับต่ำ  (Low Risk : L) | 1 - 3 คะแนน | เขียว | ยอมรับความเสี่ยง |

### ตารางที่ 5 ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) | 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 |
|  | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) | | | | |

**3.3 การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่าง**

**ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม**

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ได้ศึกษาถึงปัญหาและแนวโน้มโอกาสในการเกิดการขัดกัน ระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ที่พบว่า มีความความเสี่ยงในการเกิดการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การประเมินความเสี่ยง สรุปได้ดังนี้  **ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต**

### 1. การระบุความเสี่ยง

ระบุความเสี่ยง อธิบายรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงเฉพาะที่มีความเสี่ยงการทุจริต

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **ประเภทความเสี่ยงการทุจริต** | |
| **Known Factor** | **Unknown Factor** |
| การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว  - น ารถยนต์ของเทศบาลไปใช้ในกิจกรรมของตนนอกเหนือจาก งานของ อบต. บ่อยครั้ง ซึ่งต้องรับผิดชอบจ่ายค่าน้ำมันด้วยตนเอง แต่กลับมีการเบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและทำการเบิกเกินกว่า ความเป็นจริง |  |  |
| การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) หรือสินบน  - การรับของขวัญจากบุคคลอื่น เพื่ อช่วยให้ บุ คคลนั้นได้ ผลประโยชน์จากองค์กร |  |  |
| การท างานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)  - การที่เจ้าหน้าที่ไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก อบต.อย่างเต็มที่ แต่ เอาเวลาไปรับงานพิเศษอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน |  |  |
| การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ  - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ เนื่องจากไม่มี ความเข้าใจในการกำหนดขอบเขตงาน จึงเกิดความผิดพลาด ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ระหว่างผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ จึง อาจทำให้เกิดความไม่คุ้มค่าและไม่ตรงวัตถุประสงค์การใช้งาน  - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้ดำเนินการด้วยตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรงตามความต้องการ  - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน |  |      |

**หมายเหตุ** : **Known Factor** – ความเสี่ยงที่เคยเกิด คาดว่าจะมีโอกาสเกิดซ้ำสูง หรือมีประวัติอยู่แล้ว

**Unknown Factor** - ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจาก การพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต

**2. การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง** วิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงการทุจริตของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น **สถานะสีเขียว** : ความเสี่ยงระดับต่ำ

**สถานะสีเหลือง** : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้

**สถานะสีส้ม** : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กรมี

หลาย ขั้นตอน จนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

**สถานะสีแดง** : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถ ตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **เขียว** | **เหลือง** | **ส้ม** | **แดง** |
| **การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว**  - นำรถยนต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้ในกิจกรรมของตน |  |  |  |  |
| นอกเหนือจากงานของ อบต. บ่อยครั้ง ซึ่งต้อง |  |
| รับผิดชอบจ่ายค่าน้ำมันด้วยตนเอง แต่กลับมีการเบิกค่า |  |
| น้ำมันเชื้อเพลิงและทำการเบิกเกินกว่าความเป็นจริง |  |
| **การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)** |  |  |  |  |
| **หรือสินบน** |  |
| - การรับของขวัญจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้บุคคลนั้นได้ |  |
| ผลประโยชน์จากองค์กร |  |
| **การท างานพิเศษ (Outside employment or** |  |  |  |  |
| **moonlighting)**  - การที่เจ้าหน้าที่ไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก อบต. |  |
| อย่างเต็มที่ แต่ เอาเวลาไปรับงานพิเศษอื่นๆ ที่อยู่ |  |
| นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน |  |
| **การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ**  - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ |  |  |  |  |
| เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการกำหนดขอบเขตงาน จึง |  |
| เกิดความผิดพลาด ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ระหว่าง |  |
| ผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ จึงอาจทำให้เกิดความไม่ |  |
| คุ้มค่าและไม่ตรงวัตถุประสงค์การใช้งาน  - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้ดำเนินการด้วย |  |
| ตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรงตามความต้องการ  - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน |  |

### 3. เมทริกส์ระดับความเสี่ยง

ค่าความเสี่ยงรวม คิดจากระดับ ความจำเป็นของการเฝ้าระวัง คูณ ระดับความรุนแรงของ ผลกระทบ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

### 3.1 ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนงานนั้นๆ (MUST) หมายถึง มีความ จำเป็นสูงของ การเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องทำการป้องกันไม่ดำเนินการไม่ได้ ค่าของ MUST คือ ค่าที่ อยู่ใน ระดับ 3 หรือ 2

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนรองของกระบวนงานนั้นๆ (SHOULD) หมายถึง มีความจำเป็นต่ำในการเฝ้า ระวังความเสี่ยงการทุจริต ค่าของ SHOULD คือ ค่าที่อยู่ในระดับ 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก**  **MUST** | **กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง**  **SHOULD** |
| **การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ** |  |  |
| - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ | 2 |
| เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการกำหนดขอบเขตงาน |  |
| จึงเกิดความผิดพลาด ความเข้าใจคลาดเคลื่อน |  |
| ระหว่างผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ จึงอาจทำให้เกิด |  |
| ความไม่คุ้มค่าและไม่ตรงวัตถุประสงค์การใช้งาน |  |
| - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้ดำเนินการ | 2 |
| ด้วยตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรงตามความต้องการ |  |
| - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน | 2 |

### 3.2 ระดับความรุนแรงของผลกระทบ มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึงหน่วยงาน กำกับดูแล พันธมิตร ภาคีเครือข่าย ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อกระบวนงานภายใน Internal Process หรือกระทบ ด้านการเรียนรู้ องค์ความรู้ Learning & Growth ค่าอยู่ที่ 1 หรือ 2

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **ระดับความรุนแรงของ**  **ผลกระทบ** |
| **การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ** |  |
| - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการ | 2 |
| กำหนดขอบเขตงาน จึงเกิดความผิดพลาด ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ระหว่าง |  |
| ผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ จึงอาจทำให้เกิดความไม่คุ้มค่าและไม่ตรงวัตถุประสงค์ |  |
| การใช้งาน |  |
| - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้ดำเนินการด้วยตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรง | 2 |
| ตามความต้องการ |  |
| - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน | 2 |

### สรุปตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **ระดับความ**  **จำเป็นของ การเฝ้าระวัง** | **ระดับความ**  **รุนแรงของ ผลกระทบ** | **ค่าความเสี่ยงรวม**  **ความจำเป็น x ความรุนแรง** |
| **การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ** |  |  |  |
| - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ | 2 | 2 | 4 |
| เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการกำหนดขอบเขตงาน จึง |  |  |  |
| เกิดความผิดพลาด ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ระหว่าง |  |  |  |
| ผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ จึงอาจทำให้เกิดความไม่ |  |  |  |
| คุ้มค่าและไม่ตรงวัตถุประสงค์การใช้งาน |  |  |  |
| - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้ดำเนินการด้วย | 2 | 2 | 4 |
| ตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรงตามความต้องการ |  |  |  |
| - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน | 2 | 2 | 4 |

**Risk Matrix**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความจำเป็นของการเฝ้าระวัง**  **ความรุนแรงของผลกระทบ** | 1 | 2 | 3 |
| 3 |  |  |  |
| 2 |  | **** |  |
| 1 |  |  |  |

 ระดับสูงมาก ใช้กระบวนการควบคุมภายใน + แผนบริหารความเสี่ยง

 ระดับสูง ใช้กระบวนการควบคุมภายใน + แผนบริหารความเสี่ยง

ระดับปานกลาง ใช้กระบวนการควบคุมภายใน

 ระดับต่ำ ใช้กระบวนการควบคุมภายใน

**** ความเสี่ยงเรื่องการทุจริต

### 4. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

เกณฑ์คุณภาพการจัดการ จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

**ดี :** จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มี ผลเสียทาง การเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

**พอใช้ :** จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กร แต่ ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

**อ่อน :** จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ/ ผู้รับมอบ ผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต** | **คุณภาพ การจัดการ** | **ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต** | | |
| **ค่าความเสี่ยง**  **ระดับต่ำ** | **ค่าความเสี่ยง**  **ระดับปานกลาง** | **ค่าความเสี่ยง**  **ระดับสูง** |
| **การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ** |  |  |  |  |
| - การจัดหาพัสดุไม่ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ | พอใช้ |  |
| เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในการกำหนดขอบเขต |  |  |
| งาน จึงเกิดความผิดพลาด ความเข้าใจ |  |  |
| คลาดเคลื่อน ระหว่างผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่พัสดุ |  |  |
| จึงอาจทำให้เกิดความไม่คุ้มค่าและไม่ตรง |  |  |
| วัตถุประสงค์การใช้งาน |  |  |
| - เจ้าหน้าที่พัสดุตามระเบียบพัสดุฯ ไม่ได้  ดำเนินการด้วยตนเอง ทำให้ได้พัสดุไม่ตรงตาม | พอใช้ |  |
| ความต้องการ |  |  |
| - เอกสารประกอบสัญญาไม่มีความชัดเจน | พอใช้ |  |

# บทที่ 4

## มาตรการเพื่อควบคุมความเสี่ยง

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.2557 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการที่ดี พ.ศ.2546 ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหาร จัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับและตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบ ราชการ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และค่านิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือ และปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทาง ให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวถือปฏิบัติและดำเนินการ ดังนี้

1. บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของ ประชาชนด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

2. ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

3. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอน และ เปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ

4. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่าน ศูนย์ดำรงธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

5. กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวบและลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ที่ทุจริตอย่างจริงจัง