รายงานผลการประเมินความเสี่ยง

การทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

เทศบาลตำบลห้วยทราย

อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ ๒

บทที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ

- รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ๓-๔

บทที่ ๓ การให้ การรับของขวัญและผลประโยชน์

- การให้ การรับของขวัญและผลประโยชน์ ๕
- อะไรคือของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดในความหมายนี้ ๕
- ข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้-รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ ๖
- การฝ่าฝืนกฎนี้จะมีโทษอย่างไร ๘
- การรับของขวัญและผลประโยชน์: พฤติกรรมความเสี่ยง ๘

บทที่ ๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเทศบาลตำบลห้วยทราย ๑๐

- การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ๑๐
- การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ๑๐
- การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม เทศบาลตำบลห้วยทราย ๑๑
- การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๖ ๑๓
- สรุปผลการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๗

บทที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ความเสี่ยง (Risk) คือ การวัดความสามารถที่จะด าเนินการให้วัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จภายใต้การ ตัดสินใจ งบประมาณ การกำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ ความเสี่ยงจึงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาอัน เนื่องมาจากความไม่แน่นอนและความจำกัดของทรัพยากร การจัดการความเสี่ยง หรือการบริหารความเสี่ยง (Risk analysis) ประเมิน (Risk assessment) ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับกิจกรรม หน้าที่และ กระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรลดความเสียหายจากความเสี่ยงมากที่สุด อันเนื่องมาจากภัยที่องค์กรต้องเผชิญใน ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือเรียกว่า อุบัติภัย (Accident)

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ Conflict of Interests หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน หน่วยงานหรือผู้ให้บริการมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคล นั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้น อย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ในรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่เห็นว่า เป็นความผิด ตัวอย่างการกระทำดังกล่าว มีให้พบเห็นได้มากในสังคม ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ได้ส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ แต่ทำหน้าที่ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบใน การบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการ ปฏิบัติงานที่อาจเปิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยิ่งมีสถานการณ์หรือสภาวการณ์ของการขัดกันของ ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

เทศบาลตำบลห้วยทราย อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอันอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากโครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของเทศบาลตำบลห้วยทราย เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือปัจจัยของความเสี่ยงอันเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๒. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการบริหารราชการให้กับเทศบาลตำบลห้วยทราย

๓. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลห้วยทราย

บทที่ ๒
การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่ จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือ ทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกเป็น ๗ รูปแบบ ดังนี้

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) เช่น การรับของขวัญจากบริษัท ธุรกิจ บริษัทขายยาหรืออุปกรณ์การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศ หรือ หน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงานหรือแม้กระทั่งในการใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือประโยชน์ตอบแทนเป็นต้น

๒. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานต้นสังกัด ตัวอย่างเช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง เช่น เป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) หมายถึงการที่บุคคลลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทำงานเป็นผู้บริหารของบริษัทธุรกิจสื่อสาร

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้าง เป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดใน การพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ ปรึกษาหรือผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่ามีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยาหรือบุคคลในครอบครัว หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer’s property for private advantage) เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว เป็นต้น

เมื่อพิจารณา “ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ.๒๕๖๓” ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีก ๒ กรณี คือ

๑. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบ อุปถัมภ์พิเศษ เช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัท ของพี่น้องของตน

๒. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปรูปแบบของการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม (Conflict of Interest) เป็น ๙ รูปแบบ ดังนี้

๑.การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)

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

๓.การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post–employment)

๔.การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

๕.การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

๖.การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer’s property for private advantage)

๗.การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barreling)

๘.การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

๙.การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น(Influence)

บทที่ ๓
การให้ การรับของขวัญและผลประโยชน์

การให้ – การรับของขวัญและผลประโยชน์

หลักการและแนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการดำเนินการตามนโยบายการให้และรับของขวัญและ ผลประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องตัดสินใจและกระทำหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักปราศจากผลประโยชน์ส่วนบุคคล หากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใดรับของขวัญและผลประโยชน์ที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำหน้าที่ที่ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบย่อมทำลายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน กระทบต่อความถูกต้องชอบธรรมที่องค์กรภาครัฐยึดถือในการบริหารราชการ รวมทั้งกระทบต่อกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

อะไรคือของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่ใช้ในความหมายนี้

ของขวัญและประโยชน์อื่นใด หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ (เงิน ทรัพย์สินสิ่งของ บริการหรืออื่นๆ ที่มีมูลค่า) ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้และหรือได้รับที่นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดสามารถตีค่าตีราคาเป็นเงิน หรืออาจไม่สามารถตีค่าตีราคาได้

ของขวัญที่สามารถคิดราคาได้ (Tangible gifts) หมายรวมถึง สินค้าบริโภคความบันเทิงการต้อนรับให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรลดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น

ของขวัญและประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นราคาไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใดๆ หรือบริการใดๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อจะขายได้ อาทิ การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตน การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้ – รับของขวัญและหรือผลประโยชน์อื่นใดในทางปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐควรปฏิบัติและจัดการอย่างไร การจะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ มี ๓ คำถาม ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของขวัญและ หรือผลประโยชน์ คือ

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐควรจะรับหรือไม่

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐควรจะรายงานการรับหรือไม่

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐควรจะรับหรือไม่

ตามหลักการทางจริยธรรมแม้ว่าเราจะไม่ควรรับ แต่มีหลายโอกาสที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้หรือเป็นการรับในโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมอย่างไรก็ตาม มีหลายโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะรับ

๑. ถ้าเป็นการให้เงิน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิเสธ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสใดๆ การรับเงินสดหรือสิ่งใดๆที่สามารถเปลี่ยนกลับมาเป็นเงิน เช่น ล็อตเตอรี่ หุ้น พันธมิตร เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและอาจเข้าข่ายการรับสินบน

- การถูกเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงินนั้น สิ่งที่ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ คือ
- ทำไมเขาจึงเสนอให้ เช่น ให้แทนคำขอบคุณ การเสนอให้มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่
- ความประทับใจต่อของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่จะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต
- ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นทำงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยง อ่อนไหว หรืออยู่ในข่ายที่ต้องได้รับความไว้วางใจเป็นพิเศษ เช่น งานตรวจสอบภายในและงานตรวจคุณภาพต่างๆ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกใบอนุญาตหรือการอนุมัติ/อนุญาตต่างๆ ฯลฯ บุคคลเหล่านั้นจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและหลักจริยธรรมเรื่องนี้มากกว่าบุคคลกลุ่มอื่น

๒. การรับก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือไม่

หากการรับ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ผลประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับกลายเป็นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อสาธารณชนว่าเป็นการประพฤติโดยมิชอบ การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบ และ การทุจริตคอร์รัปชั่น ในแต่ละส่วนราชการควรกำหนดนโยบายการรับของขวัญและผลประโยชน์ของตนเอง โดยส่วนราชการที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบควรกำหนดนโยบายด้านนี้อย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงาน อื่นๆ หลักการการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “การกระทำและการตัดสินใจใดๆจะต้องกระทำด้วยความเป็นกลาง ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ และปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทยโดยรวม”

ดังนั้น องค์กรหรือบุคคลใดๆ จึงไม่ควรใช้ของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์มาแสวงหาความชอบให้กับองค์กรของตนหรือตนเอง เหนือองค์กรหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสั่นคลอน ความเชื่อถือไว้วางใจที่ประชาสังคมมีต่อ ภาครัฐ และทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ประการสำคัญ สมาชิกทั้งหมดในสังคมต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยกระทำและแสดงออกโดยยึดมาตรฐานความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเที่ยงธรรม ตลอดเวลาที่มีอาชีพรับราชการ

๒. **เจ้าหน้าที่ควรจะรายงานการรับหรือไม่**

การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ตัดสินจากหลักการ ต่อไปนี้

๑. ธรรมชาติของผู้ให้ : พิจารณาตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน เช่น การห้ามรับของขวัญหรือประโยชน์จากคู่สัญญา/องค์กร หรือบุคคลที่กำลังจะทำการค้า การสัญญาว่าจะให้ – รับกับองค์กรหรือบุคคลที่จะขอทำใบอนุญาตหรือรับการตรวจสอบด้านต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้เคร่งครัดและมีกระบวนการที่ช่วยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ สามารถจัดการเรื่องนี้ได้อย่างเหมาะสม การรายงานการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ต้องมีการลงทะเบียนรับ อย่างเป็นทางการและมีการรายงานเพื่อการวินิจฉัยที่เหมาะสม

๒.บทบาทหน้าที่ของท่านในองค์กร : ถ้าข้าราชการนั้นๆ ทำงานในขอบข่ายที่อ่อนไหวและต้องการความเชื่อถือ ไว้วางใจเป็นพิเศษ และหรือกลุ่มที่เกี่ยวกับการได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ทั้งจากระดับองค์กรและระดับบุคคล อาทิ เช่น งานตรวจสอบ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานให้ใบอนุญาต/ยึดใบอนุญาต ฯลฯ ควรให้แน่ใจที่สุดว่าตัวบุคคลและองค์กรมีความเที่ยงธรรม และจะไม่ถูกตั้งข้อสงสัย แม้ว่าหน่วยงานจะมิได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการห้ามรับของขวัญหรือ ผลประโยชน์ใดๆ และมิได้กำหนดให้รายงานการรับของขวัญและผลประโยชน์ บุคคลนั้นก็ควรดำรงความถูกต้องด้วยการรายงาน หรือปฏิเสธที่จะรับของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ

หลักการ

การกำหนดว่าของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดควรต้องรายงานหรือไม่ ควรจะต้องให้องค์กรเก็บรักษาไว้หรือไม่ หรือควรตกเป็นของข้าราชการ ให้เทียบกับค่าตามราคาตลาดโดยต้องมีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการปูองกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

แนวทางพิจารณาในทางปฏิบัติ

- ของขวัญทั้งหมดที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์ เช่น งานศิลปะ พระพุทธรูป เครื่องประดับโบราณ ฯลฯ แม้จะมีขนาดเล็กหรือเป็นเรื่องเล็กน้อย ของขวัญนั้น ๆ ย่อมเป็นทรัพย์สินขององค์กรไม่ว่าจะมีค่าราคาเท่าใด

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด แม้มีค่าน้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท ก็ต้องรายงานทุกครั้งเพื่อให้ผู้บริหารได้วินิจฉัย

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาดมีค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้ และหากเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องรับ ให้องค์กรโดยผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรตัดสินว่าสมควรให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นๆ รับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่ หรือให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะ และหรือตามความเหมาะสม หรือองค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเก็บรักษาของไว้เป็นกรณี ไป เช่น ของขวัญในการย้ายหน่วยงานในขณะ

ดำรงตำแหน่งเดิม ของขวัญในโอกาสเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากงาน ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เพื่อนร่วมงานให้เมื่อเจ็บป่วยฯลฯ

- ถ้าในปีงบประมาณใดๆ คุณค่ารวมของของขวัญและหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์ แต่ละอย่างที่ได้รับ

- ถ้าในปีงบประมาณใดๆ ได้ของขวัญและหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ แม้จะต่างคนต่างกลุ่มเพื่อเป็นการขอบคุณในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่าง นั้น

- เงินสดหรือสิ่งใด ๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ (ตัวอย่างเช่น หุ้น พันธบัตร ล็อตเตอรี่) ต้องปฏิเสธไม่รับทุกกรณี

๓. เจ้าหน้าที่สามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้หรือไม่

การรับของขวัญของกำนัลไม่ว่ากรณีใดๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ ปปช.กำหนด เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเก็บไว้เป็นของตนเองได้

๔.การฝ่าฝืนกฎนี้จะมีโทษอย่างไร

การฝ่าฝืนนโยบายว่าด้วยการรับของขวัญหรือผลประโยชน์นั้นและพร้อมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอาจถูกลงโทษตักเตือน จนกระทั่งถึงไล่ออก ขึ้นกับความร้ายแรงของการฝ่าฝืน นอกจากนั้น หากการรับรองขวัญหรือผลประโยชน์นั้นๆ เข้าข่ายการรับสินบน ฉ้อฉลทุจริตและสามารถพิสูจน์ได้ว่า ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้นๆ รับของขวัญหรือผลประโยชน์ซึ่งมีผลต่อความเป็นธรรมก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ให้โดยมิชอบ หากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย

การรับของขวัญและผลประโยชน์ : พฤติกรรมความเสี่ยง

การรับของขวัญและผลประโยชน์ใดๆ เป็นสาเหตุให้สาธารณชนรับรู้ว่ามีการปฏิบัติอย่างมีอคติมีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อให้เกิดการทำลายความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อภาครัฐและต่อข้าราชการ

พฤติกรรมความเสี่ยง ๒ ประการที่สำคัญ คือ

๑. ความพยายามที่จะหลบเลี่ยงกฎเกณฑ์ โดยตีค่าราคาของขวัญและหรือผลประโยชน์น้อยกว่าความเป็นจริง การตีค่าราคา**ต่ำ**กว่าความเป็นจริงนั้น บุคคลอาจจูงใจตนเองหรือจูงใจผู้อื่นให้คิดว่าของขวัญและหรือผลประโยชน์นั้นๆ มีค่าต่ำกว่าที่เป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงาน การกระทำดังกล่าวนับว่าเป็นการคดโกงและหลอกลวง ซึ่งเข้าข่ายฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒. การเพิกเฉยมองข้ามความผิดและละเลยต่อผลที่เกิดขึ้น การรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ อาจทำให้ติดเป็นนิสัยอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความคาดหวังเสมอว่าจะได้รับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรืออยากปฏิบัติต่อผู้รับบริการ หรือผู้รับงาน/รับจ้าง/รับเหมา ฯลฯ ที่เป็นผู้ให้ของขวัญ และหรือผลประโยชน์ โดยอิทธิพลของความชอบหรือประโยชน์

ตอบแทนที่ได้รับทำให้มีการปฏิบัติตอบแทนเกินกว่า มาตรฐานที่กำหนด ในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และหรือผู้รับจัดซื้อ อาจรับรู้ผิดพลาดและเข้าใจว่าการรับจ้าง ต่างๆ ไม่ต้องทำในระดับมาตรฐาน หรือลดคุณค่าการบริการ นอกจากนั้น หากเกิดการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ข้าราชการและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีพฤติกรรมเคยชินกับ “การรับรางวัล” จากการปฏิบัติหน้าที่ และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการรับสินบน

การแสวงหาเหตุผลเพื่อบิดเบือนความจริง มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่เจ้าหน้าที่จะรับของขวัญและผลประโยชน์ โดยเฉพาะสิ่งที่ถูกใจ บุคคลอาจสงสัยว่าการรับของขวัญและหรือผลประโยชน์ใดๆ ถือได้ว่าเป็นความผิด แต่ผู้รับมักจะหาเหตุผลเข้าข้างตนเองดังนี้ เช่น

“รู้ว่าไม่ควรรับของดังกล่าว แต่ด้วยมารยาทจึงไม่กล้าจะปฏิเสธน้ำใจ หรือหากไม่รับจะเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้กับองค์กรหรือกับตนเอง

“คนอื่นก็ทำเช่นนี้ ทำไมตนเองจะทำบ้างไม่ได้”

“ดูซิ ฉันอุทิศเวลานอกเวลาราชการ ดังนั้น มันเป็นการยุติธรรมที่เราจะได้รางวัลผลประโยชน์พิเศษบ้าง”

“เพราะฉันเป็นคนพิเศษจริงๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงชมฉัน และเป็นเรื่องธรรมดาที่ฉันมักเป็นคนแรกเสมอที่ ได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม/สัมมนา”

“มันเป็นแค่ตัวอย่างฟรีให้ทดลองใช้ และฉันก็ไม่คิดว่าหน่วยงานของฉันจะสั่งสินค้าชนิดนี้แม้ว่าฉันจะให้คำแนะนำก็ตาม

” “ฉันไม่เห็นมีกฎ ระเบียบใดๆ เกี่ยวกับการให้ของขวัญ ดังนั้น ฉันก็ไม่ได้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ใดๆ”

-ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่า เหตุผลที่ใช้กล่าวอ้างเช่นนี้ไม่สามารถปกป้องตนเองจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่มิชอบ

บทที่ ๔
รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลห้วยทราย อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม เทศบาลตำบลห้วยทราย ดำเนินการโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง(Lidelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบ(Impact) เพื่อจัดลำดับความเสี่ยง และออกแบบแนวทางการจัดการความเสี่ยงต่อไป

การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO

๑. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๒. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ ตามตารางคะแนน โดยกำหนดระดับที่เหมาะสมกับประเด็นความเสี่ยง นั้น ๕ ระดับ เพื่อให้ทราบถึงความรุนแรงและความสำคัญโดยพิจารณาจาก

๒.๑ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

๒.๒ ผลกระทบของความเสี่ยง หากเหตุการณ์นั้น ๆ จะก่อให้เกิดความเสียหายในระดับใด

ตารางที่ ๑ เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส(Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาส	คำอธิบาย
๕	มากที่สุด	มีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุด
๔	มาก	มีโอกาสเกิดขึ้นมาก
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก

ตารางที่ ๒ เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ(Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	โอกาส	คำอธิบาย
๔	มากที่สุด	ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง
๓	มาก	ลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง
๒	ปานกลาง	ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ
๑	น้อย	ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา

๓. การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง(Degree of Risk) ซึ่งจะบ่งบอกถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ(โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ

ตารางที่ ๓ แสดงระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ต่ำ	๑-๔
๒	ปานกลาง	๕-๘
๓	สูง	๙-๑๕
๔	สูงมาก	๑๖-๒๕

ตารางที่ ๔ การแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน

ระดับ ความเสี่ยง	ระดับคะแนน ความเสี่ยง	แทนด้วยแถบสี	คำอธิบายการบริหารความเสี่ยง
สูงมาก	๑๖ - ๒๕ (สีแดง)		ระดับความเสี่ยงที่เกินระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้อย่างมาก ต้องบริหารความเสี่ยงเร่งด่วน
สูง	๙ – ๑๕ (สีส้ม)		ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	๕ – ๘ (สีเหลือง)		ระดับที่ยอมรับได้ แต่ต้องมีการเฝ้าระวัง อาจมีการปรับปรุง การควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ต่ำ	๑ – ๔ (สีเขียว)		ระดับที่ยอมรับได้ ไม่ต้องบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ ๕ ระดับความเสี่ยง(Degree of Risk)

Risk Assessment Matrix			โอกาสเกิด/ความเป็นไปได้(Likelihood)				
			ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
			๑	๒	๓	๔	๕
ผลกระทบ/ความรุนแรง(Impact)	สูงมาก	๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
	สูง	๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
	ปานกลาง	๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
	ต่ำ	๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
	ต่ำมาก	๑	๑	๒	๓	๔	๕

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาลตำบลห้วยทราย

เทศบาลตำบลห้วยทราย ได้ศึกษาถึงปัญหาและแนวโน้มโอกาสในการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ที่พบว่ามีความเสี่ยงในการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

๑. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว เช่น การนำบุคลากรของเทศบาลไปใช้เพื่อการส่วนตัว หรือการนำรถของราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว เป็นต้น ในบางครั้งอาจมีการสั่งใช้บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยทรายโดยไม่ได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาและสั่งใช้ในเวลาราชการ ทำให้เกิดการทุจริตเชิงเวลา เบียดบังเวลาการปฏิบัติราชการและบางครั้งอาจมีการนำรถของราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวด้วย

๒. การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ เกิดจากการจัดทำโครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน การขาดความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการน้อยกว่าที่กำหนด เนื่องจากการขาดการทบทวนโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและการวิเคราะห์ความเสี่ยงรายโครงการ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ทำให้ราชการเกิดความเสียหาย ไม่คุ้มค่ากับการใช้จ่ายงบประมาณ

๓. การรับผลประโยชน์หรือการรับสินบนหรือรับของกำนัลจากร้านค้าที่มีมูลค่าสูงของเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ เนื่องจากร้านค้าหรือผู้ประกอบการหวังผลประโยชน์ในการขายสินค้าในอนาคต เป็นการให้ของกำนัลที่มีเงื่อนไข อาจเอื้อประโยชน์ให้ซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่กับเจ้าของร้านค้าหรือผู้ประกอบการ

๔. การให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์หรือเพิ่มโอกาสให้เกิดการเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานราชการในโครงการก่อสร้างหรือโครงการอื่นใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต	การควบคุมความเสี่ยง/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ระดับความเสี่ยง					วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ
					ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
๑	การพิจารณาอนุญาตอนุมัติต่างๆ ของทางราชการตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก ฯ พ.ศ. ๒๕๕๘	การรับสินบน/ของกำนัลหรืออาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารเพื่อให้การอนุมัติ/อนุญาตต่างๆตามกฎหมายได้รับการพิจารณาอย่างรวดเร็วหรือข้ามขั้นตอนที่กำหนด	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานขาดการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดและละเลยการพิจารณาเอกสารที่ละเอียดรอบคอบ	พระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	๓					ผู้บริหารผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน มีการควบคุมและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและเน้นย้ำให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต	การควบคุมความเสี่ยง/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ระดับความเสี่ยง					วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ
					ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
๒	การให้บริการตามภารกิจหน้าที่ (การบริการสาธารณะต่างๆ รวมทั้งบริการการแพทย์ฉุกเฉิน)	การเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการเพื่อความรวดเร็วและข้ามขั้นตอนที่ควรจะเป็นให้แก่บุคคลเฉพาะราย การลักลอบใช้รถราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนของเจ้าหน้าที่โดยไม่บันทึกรายการใช้รถราชการในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ การเรียกรับหรือการขอให้ประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของผู้รับจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานรัฐในโครงการก่อสร้างต่างๆ	การบริการสาธารณะเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัตินอกสถานที่หากไม่มีการควบคุมหรือใช้มาตรการลงโทษอย่างเคร่งครัดกับเจ้าหน้าที่อาจทำให้เกิดการหละหลวม ไม่เกรงกลัวต่อการทุจริตซึ่งแม้เพียงเล็กน้อยจนเกิดเป็นความเคยชินได้ การขอให้ประโยชน์หรือการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่จากความเคยชินจนอาจกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ	การกำหนดมาตรการและบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัดไม่เลือกปฏิบัติ		๔				การเน้นย้ำนโยบายของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและกำหนดลงโทษและมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอย่างจริงจังให้เข็ดหลาบ	ไม่มีการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่

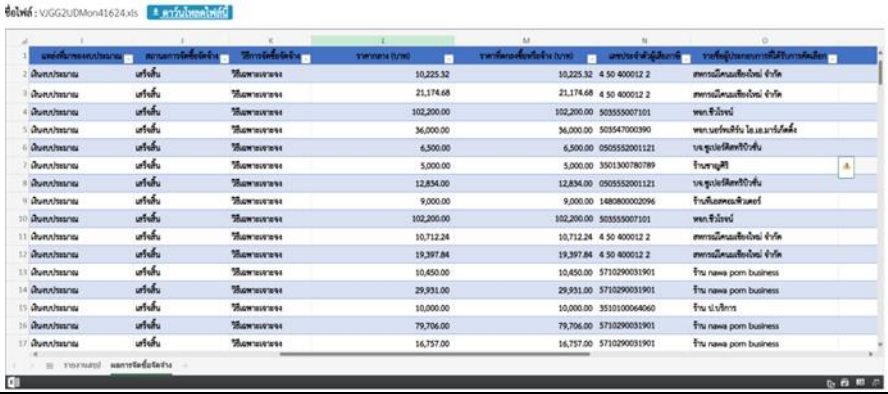
ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต	การควบคุมความเสี่ยง/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ระดับความเสี่ยง					วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ
					ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
๓	การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ	การจัดทำโครงการที่ต้องมีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบมีกลุ่มเป้าหมายไม่ครบตามที่กำหนด การจัดหาพัสดุอาจไม่ตรงตามมาตรฐานหรือด้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือราคาแพงมากกว่าที่ควรจะเป็นทำให้ราชการอาจได้รับความเสียหาย	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการขาดการทบทวนและศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน การขาดความร่วมมือของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เจ้าหน้าที่จัดหาหรือรับผิดชอบขาดการทบทวนความรู้เรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เป็นปัจจุบันซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดในการดำเนินการได้	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒	๓					เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นควรได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้เรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องทางด้านการคลัง เช่น การใช้เงิน การเบิกจ่ายเงิน การรักษาเงิน เป็นต้น เพื่อความเข้าใจตรงกันทั้งองค์กรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนงานในองค์กร เจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัสดุของแต่ละส่วนงานในองค์กรควรได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัสดุและระเบียบที่เกี่ยวข้องทุกๆปีเป็นประจำสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องและสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาและการใช้พัสดุของราชการเสมือนเหมือนการรักษาของตนเอง	เจ้าหน้าที่ทุกส่วนงานได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต	การควบคุมความเสี่ยง/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ระดับความเสี่ยง					วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ
					ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
๔	การบริหารงานบุคคล	การเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่/ผู้บริหารในการรับโอน/ย้าย หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งต่างๆหรือการ เลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ความเคยชินในการเรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ของเจ้าหน้าที่หรือการให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานจากบุคคลภายนอก จนเกิดความเคยชิน เข้าใจผิดว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ	ระเบียบบริหารงานบุคคลและมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และนโยบาย/มาตรการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ		๔			การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกองค์กร การสร้างความตระหนัก ความเกรงกลัวต่อบาปและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอย่างเป็นรูปธรรม	ไม่มีการร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบ

สรุปผลการดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เทศบาลตำบลห้วยทราย อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นความเสี่ยง	การพิจารณาอนุญาต อนุมัติต่างๆ ของทางราชการตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก ฯ พ.ศ. ๒๕๕๘
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	การรับสินบน/ของกำนัลหรืออาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารเพื่อให้การอนุมัติ/อนุญาตต่างๆตามกฎหมายได้รับการพิจารณาอย่างรวดเร็วหรือข้ามขั้นตอนที่กำหนด
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้บริหารผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีการควบคุมและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและเน้นย้ำให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
ระดับของความเสี่ยง	ต่ำมาก
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☑ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐อื่น ๆ (ระบุ) .....
รายละเอียดข้อมูลการดำเนินงาน	(๑) นายกเทศมนตรีประชุมพนักงานมอบนโยบายการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องและมีหน้าที่ ถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ (๒) เน้นย้ำส่วนงานที่เกี่ยวกับการขออนุมัติหรือขออนุญาตให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด หากมีปัญหาข้อขัดข้องให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาแนวทางการแก้ไขข้อขัดข้องอย่างถูกต้องเหมาะสม (๓) กำหนดมาตรการในการจัดการเฉพาะเรื่องและโดยทั่วไปให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ผลการดำเนินงาน	ปี ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลห้วยทราย ไม่พบปัญหาเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่
ภาพประกอบ	-

ประเด็นความเสี่ยง	การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	๑) การเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการเพื่อความรวดเร็วและข้ามขั้นตอนที่ควรจะเป็นให้แก่บุคคลเฉพาะราย ๒)การลักลอบใช้รถราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนของเจ้าหน้าที่โดยไม่บันทึกรายการใช้รถราชการในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ ๓)การเรียกรับหรือการขอให้ประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของผู้รับจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานรัฐในโครงการก่อสร้างต่างๆ
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	การเน้นย้ำนโยบายของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและกำหนดลงโทษและมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอย่างจริงจังให้เข็ดหลาบ
ระดับของความเสี่ยง	ต่ำมาก
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☑ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐อื่น ๆ (ระบุ) .....
รายละเอียดข้อมูลการดำเนินงาน	(๑) การขอรับบริการในแต่ละเรื่องจะมีคำร้องขอรับบริการเป็นรายครั้ง และจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน (๒) มีการขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับและได้รับอนุมัติ/คำสั่งให้ปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนออกปฏิบัติงาน (๓) มีการรายงานผลการให้บริการเป็นประจำเดือนเสนอต่อผู้บริหารรับทราบ
ตัวชี้วัด	ไม่มีการร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ผลการดำเนินงาน	ปี ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลห้วยทรายไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งในเรื่องของการให้บริการหรือการทุจริตอื่นๆ
ภาพประกอบ	-

ประเด็นความเสี่ยง	การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	(๑) การจัดทำโครงการที่ต้องมีการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบมีกลุ่มเป้าหมายไม่ครบตามที่กำหนด (๒) การจัดหาพัสดุอาจไม่ตรงตามมาตรฐานหรือด้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือราคาแพงมากกว่าที่ควรจะเป็นทำให้ราชการอาจได้รับความเสียหาย
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	(๑) เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นควรได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้เรื่องระเบียบที่เกี่ยวข้องทางด้านการคลังเช่น การใช้เงิน การเบิกจ่ายเงิน การรักษาเงิน เป็นต้น เพื่อความเข้าใจตรงกันทั้งองค์กรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนงานในองค์กร (๒)เจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัสดุของแต่ละส่วนงานในองค์กรควรได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัสดุและระเบียบที่เกี่ยวข้องทุกๆปีเป็นประจำสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องและสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาและการใช้พัสดุของราชการเสมอเหมือนการรักษาของตนเอง
ระดับของความเสี่ยง	ต่ำ
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☑ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐อื่น ๆ (ระบุ) .....
รายละเอียดข้อมูลการดำเนินงาน	(๑) มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปี (๒) การชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานถึงขั้นตอนลำดับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นแนวทางเดียวกัน (๓) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุและเผยแพร่ผ่านช่องทางที่มีอยู่ประจำเดือน/ประจำปี
ตัวชี้วัด	การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของหน่วยงานปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนกระบวนการที่กำหนด
ผลการดำเนินงาน	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ภาพประกอบ	

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารงานบุคคล
เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	การเรียกรับผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่/ผู้บริหารในการรับโอน/ย้าย หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งต่างๆหรือการ เลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	มีการการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกองค์กร การสร้างความตระหนัก ความเกรงกลัวต่อบาปและการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับของความเสี่ยง	ต่ำ
สถานการณ์ดำเนินการจัดการความเสี่ยง	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☑ เฝ้าระวังและติดตามต่อเนื่อง ☐ เริ่มดำเนินการไปแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ☐ ต้องปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐อื่น ๆ (ระบุ) .....
รายละเอียดข้อมูลการดำเนินงาน	(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมในรูปแบบคณะกรรมการของเทศบาล (๒) จัดอบรม ผู้บริหาร บุคลากร ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและมาตรฐานจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ (๓) มีการประกาศนโยบายงดรับ งดให้ ของขวัญของรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลประจำปี ๒๕๖๗ และเน้นย้ำให้ถือปฏิบัติในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
ตัวชี้วัด	ไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ผลการดำเนินงาน	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ภาพผลการดำเนินงาน	