



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน
จากการดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยปลวก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลห้วยปลวก
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

๑. ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือการรับสินบน

๒. วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากร ขององค์กรถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วย ให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริตหรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กร ที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต : เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการระบบ หรือ แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยง ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติ ของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้ และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ Pre-Decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นในลักษณะ กำกับติดตามความเสี่ยง เป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ Post-Decision

๔. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดัน หรือแรงจูงใจ Opportunity หรือ โอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายใน ขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ
ของเทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเภทความเสี่ยง	๑. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘			
เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)	
๑. การขอใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อาจมีการเรียกรับสินบนหรือเรียกค่าอำนวยความสะดวกจากผู้ขออนุญาตบางรายเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบได้โดยง่าย	๒	๒	๔	๑. สร้างคู่มือหรือเอกสารอธิบายขั้นตอนการยื่นคำขอที่ชัดเจน รวมถึงการระบุเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาว่าใบขออนุญาตนั้นสามารถอนุมัติหรือปฏิเสธได้หรือไม่ จะช่วยให้กระบวนการมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. กำหนดระยะเวลาแน่นอนในการพิจารณาคำขอใบอนุญาต เพื่อป้องกันการล่าช้าหรือการสร้างเงื่อนไขเพื่อเรียกรับสินบน หากเกินระยะเวลาที่กำหนด จะต้องมีการชี้แจงเหตุผลและเปิดโอกาสให้ผู้ขออนุญาตสามารถติดตามสถานะได้
๒. การขออนุญาตก่อสร้าง อาจมีการเรียกรับสินบนหรือเรียกค่าอำนวยความสะดวกจากผู้ขออนุญาตบางรายในกรณีที่การก่อสร้างดังกล่าวไม่เป็นตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	๒	๒	๔	

ประเภทความเสี่ยง	๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ			
เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)	
๑. การกำหนดอัตราค่าประเมินภาษีโรงเรือนและที่ดินที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้เจ้าของทรัพย์สินมีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการชำระภาษี อาจใช้วิธีปลอมแปลงเอกสาร หลักฐานเพื่อลดค่าประเมินภาษี หรือ อาจให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดค่าประเมินภาษี	๑	๑	๑	๑.กำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินภาษีให้ชัดเจน โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการประเมินภาษี ข้อมูลที่ต้องใช้ในการประเมินภาษี หลักเกณฑ์ในการประเมินภาษี เป็นต้น ๒. เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ประชาชนทราบ เช่น อัตราค่าประเมินภาษี วิธีการประเมินภาษี ข้อมูลทรัพย์สิน เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องของการประเมินภาษีได้ ๓. เพิ่มมาตรการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด โดยกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจน
๒. การเรียกรับสินบนจากการให้บริการยื่นคำร้องขอแก้ไขข้อมูลการรับเบี้ยผู้สูงอายุ โดยอ้างว่าเป็นค่าดำเนินการหรือค่าอำนวยความสะดวก	๑	๑	๑	๑. เพิ่มมาตรการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด โดยกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจน ๒. ดำเนินการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยและถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ๓. มอบนโยบาย No gift Policy

ประเภทความเสี่ยง	๓. การจัดซื้อจัดจ้าง			
เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)	
๑. การตรวจงานจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ อาจมีการเรียกรับ/ให้สินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ผ่านการตรวจงานจ้าง	๒	๓	๖	๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจงานจ้างและตรวจรับพัสดุ ๒. ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีของการเป็นข้าราชการ โดยจัดอบรมจริยธรรมประจำปี เพื่อวัตถุประสงค์ป้องกันการรับสินและประโยชน์ทับซ้อน ๓. มอบนโยบาย No gift Policy
๒. การเรียกรับเงินส่วนต่างหรือส่วนแบ่งของเจ้าหน้าที่พัสดุจากร้านค้า/ห้างร้าน ที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน	๓	๒	๖	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม ๒. มอบนโยบาย No gift Policy ๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ๔. หากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น จะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับ

ประเภทความเสี่ยง	๔. การบริหารงานบุคคล			
เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)	
๑. การเรียกรับสินบนจากพนักงาน เพื่อแลกกับตำแหน่งงาน/โอนย้าย หรือผลประโยชน์อื่นๆ	๓	๒	๖	๑. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร/โอนย้ายพนักงาน ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ ๒. ห้ามเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการรับสมัครพนักงานหรือมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการรับโอนย้ายเรียกรับผลประโยชน์ในการรับพนักงานเข้าทำงาน ๓. หากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ชำงต้น จะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับ ๔. มอบนโยบาย No gift Policy
๒. การเรียกรับสินบนหรือเงินใต้โต๊ะ แลกกับการเป็นผู้ถูกเสนอชื่อในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑	๑	๑	๑. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ๒. ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีของการเป็นข้าราชการ โดยจัดอบรมจริยธรรมประจำปี เพื่อวัตถุประสงค์ป้องกันการรับสินและประโยชน์ทับซ้อน ๓. มอบนโยบาย No gift Policy ๔. ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หากไม่ขัดแจ้งควรทำหนังสือหารือไปยังผู้กำกับดูแลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

๑. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๒. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ ตามตารางคะแนน โดยกำหนดระดับที่เหมาะสมกับประเด็นความเสี่ยงนั้น ๆ ๕ ระดับ เพื่อให้ทราบถึงความรุนแรงและความสำคัญโดยพิจารณาจาก

๒.๑ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

๒.๒ ผลกระทบของความเสี่ยง หากเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ จะก่อให้เกิดความเสียหายในระดับใด

เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูงมาก
4	สูง	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับสูง
3	ปานกลาง	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับปานกลาง
2	น้อย	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำ
1	น้อยมาก	กระทบต่องบประมาณและ/หรือความเชื่อมั่นของสังคมระดับต่ำมาก

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

ระดับความเสี่ยง = ระดับความเสี่ยง = โอกาส X ผลกระทบ

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	15 – 25 คะแนน
2	ความเสี่ยงระดับสูง	9 – 14 คะแนน
3	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	5 – 8 คะแนน
4	ความเสี่ยงระดับต่ำ	1 – 4 คะแนน

การแบ่งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
1	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

- ความเสี่ยงการทุจริตระดับต่ำ
- สามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้
- เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหลายคน/หลายหน่วยงานภายในองค์กร/มีขั้นตอน>>จนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
- เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก/คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน >>ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

ตารางแสดงการประเมินระดับความเสี่ยงการทุจริต

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง			
	ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูงมาก
๑. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘				
การขอใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อาจมีการเรียกรับสินบนหรือเรียกค่าอำนวยความสะดวกจากผู้ขออนุญาตบางรายเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบได้โดยง่าย	/			
การขออนุญาตก่อสร้าง อาจมีการเรียกรับสินบนหรือเรียกค่าอำนวยความสะดวกจากผู้ขออนุญาตบางรายในกรณีที่การก่อสร้างดังกล่าวไม่เป็นตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	/			
๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ				
การกำหนดอัตราค่าประเมินภาษีโรงเรือนและที่ดินที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้เจ้าของทรัพย์สินมีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการชำระภาษี โดยอาจใช้วิธีปลอมแปลงเอกสาร หลักฐานเพื่อลดค่าประเมินภาษี หรือ อาจให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดค่าประเมินภาษี	/			
การเรียกรับสินบนจากการให้บริการยื่นคำร้องขอแก้ไขข้อมูลการรับเบี้ยผู้สูงอายุ โดยอ้างว่าเป็นค่าดำเนินการหรือค่าอำนวยความสะดวก	/			
๓. การจัดซื้อจัดจ้าง				
การตรวจงานจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ อาจมีการเรียกรับ/ให้สินบนจากผู้รับจ้างเพื่อให้ผ่านการตรวจงานจ้าง		/		
การเรียกรับเงินส่วนต่างหรือส่วนแบ่งของเจ้าหน้าที่พัสดุจากร้านค้า/ห้างร้าน ที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน		/		
๔. การบริหารงานบุคคล				
การเรียกรับสินบนจากพนักงาน เพื่อแลกกับตำแหน่งงาน/โอนย้าย หรือผลประโยชน์อื่นๆ		/		
การเรียกรับสินบนหรือเงินใต้โต๊ะ แลกกับการเป็นผู้ถูกเสนอชื่อในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	/			