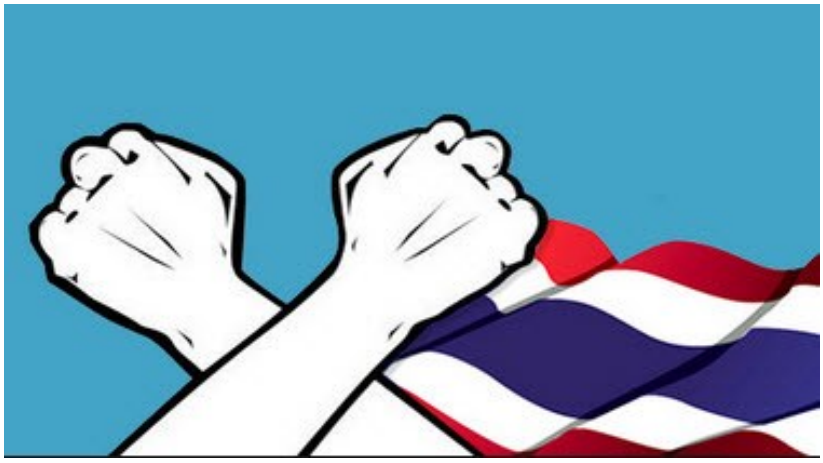
การประเมินความเสี่ยง

ที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

---

1. **<u>เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)</u>**

ตารางระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood)		
ระดับ	**โอกาสที่จะเกิด**	**คำอธิบาย**
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง/ปี
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นบ่อยครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง/ปี
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นได้ยาก หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้น 1 ครั้ง/ปี

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

2. <u>เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน</u>

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)			
ระดับ	**โอกาสที่จะเกิด**	**คำอธิบาย (ผลกระทบทางด้านการเงิน)**	**คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางด้านการเงิน)**
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 1,000,000 บาท ขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ 1,000,000 บาท ถึง 500,000 บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความโปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ 500,000 บาท ถึง 250,000 บาท	หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่ 250,000 บาท ถึง 100,000 บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	น้อยมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท หรือน้อยกว่า	แทบจะไม่มี

หมายเหตุ : สามารถปรับเปลี่ยนคำอธิบายได้ตามความเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของหน่วยงาน

3. กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of RisK) โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) คูณด้วยระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งระดับความเสี่ยงกำหนดไว้

ระดับความเสี่ยง = โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ Degree of Risk = Likelihood x Impact

แบ่งเป็น 4 ระดับ และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk: E)	15 - 25
2	ความเสี่ยงระดับสูง (Hight 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	10	15	20	25
4	ปานกลาง	ปานกลาง	12	16	20
3	ต่ำ	ปานกลาง	9	12	15
2	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	10
1	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

4. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิบบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความเสี่ยง			มาตรการ/แนวทาง จัดการความเสี่ยง
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	
1. การอนุมัติ อนุญาต ตามระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินอื่นใด ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแลกกับการได้รับพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ตามระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น	4	2	8 (ปานกลาง)	1. จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งเผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไปได้รับรู้ 2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน มีการประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย สุจริตโปร่งใส งดรับ งดให้ของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ 3. กำชับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการรับสินบน โดยมอบหมายให้คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นฝ่ายกำกับ และคอยสังเกตุการณ์ 4. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ทางเว็บไซค์ของหน่วยงาน ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ซึ่งเป็นช่องทางการร้องเรียนเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ และต้องปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียน

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความเสี่ยง			มาตรการ/แนวทาง จัดการความเสี่ยง
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือ การให้บริการตามภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน	มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินอื่นใด ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแลกกับการ ได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน โดยรวดเร็ว อำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นบุคคล **(VIP)** แตกต่างจากประชาชนทั่วไป ผู้มาขอรับบริการตามภารกิจจากหน่วยงาน เป็นการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาค	3	2	6 (ปานกลาง)	1. จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งเผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไปได้รับรู้ 2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน มีการประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย สุจริตโปร่งใส งดรับ งดให้ของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ 3. กำชับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการรับสินบน โดยมอบหมายให้คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นฝ่ายกำกับ และคอยสังเกตุการณ์ 4. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ทางเว็บไซค์ของหน่วยงาน ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ซึ่งเป็นช่องทางการร้องเรียนเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ และต้องปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียน

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความเสี่ยง			มาตรการ/แนวทาง จัดการความเสี่ยง
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	
3. การจัดซื้อจัดจ้าง	มีการให้สินบนกับเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR) เพื่อให้ตรงกับผู้ประกอบการรายเดียว มากำหนดเป็น คุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ หรือครุภัณฑ์ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งเป็นการเฉพาะ และกีดกัด ผู้ประกอบการรายอื่น	4	2	8 (ปานกลาง)	- กรณีการจัดหาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ให้หน่วยงานกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกข้อเสนอ เป็นเกณฑ์ราคาเท่านั้น - คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR) ควรลงนามทุกคน ในกรณีประธานคณะกรรมการลงนามเพียงผู้เดียว ให้แนบบันทึกการประชุมประกอบเรื่องด้วย - ให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยเคร่งครัด อย่าให้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ที่ไม่สุจริต เพื่อลดปัญหาการร้องเรียนการทุจริตจากการปฏิบัติงาน

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับของความเสี่ยง			มาตรการ/แนวทาง จัดการความเสี่ยง
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	
4. การบริหารงานบุคคล	มีการให้ หรือเรียกรับเงิน ทรัพย์สินอื่นใด ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแลกกับการ ได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการมอบหมายงานไม่เป็นธรรม	2	2	4 (น้อย)	1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 2 .ประกาศเจตนารมณ์ สุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 3. จัดทำคู่มือหลักเกณฑ์ ขั้นตอน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบโดยทั่วกัน