



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นเกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปี ๒๕๖๙

๑. วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Assessment) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในเชิงรุกที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์โอกาสที่อาจเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ โดยการออกแบบมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสร้างความเชื่อมั่นในระบบการทำงานแก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด

วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการ ทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับ จากผู้เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงาน) เป็นลักษณะ pre - decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นลักษณะการกำกับ ติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ pre - decision

๓. กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

กรอบตามหลักของ การควบคุมภายในองค์กร COSO ๒๐๑๓ (Committee of sponsoring Organizations ๒๐๑๓) ซึ่งมาตรฐาน COSO เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยินยอมมาตั้งแต่เริ่มออกประกาศใช้เมื่อปี ๑๙๙๑ สำหรับมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

หลักการที่ ๑ องค์กรยึดหลักความซื่อตรงและจริยธรรม

หลักการที่ ๒ คณะกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกำกับดูแล

หลักการที่ ๓ คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีอำนาจสั่งการชัดเจน

หลักการที่ ๔ องค์กร จูงใจ รักษาไว้ และจูงใจพนักงาน

หลักการที่ ๕ องค์กรผลักดันให้ทุกตำแหน่งรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความเสี่ยง

หลักการที่ ๖ กำหนดเป้าหมายชัดเจน

หลักการที่ ๗ ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างครอบคลุม

หลักการที่ ๘ พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต

หลักการที่ ๙ ระบุและประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อการควบคุมภายใน

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๓ กิจกรรมการควบคุม (Risk Assessment)

หลักการที่ ๑๐ ควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

หลักการที่ ๑๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม

หลักการที่ ๑๒ ควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้

องค์ประกอบที่ ๔ สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

หลักการที่ ๑๓ องค์กรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ

หลักการที่ ๑๔ มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้การควบคุมภายในสามารถดำเนินการ

ต่อไปได้

หลักการที่ ๑๕ มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก ในประเด็นที่อาจจะกระทบต่อการควบคุม

ภายใน

องค์ประกอบที่ ๕ กิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล

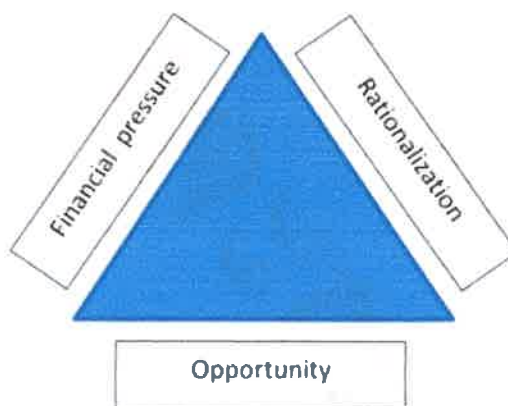
หลักการที่ ๑๖ ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน

หลักการที่ ๑๗ ประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในทันเวลา และเหมาะสม

ทั้งนี้ องค์ประกอบการควบคุมภายในแต่ละองค์ประกอบจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน มีอยู่จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ จึงจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ

๔. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดันและ แรงจูงใจ Opportunity หรือโอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ คุณภาพการกำกับควบคุมภายในมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ หาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)

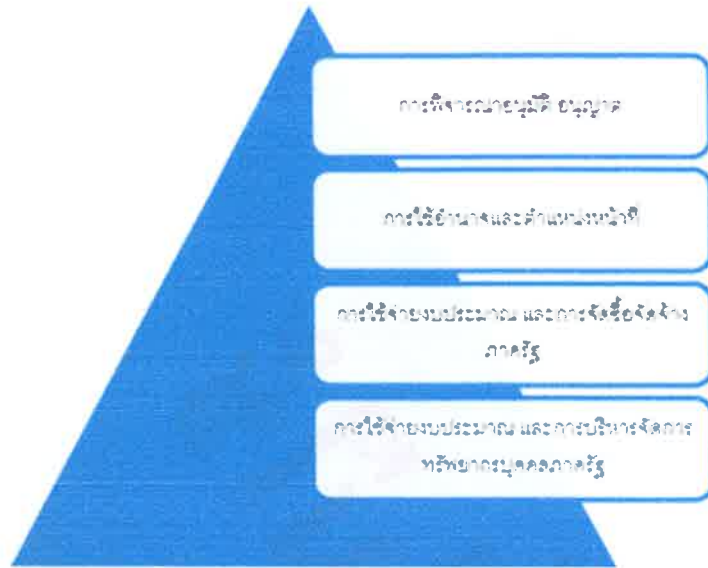


๕. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

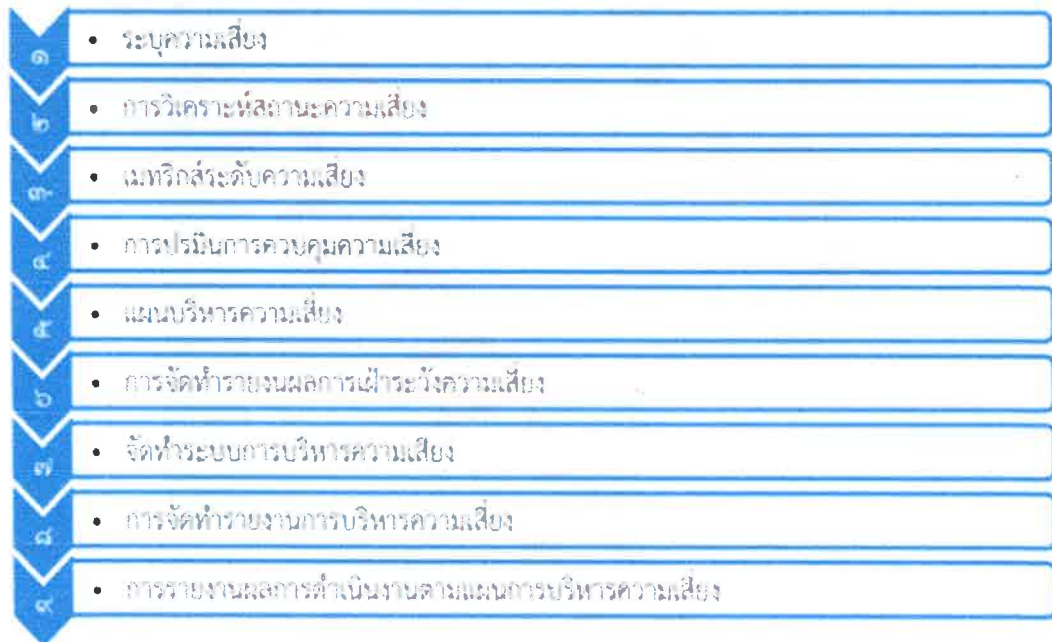
- ๕.๑ ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๕.๒ ความเสี่ยงการทุจริตในด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ๕.๓ ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ
- ๕.๔ ความเสี่ยงในการบริหารจัดการงานบุคคล

การพิจารณา...



๖. ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๙ ขั้นตอน ดังนี้



๗. วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยง

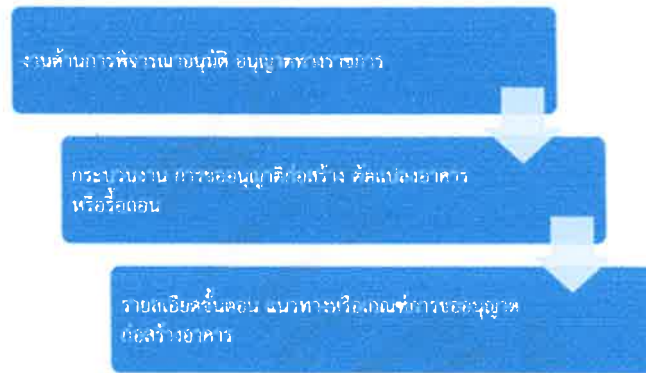
การเตรียมการเพื่อประเมินความเสี่ยง ต้องดำเนินการ ดังนี้

- คัดเลือกกระบวนการงานของประเภทด้านนั้น ๆ โดยเฉพาะการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต (มาจาก ๔ ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวข้องกับการอนุมัติพิจารณา อนุญาต คของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ ความเสี่ยงการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใส ของการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและ ความเสี่ยงการบริหารงานบุคคลภาครัฐ)

- เลือกลงาน...

- เลือกรายงานที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- เลือกกระบวนการ จากที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- เตรียมข้อมูล ขั้นตอน แนวทาง หรือเกณฑ์การปฏิบัติงาน ของกระบวนการที่จะทำการประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

- ตัวอย่าง -



๗.๑ การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

การนำข้อมูลที่ได้จากการเตรียมข้อมูล ในส่วนของรายละเอียดและขั้นตอน แนวทางหรือเกณฑ์การ ปฏิบัติงานของกระบวนการงานที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้น อาจ ประกอบด้วย กระบวนการย่อย จึงให้ระบุความเสี่ยงโดยอธิบายรายละเอียด รูปแบบ พฤติกรรมความเสี่ยงที่เสี่ยง ต่อการทุจริต เท่านั้น และในการประเมินต้องคำนึงถึงความเสี่ยงในภาพรวมของการดำเนินงาน เรื่องที่จะทำการ ประเมิน เนื่องจาก ในระบบงานการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอาจไม่พบความเสี่ยง หรือความเสี่ยงต่ำ แต่อาจพบว่ามี ความเสี่ยงในเรื่อง นั้น ๆ ในการดำเนินงานที่ไม่อยู่ในขั้นตอนก็เป็นได้ โดยไม่ต้องคำนึงว่าหน่วยงานจะมีมาตรการ ป้องกันการทุจริต หรือแก้ไขความเสี่ยงการทุจริตอยู่แล้ว นำข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวลงในระบอบความเสี่ยง ซึ่ง เป็น Known factor และ Unknown factor

Known factor	คงความเสี่ยง ปัญหา/พฤติกรรมที่เคยเกิดขึ้น เคยรับรู้ว่าจะเกิดมาก่อน คาดหมายว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้นซ้ำ
Unknown factor	ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต ปัญหา/ พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

เทคนิคระบุความเสี่ยง หรือค้นหาความเสี่ยงการทุจริตด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้



๘. ความหมายของการทุจริต สลอบน และผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การทุจริต

"**ทุจริตในภาครัฐ**" หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

"**ทุจริตต่อหน้าที่**" หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

"**ประพฤติมิชอบ**" หมายความว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษาหรือการใช้เงิน หรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

๒. สลอบน

สลอบน (Bribery) หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้การ ยอมรับ การให้ หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะกระทำการหรือไม่ กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน ที่ดิน รถ ฯลฯ

- ประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่คิดราคา หรือคิดราคาขั้นต่ำ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of interest มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น "การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม" หรือ "การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม" หรือ "การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล" หรือ "ประโยชน์ทับซ้อน" หรือ "ผลประโยชน์ทับซ้อน" หรือ "ผลประโยชน์ขัดกัน"หรือจะแปลว่า "ผลประโยชน์ขัดแย้ง" หรือความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์

คู่มือการปฏิบัติหน้าที่สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

"**ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests)** คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวก พ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น"

"**ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests)** คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐ ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกจากการ ดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะเอกชน การกระทำการใดๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีวัตถุประสงค์หรือมี เป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของรัฐ การทำหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตาม

กฎหมาย...

กฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมี การกระทำในลักษณะต่างๆ กัน ที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำใน สถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความแตกต่างกันที่วัตถุประสงค์เป้าหมายหรือ ประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

"การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็น การดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ หรือเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามามีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องใน การใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจ ในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำใดๆ หรือดำเนินการดังกล่าวนั้น เพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ในทางการเงิน หรือ ประโยชน์อื่นๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง"

๙. รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ เฉพาะใน รูปแบบตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือ ทรัพย์สินด้วย จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) หรือสินบน ซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่ง อื่นใดใน ลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ ของรัฐในการ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดย อาจจะเป็น เจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือ เรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ ดำเนินธุรกิจประเภทรูปแบบ เดียวกัน หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือ ความสัมพันธ์จากตำแหน่งในหน่วยงาน เดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้ หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือ องค์กรสาธารณะที่ตน สังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ ประโยชน์ จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวก พ้อง อาจจะ ไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเอาเอาประโยชน์เสียเอง

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้ เพื่อประโยชน์ของ ทางการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไปทำงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork - barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเองหรือ การใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา "ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ....." ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีก ๒ กรณี คือ

๑. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะ เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำ สัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๒. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

๑๐. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

๑. ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

๒. ลักษณะการทุจริตในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจาก การละเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล

๓. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย

๔. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและและขาดคุณธรรม จริยธรรม

๕. สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ในประชาชนทราบ

๖. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการ ตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ

๗. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

๓. สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๑. โอกาส แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแต่พบว่า ยังคงมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

๒. สิ่งจูงใจ เป็นที่ยอมรับว่าสถานะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมทุนนิยม ทำให้คนใน ปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้างควมร่ำรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมทุจริต มากยิ่งขึ้น

๓. การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะ การทุจริตในเชิงนโยบายที่ทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาประชาชน ขาดกลไก

การตรวจสอบ...

การตรวจสอบ ความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยกที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของบุคคลเหล่านี้

๔. การผูกขาด ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นเรื่องของการผูกขาด ดังนั้น จึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งพบบริษัทมีการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการภาครัฐ รูปแบบของการผูกขาด ได้แก่ การผูกขาดในโครงการ ก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ

๕. การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้อง แสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม "รายได้พิเศษ" ให้กับตนเองและครอบครัว

๖. การขาดจริยธรรม คุณธรรม ในสมัยโบราณ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้นเป็นพิเศษ ถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอายต่อบาปและเกรงกลัวบาปน้อยลงและมี ความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดผลประโยชน์ส่วนรวม

๗. มีค่านิยมที่ผิด ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็น ยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีค่านิยมที่ผิด เห็นว่าการทุจริตเป็นวิถีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนชื้อเป็นคนเชื่อ เห็นคนโกงเป็นคนฉลาด ย่อมจะทำให้ การทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบุญและบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

ตัวอย่างของการทุจริตและประพฤตินิชอบต่อหน้าที่ราชการ จากหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ จากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เช่น

- ฉ้อโกง /ไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดที่เป็นพวกพ้อง / เรียกรับเงิน เรียกสินบน เรียกของกำนัล
- ปลอมแปลง /ลงโทษเฉพาะคนที่ไม่ใช่พวกพ้อง /ช่วยเหลือสมัครพรรคพวกหรือเครือญาติ
- ยักยอก / ลงโทษเกินฐานความผิด / ปกปิดความผิดให้พวกพ้อง
- ขโมย / ไม่รายงานข้อเท็จจริง / จักทำเอกสารเท็จเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง -
- กลั่นแกล้ง / ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เพื่อให้พวกพ้องได้รับผลประโยชน์
- ช่มชู้ให้ผู้อื่นกรงกลัว/เกรงใจ
- ผูกขาดการค้าขายแต่กับพวกพ้องของตนเอง
- บังคับ/ขืนใจผู้ได้บังคับบัญชา / ใช้อำนาจหน้าที่เบียดบังเอาผลประโยชน์
- รวบอำนาจ / ไม่มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความเหมาะสม
- ริดไถจากผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อซื้อตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง
- แต่งตั้ง/เลื่อนชั้นเฉพาะพวกพ้องของตน
- ปูนบำเหน็จรางวัลแต่เฉพาะพวกพ้องของตน

๑๑. ขอบเขตประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้แบ่งความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ความเสี่ยง...

๑. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจทางกฎหมายและตำแหน่งหน้าที่ อำนาจที่ได้มาจากการ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติในทางมิชอบ

๓. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในปีที่ทำ การประเมินของทุกประเภทงบประมาณ ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบอุดหนุน หรือเงินที่ได้รับ การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น งบกลาง เงินนอกงบประมาณ และโครงการที่จ่ายขาดจากเงินสะสมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) การคัดเลือกกระบวนการงาน หรือขั้นตอนการทำงาน
- ๒) การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
- ๓) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- ๔) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- ๕) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต
- ๖) การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการงานหรือโครงการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้แบ่งความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่/การให้บริการตามภารกิจ

๓. ความเสี่ยงการด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

๔. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ตารางระบุความเสี่ยงการทุจริต (Know factor และ Unknow factor)

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
	ความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น (Know factor)	ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิดขึ้น (Unknow factor)
ด้านการอนุมัติ การอนุญาต ของทางราชการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘		
๑. ไม่ให้บริการแก่ประชาชนตามลำดับ อัน เนื่องจาก ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการให้สิทธิ พิเศษแก่คนบางกลุ่ม หรือมีการติดสินบน เพื่อให้ได้รับ การบริการเร็วขึ้น	✓	
๒. มีการเรียกรับเงินพิเศษของผู้ขอรับบริการ นอกเหนือจาก ค่าธรรมเนียมปกติ เพื่อแลกกับการ ให้บริการหรือการ พิจารณาอนุมัติ อนุญาต		✓

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
	ความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น (Know factor)	ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิดขึ้น (Unknow factor)
๓. ให้บริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้เวลา ให้บริการ นานเกินกว่าที่กำหนดไว้	✓	
๔. การรับของขวัญของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ	✓	
๕. การตรวจเอกสารไม่ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในคำขอ แต่มีการรับเรื่องไว้	✓	
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่		
๑. ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง		✓
๒. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร โดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ		✓
๓. บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการ ปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการ ปฏิบัติหน้าที่		✓
๔. มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การ เลี้ยงรับรอง ซึ่งจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับ คู่สัญญา	✓	
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯ การใช้รถ ส่วนกลาง	✓	
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการปลอมแปลงเอกสารการ เบิกจ่าย เช่น ปลอมลายมือ แก้วไขใบสำคัญรับเงิน		✓
๗. เจ้าหน้าที่ที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีการรับเงิน หรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ถูกต้อง		✓
ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ		
๑. การบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัด จ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการใช้จ่ายเงินไม่ เกิดประโยชน์ กับราชการ		✓
๒. ขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไป ตามที่ ระเบียบฯ กำหนด		
๒.๑ มีการสมยอมราคา		✓
๒.๒ กรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างมีส่วนได้ ส่วนเสีย		✓
๒.๓ มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง	✓	
๒.๔ การสืบราคาเพื่อกำหนดราคากลางไม่มีการสืบ ราคาจากผู้ประกอบการจริง ๓ ราย		✓

๒.๕ การกำหนดขอบเขตงานหรือคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง		✓
๒.๖ การตรวจรับพัสดุไม่ตรงกับสัญญา		✓
๓. การตรวจการจัดซื้อจัดจ้างไม่ตรงกับคุณลักษณะ หรือแบบรูปรายการงานก่อสร้างโดยมีการรับเงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง		✓
๓.๑ การรับผลประโยชน์เพื่อเอื้อให้เกิดการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการงานก่อสร้างให้กับผู้ประกอบการผู้มีส่วนได้เสีย		
๓.๒ มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ ให้กับคู่สัญญา	✓	
ด้านการบริหารงานบุคคล		
๑. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมอบหมาย งานไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์พวกพ้องหรือมีการ เรียกรับเงินเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ตำแหน่ง		✓
๒. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร เข้ามาเป็นพนักงาน ส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง อาจมีการเรียก/ รับ ผลประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของ ตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน		✓

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ ด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่หรือความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ

ระดับ	โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๕ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดได้สูงมาก)
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๔ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดได้สูง)
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๓ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง)
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๒ ครั้ง/ปี (โอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก)
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้ง/ปี (ไม่พบมีโอกาสเกิดขึ้น)

๒. ด้านผลกระทบ...

๒. ด้านผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงินและผลกระทบทางการเงิน

๒.๑ ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่อุกฉกริศจกไทยที่มีผลความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	- แทบจะไม่มี

๒.๒ ผลกระทบทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
๔	ความเสียหายตั้งแต่ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๕๐๐,๐๐๐ บาท
๓	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๒๕๐,๐๐๐ บาท
๒	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๑	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท หรือน้อยกว่า

ตารางการประเมินระดับค่าความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
ด้านการอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘			
๑. ไม่ให้บริการแก่ประชาชนตามลำดับอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการให้สิทธิพิเศษแก่คนบาง กลุ่ม หรือมีการติดสินบน เพื่อให้ได้รับการบริการเร็วขึ้น	๑	๒	๒
๒. มีการเรียกรับเงินพิเศษของผู้ขอรับบริการ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมปกติ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต	๑	๒	๒
๓. ให้บริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้เวลาให้บริการนานเกินกว่าที่กำหนดไว้	๕	๒	๑๐
๔. การรับของขวัญของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ	๒	๒	๔
๕. การตรวจเอกสารไม่ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในคำขอ แต่มีการรับเรื่องไว้	๒	๒	๔
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่			
๑. ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่อาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑	๒	๒
๒. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของ ผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ	๑	๒	๔
๓. บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	๒	๒	๔
๔. มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การ เลี้ยงรับรอง ซึ่งจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับ คู่สัญญา	๒	๒	๔
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯการใช้ รถส่วนกลาง	๒	๒	๔
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการปลอมแปลงเอกสาร การ เบิกจ่าย เช่น ปลอมลายมือ แก้วไขใบสำคัญรับเงิน	๒	๒	๔

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
๗. เจ้าหน้าที่ที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ มีการรับ เงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ถูกต้อง	๒	๒	๔
ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ			
๑. การบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัด จ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือการใช้จ่ายเงินไม่เกิด ประโยชน์กับราชการ	๒	๒	๔
๒. ขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่ เป็นไปตามที่ ระเบียบที่กำหนด			
๒.๑ มีการสมยอมราคา	๒	๒	๔
๒.๒ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัด จ้างมีส่วน ได้ส่วนเสีย	๒	๒	๔
๒.๓ มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง	๒	๒	๔
๒.๔ การสืบราคาเพื่อกำหนดราคากลาง ไม่มีการสืบ ราคาจากผู้ประกอบการจริง ๓ ราย	๒	๒	๔
๒.๕ การกำหนดขอบเขตงานหรือคุณ ลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการเอื้อ ประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง	๒	๒	๔
๒.๖ การตรวจรับพัสดุไม่ตรงกับสัญญา	๒	๒	๔
๓. การตรวจการจัดซื้อ จัดจ้างไม่ตรงกับ คุณลักษณะหรือ แบบรูปรายการงานก่อสร้าง โดยมีการรับเงินหรือ ผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง			
๓.๑ การรับผลประโยชน์เพื่อเอื้อให้เกิด การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูป รายการงานก่อสร้าง ให้กับผู้ประกอบการผู้มีส่วน ได้เสีย	๒	๒	๒
๓.๒ มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่ การเอื้อประโยชน์ให้กับ คู่สัญญา	๒	๒	๒
ด้านการบริหารงานบุคคล			
๑. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ตำแหน่ง การ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และ การมอบหมายงานไม่ เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการ	๒	๒	๔

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่จะเกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
แต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ตำแหน่ง			
๒. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร เข้ามาเป็นพนักงานส่วน ตำบลหรือพนักงานจ้าง อาจมีการเรียก/รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน	๒	๒	๔

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตแบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว : เป็นความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติการควบคุมดูแล

สถานะสีส้ม : เป็นกระบวนการความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้มาเกี่ยวข้องหลาย คน หลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตาม หน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คน ที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรือสม่ำเสมอ

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับความเสี่ยงการทุจริต = โอกาสเกิดการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๕	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕
๓	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔
๒	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๕ - ๘
๑	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๔

ตาราง...

ตารางการประเมินความเสี่ยง

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง			
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ด้านการอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘				
๑. ไม่ให้บริการแก่ประชาชนตามลำดับอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการให้สิทธิพิเศษแก่คนบางกลุ่ม หรือมีการติดสินบน เพื่อให้ได้รับการบริการเร็วขึ้น	✓			
๒. มีการเรียกรับเงินพิเศษของผู้ขอรับบริการ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมปกติ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต	✓			
๓. ให้บริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้เวลาให้บริการนานเกินกว่าที่กำหนดไว้			✓	
๔. การรับของขวัญของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ		✓		
๕. การตรวจเอกสารไม่ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในคำขอ แต่มีการรับเรื่องไว้		✓		
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่				
๑. ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่อาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓			
๒. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ		✓		
๓. บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการ ปฏิบัติหน้าที่		✓		
๔. มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การ เลี้ยงรับรอง ซึ่งจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญา		✓		
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐทะเลาะไม่ปฏิบัติตามระเบียบการใช้ รถส่วนบุคคล		✓		
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการปลอมแปลงเอกสารการเบิกจ่าย เช่น ปลอมลายมือ แกะไขใบสำคัญรับเงิน		✓		
๗. เจ้าหน้าที่ที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีการ รับ เงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ถูกต้อง		✓		

ด้านการใช้จ่าย...

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง			
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ				
๑. การบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการใช้จ่ายเงินไม่เกิด ประโยชน์กับราชการ		✓		
๒. ขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด ๒.๑ มีการสมยอมราคา ๒.๒ กรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างมีส่วนได้ส่วนเสีย ๒.๓ มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง ๒.๔ การสืบราคาเพื่อกำหนดราคากลางไม่มีการสืบ ราคาจากผู้ประกอบการจริง ๓ ราย ๒.๕ การกำหนดขอบเขตงาน หรือ คุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ๒.๖ การตรวจรับพัสดุไม่ตรงกับสัญญา		✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
๓. การตรวจการจัดซื้อจัดจ้างไม่ตรงกับคุณลักษณะ หรือ แบบรูปรายการงานก่อสร้างโดยมีการรับเงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง ๓.๑ การรับผลประโยชน์เพื่อเอื้อให้เกิดการกำหนด คุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการงานก่อสร้าง ให้กับผู้ประกอบการผู้มีส่วนได้เสีย ๓.๒ มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับ คู่สัญญา		✓ ✓		
ด้านการบริหารงานบุคคล				
๑. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ตำแหน่ง การ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่ เป็นธรรม เพื่อประโยชน์พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับตำแหน่ง		✓		
๒. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร เข้ามาเป็นพนักงาน ส่วน ตำบลหรือพนักงานจ้าง อาจมีการเรียก/รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้า ทำงาน		✓		

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
ด้านการอนุมัติ การอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘		
๑. ไม่ให้บริการแก่ประชาชนตามลำดับอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการให้สิทธิพิเศษแก่คนบางกลุ่ม หรือมีการติดสินบน เพื่อให้ได้รับการบริการเร็วขึ้น	ต่ำ	การจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. มีการเรียกรับเงินพิเศษของผู้ขอรับบริการ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมปกติเพื่อแลกกับการให้บริการหรือการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต	ต่ำ	กำหนดมาตรการให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๓. ให้บริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น ใช้เวลาให้บริการนานเกินกว่าที่กำหนดไว้	สูง	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๔. การรับของขวัญของฝากจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ	ปานกลาง	มาตรการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
๕. การตรวจเอกสารไม่ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในคำขอ แต่มีการรับเรื่องไว้	ปานกลาง	ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่		
๑. ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่อาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ต่ำ	มาตรการแสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร
๒. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ	ปานกลาง	จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	ปานกลาง	๑. มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
		ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต
๔. มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การ เลี้ยงรับรอง ซึ่งจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญา	ปานกลาง	กำกับ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบการใช้ ทรัพย์สินกลาง	ปานกลาง	กำกับ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐทำการปลอมแปลงเอกสารการเบิกจ่าย เช่น ปลอมลายมือ แก้ไขใบสำคัญรับเงิน	ปานกลาง	ชี้แจงและแจ้งเวียนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการเป็นข้าราชการที่ดี ตรวจสอบ กำกับดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบฯอย่างเคร่งครัด
๗. เจ้าหน้าที่ที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีการรับ เงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบที่ถูกต้อง	ปานกลาง	กำกับ กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและกำหนดมาตรการให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ		
๑. การบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการใช้จ่ายเงินไม่เกิด ประโยชน์กับราชการ	ปานกลาง	๑. กำหนดมาตรการควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ๒. อบรมหรือส่งให้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านการเงิน พัสดุและการเบิกจ่าย รวมถึงการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๓. กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ยึดระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔. เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
<p>๒. ขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามที่ ระเบียบฯ กำหนด</p> <p>๒.๑ มีการสมยอมราคา</p> <p>๒.๒ กรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างมีส่วน ได้ส่วนเสีย</p> <p>๒.๓ มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง</p> <p>๒.๔ การสืบราคาเพื่อกำหนดราคากลางไม่มีการ สืบ ราคาจากผู้ประกอบการจริง ๓ ราย</p> <p>๒.๕ การกำหนดขอบเขตงานหรือคุณ ลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการเอื้อประโยชน์ต่อ ตนเองและพวกพ้อง</p> <p>๒.๖ การตรวจรับพัสดุไม่ตรงกับสัญญา</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p>	<p>๑. กำหนดมาตรการควบคุมการ ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย</p> <p>๒. อบรมหรือส่งให้เข้ารับการอบรม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้าน การเงิน พัสดุและการเบิกจ่าย รวมถึง การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้ยึดระเบียบ กฎหมาย</p> <p>๔. เพิ่มกลไกกำกับให้มีการจัดซื้อจัด จ้าง/การจัดหา พัสดุ และการตรวจรับ พัสดุที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เอื้อ ประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดราย หนึ่ง</p> <p>๕. สร้างช่องทางการร้องเรียน การ ติดตามผลการร้องเรียน และสร้าง ความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน</p>
<p>๓. การตรวจการจัดซื้อจัดจ้างไม่ตรงกับคุณลักษณะ หรือ แบบรูปรายการงานก่อสร้างโดยมีการรับเงินหรือ ผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง</p> <p>๓.๑ การรับผลประโยชน์เพื่อเอื้อให้เกิดการ กำหนด คุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการงาน ก่อสร้าง ให้กับผู้ประกอบการผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>๓.๒ มีการรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/ สินน้ำใจ/ การเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ ให้กับ คู่สัญญา</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>ปานกลาง</p>	<p>๑. จัดทำมาตรการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๒. จัดทำมาตรการให้ผู้มีส่วนได้เสียมี ส่วนร่วมในการดำเนินการและกำหนด มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม</p> <p>๓. จัดทำโครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริต</p> <p>๔. อบรมหรือส่งให้เข้ารับการอบรม ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้าน การเงิน พัสดุและการเบิกจ่าย รวมถึง การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ผู้บังคับบัญชาควบคุมติดตามการ ทำงานอย่างใกล้ชิด</p>

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
ด้านการบริหารงานบุคคล		
๑. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ตำแหน่ง การ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่ เป็นธรรม เพื่อประโยชน์พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับตำแหน่ง	ปานกลาง	๑. จัดทำคู่มือแนวทางการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ๒. อบรม/ประชุมให้ความรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๒. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร เข้ามาเป็นพนักงาน ส่วน ตำบลหรือพนักงานจ้าง อาจมีการเรียก/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้า ทำงาน	ปานกลาง	๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ๔. การมอบหมายงาน การปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของงาน ๕. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่