

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ/ ความรุนแรง	ระดับความ เสี่ยงทุจริต (Risk Score)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยที่ รับผิดชอบ
๑	การอนุมัติ อนุญาต ตามพระ บัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานบางรายมี การเรียกรับสินบนจากประชาชนผู้ ขออนุญาตก่อสร้าง ตาม พรบ.สิ่ง ปลูกสร้าง	๑	๒	๒ (ความเสี่ยง ระดับต่ำ)	๑.จัดทำเอกสารที่ระบุรายละเอียดข้อปฏิบัติ ต่างๆในการปฏิบัติงานที่จะเป็นการป้องกันการ ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริตเรื่องต่างๆ ๒.จัดทำมาตรการป้องกันการรับสินบนและการ กำกับติดตาม ๓.เพิ่มช่องทางการร้องเรียน กรณีการเรียกรับ สินบนของเจ้าหน้าที่ โดยจะต้องเป็นช่องทางที่ เข้าถึงง่ายและให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ๔.กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางการ ปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต	กองช่าง
๒.	การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนจาก ผู้รับบริการ ทำให้เกิดการเลือก ปฏิบัติ	๒	๓	๖ (ความเสี่ยง ปานกลาง)	๑.กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางการ ปฏิบัติเพื่อป้องกันการเรียกรับสินบน ให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติ ๒.ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม/ หลักธรรมาภิบาล ๓.เพิ่มช่องทางการร้องเรียน กรณีการเรียกรับ สินบนของเจ้าหน้าที่ โดยจะต้องเป็นช่องทางที่ เข้าถึงง่ายและให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส	สำนักปลัด

3.การจัดซื้อจัดจ้าง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ/ ความรุนแรง	ระดับความ เสี่ยงทุจริต (Risk Score)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	หน่วยที่ รับผิดชอบ
๓.	การจัดซื้อจัดจ้าง	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานบางรายมีการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากร้านค้าเพื่อแลกกับการจัดซื้อจัดจ้างในอนาคต	๑	๓	๓ (ความเสี่ยงต่ำ)	๑.ผู้บังคับบัญชาควบคุมและติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดมีการสอบถามและกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ๒.ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓.ดำเนินการจัดทำนโยบายไม่รับของขวัญ	กองคลัง
๔	การบริหารงานบุคคล	การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการประเมินผลงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	๑	๕	๕ (ความเสี่ยงปานกลาง)	๑.มีการกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒.กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนให้มีความชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการสรรหา ๓.ผู้บริหารมีมาตรการแสดงเจตนาารมณในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	สำนักปลัด

หมายเหตุ : ๑ โอกาสเกิดทุจริต

๕	โอกาสเกิดความรุนแรงการทุจริตมากกว่า ๕ ครั้งต่อปี หรืออาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป)
๔	โอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี หรืออาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ ๑๐)
๓	โอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี หรืออาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ ๕)
๒	โอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน ๒ครั้งต่อปี หรืออาจเกิดขึ้นน้อย (น้อยกว่า ร้อยละ ๓)
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้งต่อปี

๒ ผลกระทบ/ความรุนแรง

๕	-เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม -เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	-ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ -ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	-หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง -มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	-มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
๑	-ปรากฏข่าวลือ มีการสอบถาม หรือพาดพิงถึงคนภายในหน่วยงาน