



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง

๑.ความเป็นมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐหรือ Integrity and Transparency Assessment หรือเรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐได้ทราบถึงสถานะ และปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่างๆ โดยเฉพาะมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่งเพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐจนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กรหน่วยงาน และสังคมต้องสูญเสียไปโดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทาง

การเงิน คุณภาพการให้บริการและความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม

การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญดังกล่าวข้างต้นในเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสในการทำงานภาครัฐ (ITA) จึงได้มีการประเมินในด้านการประเมิน ความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร ให้มีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ การแก้ไขปัญหาการกระทำผิด วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตที่ได้นี้มากำหนดเป็นคู่มือป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธงอีกด้วย

ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริการซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้โดยวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับ และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์

ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง ต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นที่ไหน เมื่อใด และเกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไมสาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยงโดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) เมื่อทำการประเมินแล้วทำให้ทราบระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ

การบริหารความเสี่ยงหมายถึง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการ ให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งการจัดการความเสี่ยง อาจแบ่งโดย

สรุปได้เป็น ๔ แนวทางหลัก คือการยอมรับ การลด/ควบคุม การยกเลิก และการโอนย้าย หรือแบ่งความเสี่ยง

การควบคุม (Control) หมายถึง นโยบาย แนวทางหรือขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ ซึ่งกระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์แบ่งได้ ๔ ประเภท คือ การควบคุมเพื่อการป้องกัน การควบคุมเพื่อให้ตรวจสอบ การควบคุมโดยการชี้แนะ และการควบคุมเพื่อแก้ไข

หลักการวิเคราะห์ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) มีดังนี้

๑. การกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง (Objective Setting)
๒. การระบุความเสี่ยงต่างๆ (Event Identification)
๓. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
๔. กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับแต่ละความเสี่ยง (Risk Response)
๕. กิจกรรมการบริหารความเสี่ยง (Control Activities)
๖. ข้อมูลและการสื่อสารด้านบริหารความเสี่ยง (Information and Communication)
๗. การติดตามผลและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆ (Monitoring)

การประเมินความเสี่ยง (Risk assessment)

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสารสนเทศสามารถแยกประเภทความเสี่ยงได้เป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑. ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการในการไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน (Private Interests) กับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) ในบางสถานการณ์อาจมีความขัดแย้งกันได้

๒. ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ เป็นความเสี่ยงจากโครงสร้างการบริหารและการมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งฝ่ายตรวจสอบ ยังขาดความเข้าใจและระบบยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะการมีผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุด

ลักษณะรายละเอียดของความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Description of risk) แสดงตามตาราง

ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ลักษณะความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง/สิ่งคุกคาม	ผลกระทบ/ผู้ได้รับผลกระทบ
๑.การใช้ตำแหน่ง ดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ทางธุรกิจของ ตนเองโดยตรง	ความเสี่ยงจาก ผู้ปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมหรือเป็นเจ้าของธุรกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อ หน้าที่การงาน	มีฐานคิดในลักษณะบูรณาการ คือ คนไทยไม่สามารถแยกแยะ ระหว่างเรื่องส่วนตัวกับ เรื่อง ส่วนรวมออกจากกันได้อย่าง สิ้นเชิง	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๒.ใช้ตำแหน่งไป ช่วยเหลือญาติสนิทมิตร สหาย	ความเสี่ยงจาก ผู้ปฏิบัติงาน	ช่วยเหลือในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว โดยไม่คำนึงถึงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	มีฐานคิดในเรื่องการตอบแทน บุญคุณ	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๓.การรับผลประโยชน์ โดยตรง	ความเสี่ยงจาก ผู้ปฏิบัติงาน	เรียกรับผลประโยชน์จากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยอาจอยู่ในรูปแบบของเงิน สิ่งของ หรือ ผลประโยชน์ต่างตอบแทน	มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินที่ สุรุ่ยสุร่าย ทำให้รายรับไม่สมดุล กับรายจ่าย เช่น มีภาระการใช้ จ่ายในการรักษาพยาบาล หรือ เลี้ยงดูครอบครัว ฯลฯ ทำให้มี พฤติกรรมที่ต้อง เข้าไปเกี่ยวข้อง กับการกระทำผิดโดยสมัครใจ หรือมีพฤติกรรมที่ยักยอก ประโยชน์ส่วนรวม เข้าเป็น ประโยชน์ส่วนตัว เกิดการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม และประโยชน์ส่วนตัว	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๔. การแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์โดยใช้ ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ความเสี่ยงจาก ผู้ปฏิบัติงาน	การบริหารงานบุคคลที่มีการเรียกรับผลประโยชน์ต่าง ตอบแทน โดยไม่คำนึงถึงระบบอาวุโส ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม	ผู้บริหาร/ผู้นำองค์กรที่ขาด คุณธรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วน ตน	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส

ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ลักษณะความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง/สิ่งคุกคาม	ผลกระทบ/ผู้ได้รับผลกระทบ
๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ โทรศัพท์ เครื่องคอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป) ฯลฯ	ทัศนคติและแนวความคิดของคนในสังคมไทยยังเป็นระบบคิดแบบฐานสืบ (คือไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม)	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดหรือแลกกับผลประโยชน์ส่วนตน	การเผชิญปัญหากับค่านิยม การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่งที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม	ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ	การปฏิบัติงานที่ไม่ได้ดำเนินการหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่ใช้ดุลพินิจ	นโยบายขององค์กร/ผู้บริหารที่เอื้อต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ	การปฏิบัติงานที่ไม่ได้ดำเนินการหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่ใช้ดุลพินิจ	นโยบายขององค์กร/ผู้บริหารที่เอื้อต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส
๙. การปิดบังความผิด	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดและลดการเผชิญปัญหากับค่านิยม การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน	บทลงโทษทางกฎหมายยังไม่เพียงพอต่อการ “ป้องกัน” และ “ป้องปราม” ผู้ที่จะกระทำหรือคิดที่จะกระทำที่เอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเท่าที่ควร	องค์กร ประชาชน ระบบคุณธรรม/ความโปร่งใส

การรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk reporting)

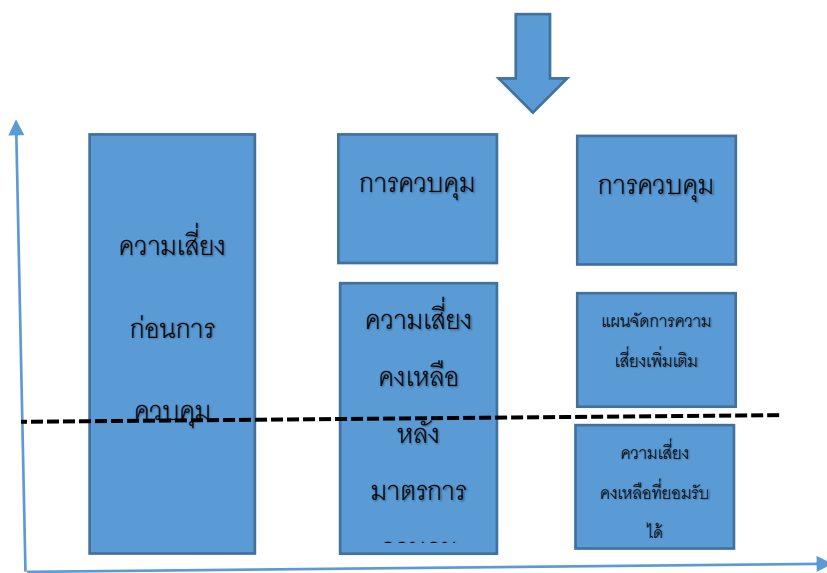
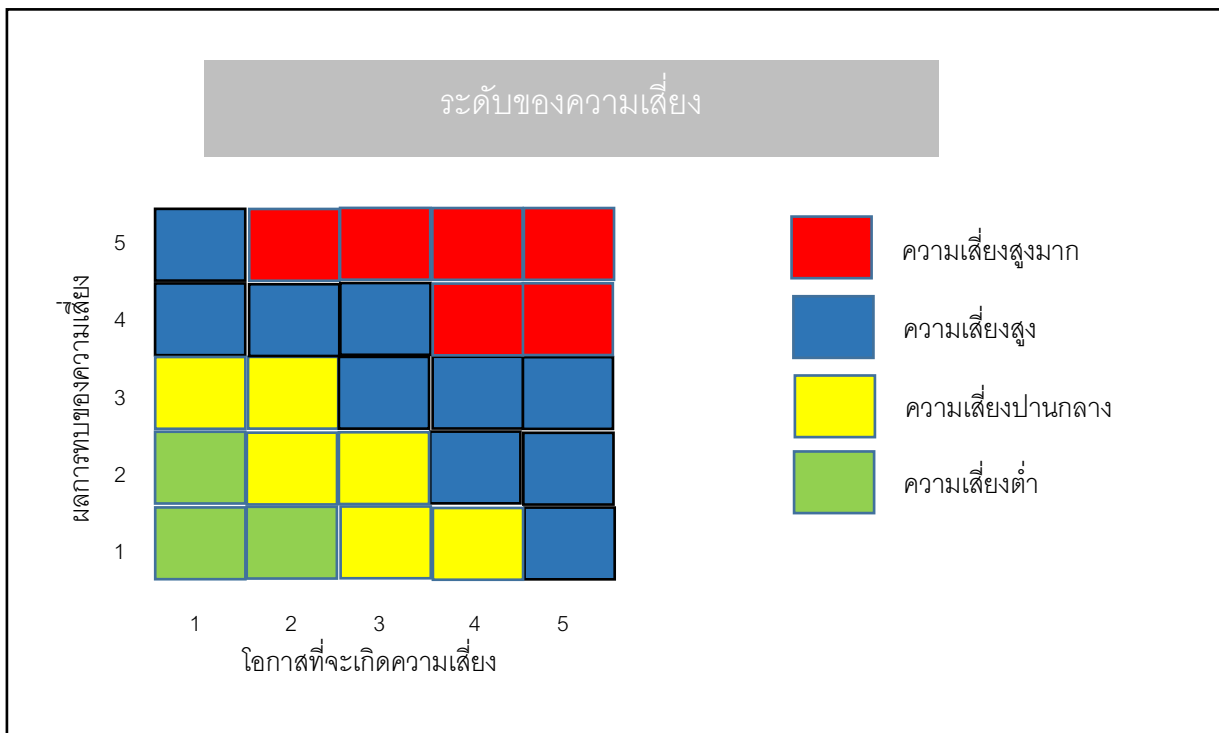
สามารถจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ลักษณะความเสี่ยง
๑	การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมหรือเป็นเจ้าของธุรกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน
๒	ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	ช่วยเหลือในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สะดวกรวดเร็วโดยไม่คำนึงถึงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๓	การรับผลประโยชน์โดยตรง	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	เรียกรับผลประโยชน์จากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมโดยอาจอยู่ในรูปแบบของเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ต่างตอบแทน
๔	การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	การบริหารงานบุคคลที่มีการเรียกรับผลประโยชน์ต่างตอบแทน โดยไม่คำนึงถึงระบบอาวุโส ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม
๕	การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เช่น รถยนต์ โทรศัพท์ เครื่องคอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป) ฯลฯ
๖	การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดหรือแลกกับ ผลประโยชน์ส่วนตัว
๗	การทำงานอีกแห่งหนึ่งที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม	ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ	การปฏิบัติงานที่ไม่ได้ดำเนินการหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่ใช้ดุลพินิจ
๘	ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ	การปฏิบัติงานที่ไม่ได้ดำเนินการหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่ใช้ดุลพินิจ
๙	การปิดบังความผิด	ความเสี่ยงจากผู้ปฏิบัติงาน	มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดและลดการเผชิญปัญหา กับ ค่านิยม การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การจัดการความเสี่ยง

ลำดับ	ความเสี่ยง	กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง	แนวทางการดำเนินการจัดการความเสี่ยง
๑	การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง	ปกป้องประโยชน์สาธารณะ	การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติ ส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง
๒	ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย	ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	การปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง
๓	การรับผลประโยชน์โดยตรง	ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	การปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง
๔	การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ปกป้องประโยชน์สาธารณะ	การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติ ส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง
๕	การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง	การปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนโดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง
๖	การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว	สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด	เปิดโอกาสให้ตรวจสอบหรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
๗	การทำงานอีกแห่งหนึ่งที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม	สร้างวัฒนธรรมองค์กร	สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการหลีกเลี่ยงประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์
๘	ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	สร้างวัฒนธรรมองค์กร	สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการหลีกเลี่ยงประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์
๙	การปิดบังความผิด	สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด	เปิดโอกาสให้ตรวจสอบหรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง



- *สูงมาก
- *สูง
- *ปานกลาง
- *ต่ำ

- *หลีกเลี่ยง
- *กระจาย/โอน
- *ลด/ควบคุม
- *ยอมรับ

การประเมินการตอบสนองความเสี่ยง พร้อมเสนอแนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัยเสี่ยง

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (L)	ระดับความเสี่ยง (I) × (L)	การตอบสนองความ เสี่ยง	แนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัย เสี่ยง
๑	การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ทางธุรกิจของตนเอง โดยตรง	๕	๔	๒๐	หลีกเลี่ยง	ยึดหลักการทำงานตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๔-หมวด ๙
๒	การใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติ สนิทมิตรสหาย	๓	๓	๙	ถ่ายโอน	๑.ยึดหลักประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๓	การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ ตำแหน่งหน้าที่การงาน	๔	๕	๒๐	หลีกเลี่ยง	๑.ยึดหลักการทำงานตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๔-หมวด ๙ ๒.ยึดหลักพระราชบัญญัติการอำนวย ความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
๔	การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ ส่วนตัว	๒	๕	๑๐	ถ่ายโอน	๑.ยึดหลักประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

การประเมินการตอบสนองความเสี่ยง พร้อมเสนอแนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัยเสี่ยง

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (L)	ระดับความเสี่ยง (I) × (L)	การตอบสนองความ เสี่ยง	แนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัย เสี่ยง
๕	การปิดบังความผิด	๓	๕	๑๕	หลีกเลี่ยง	๑.ยึดหลักประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๖	การหาประโยชน์ให้ตนเอง	๓	๔	๑๒	ถ่ายโอน	๑.ยึดหลักประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๗	การรับประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่	๕	๓	๑๕	หลีกเลี่ยง	๑.ยึดหลักประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ๓.ปฏิบัติตามแนวทางการให้หรือรับ ของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ใดของจังหวัดสมุทรปราการ

การประเมินการตอบสนองความเสี่ยง พร้อมเสนอแนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัยเสี่ยง

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (L)	ระดับความเสี่ยง (I) × (L)	การตอบสนองความ เสี่ยง	แนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัย เสี่ยง
๗	การรับประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่	๕	๓	๑๕	หลีกเลี่ยง	๔.ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๐๓ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือ รับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่นใด ของสำนักงาน ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

การประเมินการตอบสนองความเสี่ยง พร้อมเสนอแนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัยเสี่ยง

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (L)	ระดับความเสี่ยง (I) × (L)	การตอบสนองความ เสี่ยง	แนวทางการจัดการ/ป้องกันปัจจัย เสี่ยง
๘.	การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวัง ความก้าวหน้า	๒	๓	๖	ลด/ควบคุม	๑.ยึดหลักประมวณจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๙.	การได้รับของแถมหรือประโยชน์อื่น ใดจากการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๓	๖	ลด/ควบคุม	ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเคร่งครัด
๑๐.	การรับงานจากภายนอกจนกระทบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ	๔	๔	๑๖	หลีกเลี่ยง	๑.ยึดหลักประมวณจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ในการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง