

รายงานและการติดตามความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุความ เสี่ยง	การดำเนินการ				เป้าหมายตัวชี้วัด				สถานะความเสี่ยง			ความเสี่ยงที่ เกิดขึ้นใหม่		
			มาตรการตามแผนบริหาร ความเสี่ยง	Q๑	Q๒	Q๓	Q๔	เป้าหมายตัวชี้วัด	การดำเนินการ				หมด ไป		คงอยู่	
									Q๑	Q๒	Q๓	Q๔			ควบคุมได้	ควบคุม ไม่ได้
													✓			
๑.การกำหนด ขอบข่าย TOR, ราคากลางโดย การใช้อำนาจ หน้าที่เรียกรับ ผลประโยชน์หรือ ช่วยเหลือพวก พ้อง	๑.การทุจริตในเรื่องการใช้ จ่ายงบประมาณ โดยการ กำหนด TOR การจัดซื้อ จัดจ้าง การจ้างที่ปรึกษา การออกแบบโครงสร้าง ขอบเขตงาน หรือเนื้องาน ที่เกินความจำเป็น เพื่อให้ มีการประมาณราคาส่วนี้ ได้ผลประโยชน์ทับซ้อน	๑.การทุจริตในเรื่องการใช้ จ่ายงบประมาณ โดยการ กำหนด TOR การจัดซื้อ จัดจ้าง การจ้างที่ปรึกษา การออกแบบโครงสร้าง ขอบเขตงานหรือเนื้องาน ที่เกินความจำเป็น เพื่อให้ มีการประมาณราคาส่วนี้ ได้ผลประโยชน์ทับซ้อน	๑.กำหนดมาตรการและ กิจกรรมภายในเกี่ยวกับการ ส่งเสริมความโปร่งใสและ ป้องกันการทุจริต โดยให้ เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม เช่น การ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และยก ย่องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี ทั้งในหน้าที่และกาช่วยเหลือ ประชาชนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้ เกิดความรักในงาน และ จงรักภักดีต่อองค์กร					๑.จำนวนเรื่อง ร้อง ร ี ย น เกี่ยวกับการ กำหนด TOR การลื้อคสเปก					สถานะ:- ปัญหาอุปสรรค:- แนวทางแก้ไข:- หมายเหตุ:-	อยู่ระหว่าง การติดตาม		
	๒.มีการประสานบริษัท หรือคู่สัญญา ในการ กำหนด TOR คุณลักษณะ ที่ไม่มีอยู่จริงแล้วนำร่างมา ให้คณะกรรมการเป็น ผู้กำหนดเพื่อเอื้อ ผลประโยชน์ให้กับพรรค พวกหรือเพื่อผลประโยชน์ ทับซ้อน	๒.มีการประสานบริษัท หรือคู่สัญญา ในการ กำหนด TOR คุณลักษณะ ที่ไม่มีอยู่จริง แล้วนำร่าง มาให้คณะกรรมการเป็น ผู้กำหนดเพื่อเอื้อ ผลประโยชน์ให้กับพรรค พวกหรือเพื่อผลประโยชน์ ทับซ้อน	๒.จัดอบรมทั้งภายในและ ภายนอกเป็นประจำทุกปี โดย อบรมเรื่องที่สอดคล้องกับ มาตรการป้องกันการทุจริต และความจงรักภักดีในงานและ องค์กร และผลการวิเคราะห์ จาก ITA ของ อบต.					๒.ผลการ ประเมินITAของ แต่ละปี นำมา สรุปผลและ วิเคราะห์เพื่อหา จุดอ่อนของ อบต. และหา แนวทางในการ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ดี ยิ่งขึ้น								
		๓.เจ้าหน้าที่ขาดความ จงรักภักดีในอาชีพตนเอง และองค์กร	๓.เพิ่มช่องทางให้เจ้าหน้าที่ได้ แสดงความคิดเห็น และ แลกเปลี่ยนทัศนคติในการ ทำงาน และสามารถแสดง ความคิดเห็น หรือประเมิน ผู้บังคับบัญชาได้โดยอิสระ													

รายงานและการติดตามความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุความ เสี่ยง	การดำเนินการ				เป้าหมายตัวชี้วัด				สถานะความเสี่ยง					
			มาตรการตามแผนบริหาร ความเสี่ยง	Q๑	Q๒	Q๓	Q๔	เป้าหมายตัวชี้วัด	การดำเนินการ				หมด ไป	คงอยู่		ความเสี่ยงที่ เกิดขึ้นใหม่
									Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		ควบคุมได้	ควบคุม ไม่ได้	
														✓		
๒.การพิจารณา อนุญาต กระบวนการ จัดเก็บรายได้ ภาษีต่างๆ โดย การใช้อำนาจ ช่วยเหลือพวก พ้อง	๑.การทุจริตที่เกี่ยวข้องกับ การพิจารณาอนุมัติ ประเมินภาษีต่ำกว่าความ เป็นจริง	๑.ผู้บังคับบัญชาขาดการ ควบคุมอย่างใกล้ชิด มี ความไว้วางใจ	๑.ส่งเสริม สนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ภาษี การจัดทำระบบ แผนที่ภาษี	<			>	๑.ติดตั้งและลง ข้อมูลในระบบ แผนที่ภาษีและ ทะเบียน ทรัพย์สิน(LTax ๓๐๐๐) เป็น ปัจจุบัน	<			>	สถานะ:- ปัญหาอุปสรรค:- แนวทางแก้ไข:- หมายเหตุ:-			อยู่ระหว่าง การติดตาม
		๒.พื้นที่ อบต.หนองปรือ มี จำนวนของที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้างมากขึ้น เจ้าหน้าที่มองเห็นช่องโหว่ ในการเอื้อประโยชน์ ตนเอง หรือพวกพ้อง	๒.เร่งรัดดำเนินการจัดทำ/ ปรับปรุงระบบแผนที่ภาษี (LTax ๓๐๐๐) มาใช้ที่ อบต. เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถจัดทำ ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและ ผู้บังคับบัญชา สามารถ ตรวจสอบและติดตามได้ โดย สามารถเข้าถึงระบบได้ง่ายกว่า แบบเดิม	<			>	๒.จำนวนเรื่อง ร้องเรียน เกี่ยวกับการ ชำระภาษี	<			>				
	๓.การใช้ดุลยพินิจในการ ตรวจสอบความครบถ้วน ของเอกสารไม่เป็น มาตรฐานเดียวกันและไม่ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ	๓.เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ กฎ ระเบียบการจัดเก็บภาษี ทำให้เกิดข้อบกพร่องใน การประเมิน	๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้า อบรมทั้งภายในและภายนอก ของ อบต. ที่จัดเป็นประจำทุก ปี โดยอบรมเรื่องที่สอดคล้อง กับมาตรการป้องกันการทุจริต และความจงรักภักดีในงานและ องค์กร	<			>	๓.การติดตาม สถิติการอบรม ของเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	<			>				
		๔.เจ้าหน้าที่ขาดความ จงรักภักดีในอาชีพตนเอง และองค์กร ต้องการ แสวงหาผลประโยชน์ ตนเองหรือพวกพ้อง	๔.เพิ่มช่องทางให้เจ้าหน้าที่ได้ แสดงความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนทัศนคติในการ ทำงานและสามารถแสดง ความคิดเห็นหรือประเมิน ผู้บังคับบัญชาได้โดยอิสระ			<	>									

ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุความ เสี่ยง	การดำเนินการ					เป้าหมายตัวชี้วัด				สถานะความเสี่ยง			ความเสี่ยงที่ เกิดขึ้นใหม่			
			มาตรการตามแผนบริหาร ความเสี่ยง	Q๑	Q๒	Q๓	Q๔	เป้าหมายตัวชี้วัด	การดำเนินการ				หมด ไป	คงอยู่				
									Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		ควบคุมได้		ควบคุม ไม่ได้		
๓.ความไม่ โปร่งใสในการ บริหารงาน บุคคล การรับคน เข้าทำงาน การ ประเมินระบบ พรรคพวก การ เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย	๑.เจ้าหน้าที่ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ตาม ตำแหน่ง ทำให้งานไม่ สำเร็จ ถ้าซ้ำ เกิดความ ผิดพลาด ไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ หรือไม่ สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ๒.เจ้าหน้าที่ไม่รักในงานที่ ตนเองปฏิบัติ และไม่มี ความจงรักภักดีในอบต. ไม่รับผิดชอบในหน้าที่ ตนเอง ๓.บุคลากรที่รับเข้ามาอาจ หวังในเรื่องผลประโยชน์ ส่วนตนมากกว่า	๑.เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการ ฝึกอบรมขาดความรู้ความ เข้าใจในหน้าที่ตาม ตำแหน่ง ส่งผลให้เกิด ความรักในหน้าที่และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ๒.ขาดแคลนบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ ตรง ตามตำแหน่งงาน บุคลากรที่เข้ามาอาจหวัง ในเรื่องผลประโยชน์ ๓.ปริมาณงานมีมากกว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่ ๔.ผู้บังคับบัญชาไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม ระบบพรรค พวก เรียกรับผลประโยชน์	๑.ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วม การอบรมที่พัฒนาความรู้ใน หน้าที่และด้านอื่นๆที่ช่วย พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามความ เหมาะสม ๒.จัดอบรมทั้งภายในและ ภายนอกเป็นประจำทุกปี โดย อบรมเรื่องที่สอดคล้องกับ มาตรการป้องกันการทุจริต และความจงรักภักดีในงานและ องค์กร ๓.เพิ่มช่องทางให้เจ้าหน้าที่การ แสดงความคิดเห็น และ แลกเปลี่ยนทัศนคติในการ ทำงานและสามารถแสดงควม คิดเห็นหรือประเมิน ผู้บังคับบัญชาได้โดยอิสระ ๔.การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และยกย่องเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานดี ทั้งในหน้าที่ และ การช่วยเหลือประชาชน เพื่อ เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความรักใน งานและจงรักภักดีต่อองค์กร					๑.แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี และแผนพัฒนา ท้องถิ่นของ อบต. ๒.มีโครงสร้าง อบต. และหน้าที่ ตามตำแหน่งที่ เป็นปัจจุบัน และ เผยแพร่ตาม ช่องทางการ สื่อสารต่างๆ ๓.มีคู่มือ ประชาชนที่เป็น ปัจจุบัน และ เผยแพร่ตาม ช่องทางการ สื่อสารต่างๆ ๔.รายงานสถิติ การอบรมของ เจ้าหน้าที่ใน อบต. ๕.จำนวนเรื่อง ร้องเรียน/เรื่อง ขมเขยเกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลและการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน									สถานะ:- ปัญหาอุปสรรค:- แนวทางแก้ไข:- หมายเหตุ:-	อยู่ระหว่าง การติดตาม