# การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

## ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนตามภารกิจขอหน่วยงาน

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



**องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน**

**อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส**

**โทรศัพท์ ๐ ๗๓๖ ๔๑๐๔๐**

# ส่วนที่ ๑

# การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

## วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร ถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่า การดำเนินการขององค์กรจะไม่มีการทุจริต หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงของการทุจริต : เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีมาตรการ ระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

**<u>ความเสี่ยง</u>** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะเบี่ยงเบนไปจนไม่อาจบรรลุหรือประสบความสำเร็จตามที่องค์กำหนดไว้ได้ มีความไม่แน่นอนและสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

**<u>การทุจริต</u>** หมายถึง การใช้อำนาจที่ได้มาหรือการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ในทางมิชอบ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ของผู้อื่น การทุจริตอาจเกิดได้หลายลักษณะ เช่น การติดสินบนเจ้าพนักงานด้วยการให้หรือการรับสินบน ทั้งที่เป็นเงินและสิ่งของ การมีประโยชน์ทับซ้อน การฟอกเงิน การยักยอก การปกปิดข้อเท็จจริง การขัดขวาง กระบวนการยุติธรรม

**<u>การประเมินความเสี่ยง</u>** หมายถึง กระบวนการประเมินความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต

**ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้**

**๑. ความเสี่ยงด้านกุลยุทธ์ (Strategic Risk)** คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมทางการดำเนินงานขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์หรือแผนงาน และนโยบายในการบริหารงาน

**๒. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)** คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณการเงินที่ใช้ในการดำเนินโครงการนั้น ๆ

**๓. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)** คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานทุก ๆ ขั้นตอนโดยครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน

**๔. ความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) หรือ (Event Risk)** คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

## สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การควบคุมไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

๒. ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

## การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกแซงกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ Pre-Decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นในลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ Post-Decision

## กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

กรอบตามหลักของการควบคุมภายในองค์กรตามมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ (Committee of Sponsoring Organizations ๒๐๑๓) ซึ่งมาตรฐาน COSO เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่เริ่มออกประกาศใช้เมื่อปี ๑๙๙๒ สำหรับมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม(Control Environment)**

หลักการที่ ๑ องค์กรยึดหลักความซื่อตรงและจริยธรรม
หลักการที่ ๒ คณะกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกากับดูแล
หลักการที่ ๓ คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีอำนาจการสั่งการชัดเจน
หลักการที่ ๔ องค์กร จูงใจ รักษาไว้ และจูงใจพนักงาน
หลักการที่ ๕ องค์กรผลักดันให้ทุกตำแหน่งรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน

**องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความเสี่ยง(Risk Assessment)**

หลักการที่ ๖ กำหนดเป้าหมายชัดเจน
หลักการที่ ๗ ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างครอบคลุม
หลักการที่ ๘ พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต
หลักการที่ ๙ ระบุและประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อการควบคุมภายใน

**องค์ประกอบที่ ๓ กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)**

หลักการที่ ๑๐ ควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
หลักการที ๑๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม

หลักการที่ ๑๒ ควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้



**องค์ประกอบที่ ๔ สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)**

หลักการที่ ๑๓ องค์กรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ

หลักการที่ ๑๔ มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้การควบคุมภายในดาเนินต่อไปได้

หลักการที่ ๑๕ มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก ในประเด็นที่อาจกระทบต่อการควบคุมภายใน

**องค์ประกอบที่ ๕ กิจกรรมการกากับติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)**

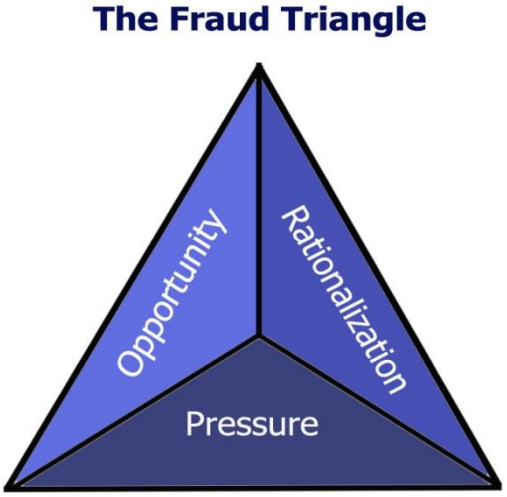
หลักการที่ ๑๖ ติดตามและประเมิน ผลการควบคุมภายใน

หลักการที่ ๑๗ ประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในทันเวลาและเหมาะสม

ทั้งนี้ องค์ประกอบการควบคุมภายในแต่ละองค์ประกอบและหลักการจะต้อง Present & Function (มีอยู่จริง และ นำไปปฏิบัติได้) อีกทั้งทางานอย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน จึงจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผล

## องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือ แรงกดดันหรือแรงจูงใจ Opportunity หรือโอกาสซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุมกำกับควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือการหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)




## ขอบเขตประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน จะแบ่งความเสี่ยงออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชนอนุมัติ หรืออนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

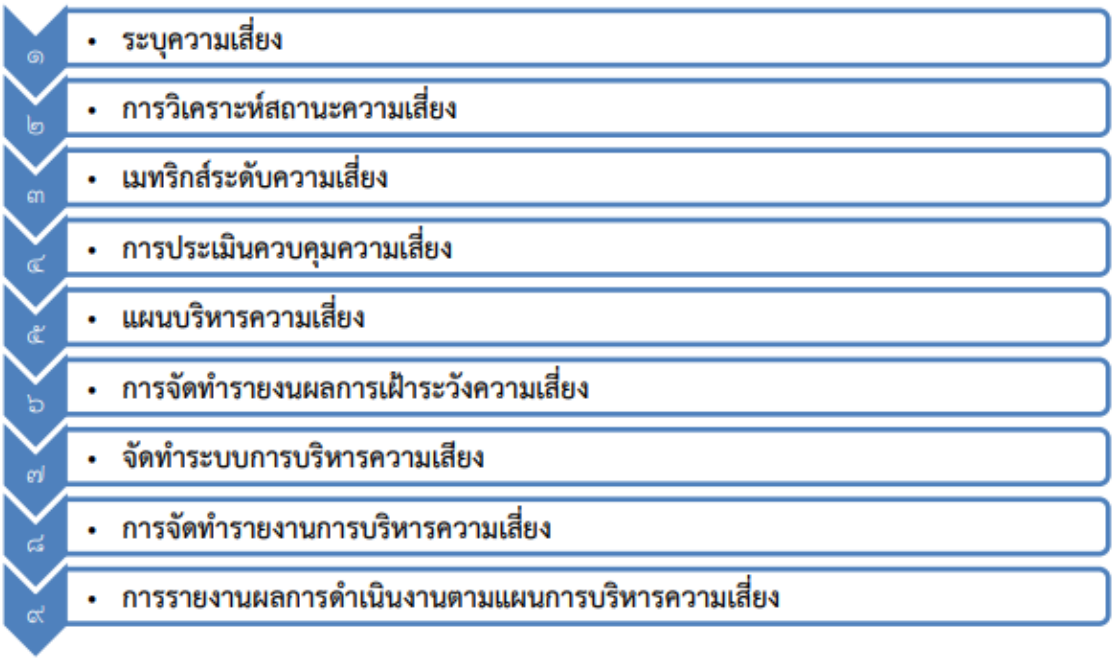
๒. ความเสี่ยงการการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๓. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ



## ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๙ ขั้นตอน ดังนี้




## ลักษณะการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ประเภทดังนี้

๑. การทุจริตด้านงบประมาณการทำบัญชีจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลังส่วนใหญ่เกิดจากการละเลยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. สภาพหรือปัญหาการทุจริตที่เกิดจากตัวบุคคล

๓. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย

๔. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรมจริยธรรม

๕. สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

๖. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ

๗. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจบารมีและอิทธิพลท้องถิ่น

## การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ในครั้งนี้ ได้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการประเมินตามกรอบมาตรฐาน COSO และตามบริบท การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต และสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริตหรือปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

การประเมินความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการปฏิบัติราชการและผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการประเมินเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรมความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

## การดำเนินการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต

**๑. การพิจารณากระบวนงานที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงิน และมีช่องทางที่จะประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง
- กระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสม คือ มีการเอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือพวกพ้อง การกีดกัน การสร้างอุปสรรค
- กระบวนงานที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลทางลบต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

**๒. โดยมีกระบวนงานที่เข้าข่ายมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

- การรับเงิน-การเบิกจ่ายเงิน
- การบันทึกบัญชีรับ-จ่าย/การจัดทำบัญชีทางการเงิน
- การจัดซื้อจัดจ้าง และการจ้างบริการ
- การกำหนดคุณลักษณะวัสดุ ครุภัณฑ์ การกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าประมูลหรือขายสินค้า
- การตรวจรับพัสดุ ครุภัณฑ์
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง
- การใช้รถยนต์ส่วนกลาง

**๓) ความเสียหายที่เกิดขึ้น หากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม**

- สูญเสียงบประมาณ

- เปิดช่องว่างให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติใช้โอกาสกระทำผิดในทางมิชอบด้วยหน้าที่
- เสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน



## แนวทางการป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตหรือเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

**(๑) การเสริมสร้างจิตสานึกให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รังเกียจการทุจริตทุกรูปแบบให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน เช่น**

- การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- เผยแพร่ค่านิยมหลักขององค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่
- การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี
- จัดโครงการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

**(๒) การป้องกันเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อหน่วยงาน เช่น**

- การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- การเผยแพร่หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
- การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ

## สรุปผลการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน กำหนดพฤติกรรมที่นำไปสู่การทุจริตประพฤติมิชอบ ดังนี้

๑. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน

๒. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

๓. การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องหรือผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งในการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ

# การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

**๑. การระบุความเสี่ยง**

| ลำดับที่ | โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | ประเภทความเสี่ยงการทุจริต | |
|---|---|---|---|
| | | Know Factor ความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น | Unknow Factor ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิดขึ้น |
| ๑ | การอนุมัติ อนุญาต ตามพรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘<br>เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับการยกเว้น หรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ขออนุญาตบางรายการที่คุณสมบัติไม่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย | | √ |
| ๒ | การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ<br>๑) เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อ<br>๒) เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจรับงาน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาในการเสนอขออนุมัติโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง | | √ |
| ๓ | การจัดซื้อจัดจ้าง<br>๑) จัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตาม TOR<br>๒) เอื้อประโยชน์โดยการเป็นคู่ค้าหรือคู่สัญญากับกิจการของญาติ หรือพวกพ้อง<br>๓) ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือผู้ขายรายใดรายหนึ่ง | | √ |
| ๔ | การบริหารงานบุคคล<br>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม<br>๒) มีการให้หรือเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน | | √ |

**หมายเหตุ**

**Know Factor** คือ ความเสี่ยงที่เคยเกิดคาดว่าจะมีโอกาสเกิดซ้ำสูงหรือมีประวัติอยู่แล้ว

**Unknown Factor** คือ ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิดหรือไม่เคยมีประวัติมาก่อนปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต

**๒. การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง**

การนำข้อมูลจากตารางที่ ๑ มาวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของการทุจริต ของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต

สถานะสีเขียว: ความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลียง: ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้

สถานะสีส้ม: ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กรมี หลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง: ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

**ตารางที่ ๒ แสดงสภานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)**

| โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | สีเขียว | สีเหลือง | สีส้ม | สีแดง |
|---|---|---|---|---|
| <u>การอนุมัติ อนุญาต ตามพรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘</u><br>เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับการยกเว้น หรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ขออนุญาตบางรายการที่คุณสมบัติ ไม่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย | √ | | | |
| <u>การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ</u><br>๑) เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อ<br>๒) เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจรับงาน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาในการเสนอขออนุมัติโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง | √ | | | |
| <u>การจัดซื้อจัดจ้าง</u><br>๑) จัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตาม TOR<br>๒) เอื้อประโยชน์โดยการเป็นคู่ค้าหรือคู่สัญญากับกิจการของญาติหรือพวกพ้อง<br>๓) ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคล หนึ่ง หรือผู้ขายรายใดราย หนึ่ง | | √ | | |
| <u>การบริหารงานบุคคล</u><br>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม<br>๒) มีการให้หรือเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณา เพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน | √ | | | |

**๓. เมทริกส์ระดับความเสี่ยง**

การนำโอกาสหรือความเสี่ยงการทุจริตที่มีสถานการณ์ความเสี่ยงการทุจาริตระดับสูง จนถึงสูงมาก (สีส้ม กับ สีแดง) จากตารางที่ ๒ มาทำการหาค่าความเสี่ยงรวม ซึ่งได้จากระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง มีค่า ๑ - ๓ ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่ค่า ๑ - ๓ โดยทีเกณฑ์ ดังนี้

**ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง** มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

๑) ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนการงานนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็น MUST หมายถึง มีความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องทำการป้องกันไม่ดำเนินการไม่ได้ โดยค่าของ MUST คือค่าที่อยู่ในระดับ ๓ หรือ ๒

๒) ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนรองของกระบวนงานนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็น SHOULD หมายถึง มีความจำเป็นค่าในการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตค่าของ SHOULD คือ ค่าที่อยู่ในระดับ ๑ เท่านั้น

**ระดับความรุนแรงของผลกระทบ** มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

๑) กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแลพันธมิตรภาคีเครือข่ายค่าอยู่ที่ ๒ หรือ ๓

๒) กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางการเงินรายได้ลดรายจ่ายเพิ่ม Financial ค่าอยู่ที่ ๒ หรือ

๓) กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมาย Customer/User ค่าอยู่ที่ ๒ หรือ ๓

๔) กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อกระบวนงานภายใน Internal Process หรือกระทบด้านการเรียนรู้องค์ความรู้ Learning & Growth ค่าอยู่ที่ ๑ หรือ ๒

**ตารางที่ ๓ SCORING ระดับความเสี่ยง**

| โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับความจำเป็นของการระวัง | ระดับความรุนแรงของผลกระทบ | ค่าความเสี่ยง<br>ความจำเป็น x ความรุนแรง |
|---|---|---|---|
| <u>การอนุมัติ อนุญาต ตามพรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘</u><br>เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับการยกเว้น หรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ขออนุญาตบางรายการที่คุณสมบัติ ไม่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย | ๒ | ๒ | ๔ |

| โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับความจำเป็นของการระวัง | ระดับความรุนแรงของผลกระทบ | ค่าความเสี่ยง<br>ความจำเป็น x ความรุนแรง |
|---|---|---|---|
| <u>การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ</u><br>๑) เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อ<br>๒) เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจรับงาน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาในการเสนอขออนุมัติโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง | ๒ | ๒ | ๔ |
| <u>การจัดซื้อจัดจ้าง</u><br>๑) จัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตาม TOR<br>๒) เอื้อประโยชน์โดยการเป็นคู่ค้าหรือคู่สัญญากับกิจการของญาติ หรือพวกพ้อง<br>๓) ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกำหนด คุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคล หนึ่ง หรือผู้ขายรายใดราย หนึ่ง | ๒ | ๒ | ๔ |
| <u>การบริหารงานบุคคล</u><br>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม<br>๒) มีการให้หรือเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณา เพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน | ๒ | ๒ | ๔ |

**๔. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง**

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้นำค่าความเสี่ยงรวม (ความจำเป็น x ความรุนแรง) จากตารางที่ ๓ มาทำการประเมินการควบคุมการทุจริตว่ามีกระดับการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับคุณภาพการจัดการ (คุณภาพการจัดการ สอดส่อง เฝ้าระวังในงานปกติ) โดยเกณฑ์คุณภาพการจัดการจะแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ

**ระดับดี:** จัดการได้ทันทีทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยงไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรไม่มีผลเสียทางการเงิน

**ระดับพอใช้:** จัดการได้โดยส่วนใหญ่มีบางครั้งที่ยังจัดการไม่ได้กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรแต่ยอมรับได้มีความเข้าใจ

**ระดับอ่อน:** จัดการไม่ได้หรือได้เพียงส่วนน้อยการจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่ายมีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ไม่มีความเข้าใจ

**ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง**

| โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | คุณภาพการจัดการ | ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ | ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง | ค่าความเสี่ยงระดับสูง |
| <u>การอนุมัติ อนุญาต ตามพรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘</u><br>เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับการยกเว้น หรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ขออนุญาตบางรายการที่คุณสมบัติไม่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย | ดี | √ | | |
| <u>การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ</u><br>๑) เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อ<br>๒) เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจรับงาน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาในการเสนอขออนุมัติโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง | ดี | √ | | |
| <u>การจัดซื้อจัดจ้าง</u><br>๑) จัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตาม TOR<br>๒) เอื้อประโยชน์โดยการเป็นคู่ค้าหรือคู่สัญญากับกิจการของญาติ หรือพวกพ้อง<br>๓) ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกำหนด คุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคล หนึ่ง หรือผู้ขายรายใดราย หนึ่ง | พอใช้ | | √ | |
| <u>การบริหารงานบุคคล</u><br>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม<br>๒) มีการให้หรือเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณา เพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน | ดี | √ | | |

**แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้**

**ประเด็นที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ตาม พรบ.การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘**

**ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

- [√] **๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต**
- [ ] ๒. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- [ ] ๓. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- [ ] ๔. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

**โครงการ** กิจกรรมป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต

**ประเด็น/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน** เรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างออกตรวจสถานที่ตั้งที่ขออนุญาต โดยเอื้อประโยชน์ให้ผู้ขอรับใบอนุญาต

**ตารางประเมินความเสี่ยงการทุจริตประเด็นที่ ๑**

| เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น | ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต | การควบคุม/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ระดับความเสี่ยง | | | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ตัวชี้วัดผลสำเร็จ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำมาก | ต่ำ | กลาง | สูง | สูงมาก | | |
| ๑. เจ้าหน้าที่รับสินบนจากผู้ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร รื้อถอน ดัดแปลง เพื่อให้ตรวจผ่านมาตรฐาน<br>๒. เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการอำนวยความสะดวก | เจ้าหน้าที่ออกไปตรวจสอบสถานที่ตั้งที่ขออนุญาตก่อสร้างอาคารซึ่งอาจมีการเอื้อผลประโยชน์ให้กับผู้ขอรับใบอนุญาตบางราย ในกรณีที่ตั้งสถานประกอบ การไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ | พรบ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎกระทรวงที่ออกตามความใน พรบ.ควบคุมอาคาร | | √ | | | | ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานออกตรวจสถานที่ก่อสร้าง ควรจัดทำรายงานผลการตรวจสอบพร้อมแนบภาพถ่ายสถานที่ก่อสร้างอาคารที่ขออนุญาตเสนอต่อผู้บริหารประกอบ การพิจารณาอนุญาต<br>๒. กำชับให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบคำขออนุญาตให้ถูกต้อง หากตรวจพบไม่ถูกต้อง ให้ดำเนินการแจ้งผู้ข้ออนุญาตแก้ไขให้ถูกต้อง<br>๓. เสริมสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน/รับผอดชอบ<br>๔. จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน | จำนวนผลการปฏิบัติงานการขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ดัดแปลงหรือรื้อถอน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ไม่มีการร้องเรียนกรณี เรียกหรือรับสิน หรือประโยชน์อื่นใด ในการขออนุญาต |

**ประเด็นที่ ๒ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ**

**ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

☐ ๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต

☑ **๒. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ**

☐ ๓. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

☐ ๔. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

**โครงการ** กิจกรรมป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

**ประเด็น/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน** การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

**ตารางประเมินความเสี่ยงการทุจริตประเด็นที่ ๒**

| เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น | ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต | การควบคุม/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ระดับความเสี่ยง | | | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ตัวชี้วัดผลสำเร็จ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำมาก | ต่ำ | กลาง | สูง | สูงมาก | | |
| การเรียกรับทรัพย์สินในการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตน | ๑. การไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่การใช้อำนาจหน้าที่ ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม<br>๒. เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรม เลือกปฏิบัติกับประชาชนผู้มาติดต่อ<br>๓. ใช้อำนาจตามกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้อง | ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น | | √ | | | | ๑. จัดทำประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันว่า ด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>๒. จัดประชุมบุคลากรภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงาน ทุกคนได้ตระหนักในการใช้อำนาจตามกฎหมาย และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล<br>๓. จัดโครงการโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงานในองค์กร<br>๔. ประกาศยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีคุณธรรมจริยธรรม | ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม |

**ประเด็นที่ ๓ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง**

**ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

☐ ๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต

☐ ๒. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

☑ **๓. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง**

☐ ๔. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

**โครงการ** กิจกรรมป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

**ประเด็น/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน** การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง

**ตารางประเมินความเสี่ยงการทุจริตประเด็นที่ ๓**

| เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น | ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต | การควบคุม/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ระดับความเสี่ยง | | | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ตัวชี้วัดผลสำเร็จ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำมาก | ต่ำ | กลาง | สูง | สูงมาก | | |
| ๑. การเรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในการจัดซื้อ/จัดจ้างกับผู้ประกอบการ | ๑. การที่เจ้าหน้าที่เลือกจัดซื้อจัดจ้างกับผู้รับจ้างหรือผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่รู้จักหรือสนิทสนมเป็นการส่วนตัว<br>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ขาย/ผู้รับจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดการกำหนดร่างขอบเขต ของงาน (TOR) ที่เอื้อประโยชน์ | ๑. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐<br>๒. และอื่น ๆ | | | √ | | | ๑. กำหนดบทลงโทษกับผู้ไม่ปฏิบัติตามแนวทางพัสดุฯ<br>๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขต ของงาน (TOR) ให้แต่งตั้งจาก สำนัก/กอง หรือ กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน อื่น ๆ ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ ร่วมด้วย เพื่อสร้างบุคคลที่ ๓ (Third party) ในการ กำหนดร่างขอบเขตของงาน (TOR) ที่ไม่เอื้อ ประโยชน์ต่อผู้ขาย/ผู้รับจ้าง รายใดรายหนึ่ง<br>๓. อบรมความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง<br>๔. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์<br>๕. ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้างบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน | ไม่ปรากฏเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้าง |

**ประเด็นที่ ๔ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล**

**ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

☐ ๑. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต

☐ ๒. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

☐ ๓. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

☑ **๔. ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล**

**โครงการ** กิจกรรมป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

**ประเด็น/ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน** เจ้าหน้าที่เรียกรับเงินเพื่อรับพนักงานจ้างเข้าทำงาน

**ตารางประเมินความเสี่ยงการทุจริตประเด็นที่ ๔**

| เหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น | ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบ/กระตุ้นให้เกิดการทุจริต | การควบคุม/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ระดับความเสี่ยง | | | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ตัวชี้วัดผลสำเร็จ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำมาก | ต่ำ | กลาง | สูง | สูงมาก | | |
| ๑. การบริหารงานบุคคล<br>๒. การเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อรับบุคคลเข้าทำงาน | ๑. มีการเรียกรับผลประโยชน์ ในการรับพนักงานเข้าทำงาน<br>๒. เจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการไปธุระส่วนตัว เช่น ธนาคาร ไปโรงพยาบาล รับบุตรหลาน<br>๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน | ๑. ประกาศคณะกรรมการหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล<br>๒. มาตรการป้องกันการรับสินบนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | | √ | | | | ๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน บุคคลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม<br>๒. กำชับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดอย่างเคร่งครัด<br>๓. มาตรการป้องกันการรับสินบน<br>๔. ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามผลงานและความเป็นจริง ไม่เลือกปฏิบัติ<br>๕. มีแบบฟอร์มการขออนุญาตออกนอกสถานที่และ ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้อง ครบถ้วน | ๑. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับงานบุคคล<br>๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือการดำเนินงาน |