

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลไชยมงคล
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลไชยมงคล

ขั้นตอนที่๑ การคัดเลือกกระบวนการงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต และการกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ประเภทความเสี่ยงด้านที่

- ด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ
- ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

ชื่อกระบวนการงาน / โครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต.....การบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต
๑	การบรรจุ สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง	ความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การซื้อ ขายตำแหน่ง การประเมินความดีความชอบ การแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นต้น
๒	การดำเนินการทางวินัย	การใช้อำนาจในการเลือกปฏิบัติ หรือการปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการตามกฎหมาย/ระเบียบ กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์สำหรับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน พิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ ด้านโอกาส (Likelihood) และ ด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า ๕ ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้งต่อปี

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

ระดับ	ผลกระทบที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษซึ่งมีผลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
4	สูง	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และ สังคมให้ความสนใจ มีการร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	- หน่วยตรวจสอบภายใน/ภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	น้อย	- มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	น้อยมาก	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน/เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การบรรจุ สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง	ความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การซื้อขายตำแหน่ง การประเมินความดีความชอบ การแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นต้น	1	4	4	ต่ำ
	การดำเนินการทางวินัย	การใช้อำนาจในการเลือกปฏิบัติ หรือการปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการตามกฎหมาย/ระเบียบ กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม	1	4	4	ต่ำ

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การบริหารงานบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การบรรจุ สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อน ตำแหน่ง	ความไม่โปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล เช่น การซื้อ ขาย ตำแหน่ง การ ประเมินความดี ความชอบ การ แต่งตั้ง โยกย้าย เป็น ต้น	ต่ำ	มาตรการส่งเสริมควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและ การบริหารงานบุคคล	- ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และสื่อสารแก่พนักงาน และบุคคลภายนอกทราบ	มกราคม ๒๕๖๙	ไม่มี	สำนักปลัด
					- เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตทาง Website เทศบาลตำบลไชยมงคล	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่มี	สำนักปลัด
					- จัดโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี	มีนาคม ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด
					- กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนา บุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์การ ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่มี	สำนักปลัด

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การบริหารงานบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒	การดำเนินการ ทางวินัย	การใช้อำนาจในการ เลือกปฏิบัติ หรือการ ปล่อยปละละเลยไม่ ดำเนินการตาม กฎหมาย/ระเบียบ กับบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลบางกลุ่ม	ต่ำ	มาตรการส่งเสริมควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและ การบริหารงานบุคคล	- เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตทาง Website เทศบาลตำบลไชยมังคผล	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่มี	สำนักปลัด
					- จัดโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี	มีนาคม ถึง พฤษภาคม ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด