



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการหรือโครงการ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อ กระบวนการ/โครงการที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต(Fraud Risk)
๑	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งหรือการไม่เปิดเผยเกณฑ์อย่างชัดเจน
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมินหรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัว
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ในการให้คะแนนที่ไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควรหรือไม่ตรวจสอบความถูกต้อง
๕	การแจ้งผลการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใสหรือไม่รับเรื่องอุทธรณ์ตามระเบียบ

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ความเสียหายร้ายแรงมาก เกิดการฟ้องร้องหรือถูกสอบสวนทางกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อระบบราชการ
๔	สูง	ความเสียหายระดับสูง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกระทรวง เกิดการร้องเรียนจากสื่อมวลชน
๓	ปานกลาง	ความเสียหายระดับปานกลาง มีการร้องเรียนจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
๒	น้อย	ความเสียหายระดับต่ำ มีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน
๑	น้อยมาก	ความเสียหายเล็กน้อย ไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

รุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

ระดับความเสี่ยง (Risk Matrix)

พิจารณาตามเกณฑ์ในการจัดการความเสี่ยง สามารถกำหนดได้หลายระดับและตามแต่ช่วงคะแนนที่กำหนดตามตัวอย่าง กำหนดที่ ๕ ระดับ ดังนี้

ลำดับความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน	เขตสี (zone)
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๒๐ - ๒๕ คะแนน	แดง
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๑๐ - ๑๖ คะแนน	ส้ม
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๙ คะแนน	เขียว
๔	ความเสี่ยงระดับน้อย (Low Risk : L)	๒ - ๓ คะแนน	เหลือง
๕	ความเสี่ยงระดับน้อยมาก (Least Risk : L)	๑ คะแนน	ฟ้า

ช่วงคะแนนระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕ - ๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙ - ๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๔ - ๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ	๑ - ๓ คะแนน

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (Fraud Risk)	คะแนนความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)			
			Likelihood	Impact	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การ ประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับ ผู้ถูกประเมิน	๑	๓	๓	ต่ำ
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ในการให้คะแนนที่ไม่เป็น มาตรฐานและไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน	๑	๓	๓	ต่ำ
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผล สมควร	๑	๒	๒	ต่ำ
๕	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใส หรือการไม่ รับเรื่องอุทธรณ์	๑	๒	๒	ต่ำ

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือ ป้องกันความเสี่ยง การ ทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและ แจ้งหลักเกณฑ์ การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์ การประเมินที่เอื้อ ประโยชน์ให้กับ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ต่ำ	กำหนดแนวทางการ บริหารบุคคล/ปริมาณ งานตามภารกิจของ หน่วยงานแยกตาม บทบาทหน้าที่ของแต่ละ ส่วนงานให้มีความชัดเจน	๑. จัดทำคู่มือในการ ปฏิบัติงานในแต่ละ ส่วนงาน/ระดับของ ผู้ปฏิบัติงาน ๒. จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานใน หน่วยงาน/พรรณนา งานในหน้าที่รับผิดชอบ ตามแต่ละส่วนงาน	ต.ค. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด
๒	การกำหนด ผู้ประเมินและผู้ถูก ประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมิน ที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/ หลักเกณฑ์/คุณสมบัติของ ผู้ประเมินผล คะแนนให้มีความชัดเจน และโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้	ชี้แจงหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้ ประเมินผลคะแนนให้มี ความชัดเจนและโปร่งใส สามารถตรวจสอบ ได้และเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานซักถามหาก มีข้อสงสัย เกี่ยวกับ แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ต.ค. - ธ.ค. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด

๓	การดำเนินการ ประเมินและการให้ คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ ในการให้คะแนนที่ ไม่เป็นมาตรฐานและ ไม่เป็นไป ตามแนวทางเดียวกัน	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/ หลักเกณฑ์/วิธีการ ประเมินผลคะแนนใน การปฏิบัติราชการให้มี ความชัดเจนและเป็นไป ตามมาตรฐานเดียวกัน	จัดทำคู่มือแนวทางและ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานให้สอดคล้อง กับผลสัมฤทธิ์ของงาน	มี.ค.๖๙ และ ก.ย.๖๙	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักปลัด
๔	การทบทวนและ ตรวจสอบผลการ ประเมิน	การปรับเปลี่ยนผล การประเมินโดยไม่มี เหตุผลสมควร	ต่ำ	กำหนดแนวทางในการ ดำเนินการหลังจากมีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้เกิดความ โปร่งใสและเป็นธรรม	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบเพื่อ สอบถามหากมีข้อสงสัย เกี่ยวกับผลการประเมิน เป็นรายบุคคล	มี.ค.๖๙ และ ก.ย.๖๙	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักปลัด