

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลกุหลาบ อำเภอกงใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ☐ ๑. ความเสี่ยงการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ☐ ๒. ความเสี่ยงการทุจริตในงานการเงินและบัญชี
- ☒ ๓. ความเสี่ยงการทุจริตในการบริหารงานบุคคล
- ☐ ๔. ความเสี่ยงการทุจริตในการบริการ

ผู้รับผิดชอบ หน่วยงานสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุหลาบ

ความเสี่ยงการทุจริตในการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบ	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor (ความเสี่ยงทั้ง ปัญหา/อุปสรรค ที่เคยรับรู้เคยเกิดขึ้นมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสที่จะ เกิดขึ้น หรือมีประวัติ มีมานาน อยู่แล้ว)	Unknown Factor (ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการ พยากรณ์ประมาณการล่วงหน้า ในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น)
๑	กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การ โอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อ สัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็น ช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการแสวงหา ประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ		✓
๒	การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ ระบบอุปถัมภ์		✓

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ความเสี่ยง

สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบ ระมัดระวังใน
ระหว่างปฏิบัติงานตามปกติควบคุมดูแลได้

สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลาย
หน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตาม
หน้าที่ปกติ

สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก
คนที่ไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรือสม่ำเสมอ

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การโอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อสัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็นช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	X			
๒	การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ระบบอุปถัมภ์	X			

ตารางที่ ๓ เมทริกส์ระดับความเสี่ยง

นำข้อมูลที่มีสถานะความเสี่ยงในช่องสีส้ม และสีแดง จากขั้นตอนที่ ๒ มาหาค่าเฉลี่ยความเสี่ยงรวม (ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง คุณ ระดับความรุนแรงจากผลกระทบ)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยงรวม จำนวน x รุนแรง
		๓	๒	๑		
๑	กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การโอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อสัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็นช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ		๓		๑	๓
๒	การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ระบบอุปถัมภ์		๒		๑	๒

ตารางที่ ๔ การประเมินความเสี่ยง

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรไม่มีผลเสียทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ มีกระทบถึงผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีกระทบถึงผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ระบบอุปถัมภ์	ดี	ต่ำ (๑)	ค่อนข้างต่ำ (๒)	ปานกลาง (๓)

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต และประพจน์มิชอบ	คุณภาพ การ จัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหาร ท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การโอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อสัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็น ช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการ แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือ ผู้อื่นในทางมิชอบ	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ (๔)	ปานกลาง (๕)	ค่อนข้างสูง (๖)

ให้นำค่าความเสี่ยงรวม (จำเป็น x รุนแรง) จากขั้นตอนที่ ๓ มาทำการประเมินการควบคุม
ความเสี่ยงการทุจริตโดยการวิเคราะห์จากคุณภาพการจัดการขององค์กรกับความเสี่ยงเรื่องที่ทำ
(ดี/พอใช้/อ่อน) เพื่อประเมินว่า ความเสี่ยงการทุจริต มีค่าความเสี่ยงอยู่ในระดับใด จะได้นำไปบริหารจัดการ
ความเสี่ยง ตามความรุนแรงของความเสี่ยง

ตารางที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยง

จากการประเมินพบว่า ค่าประเมินความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับ ๒ – ๓ หรืออยู่ในระดับความเสี่ยงค่อนข้าง
ต่ำ - ปานกลาง คุณภาพการจัดการอยู่ในระดับ ดี การบริหารจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับเฝ้าระวัง

การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

โดยการแยกสถานการณ์เฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต ออกเป็น ๓ สี ได้แก่ สีเขียว สีเหลือง สีส้ม

สถานะสีเขียว : ไม่เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม

สถานะสีเหลือง : เกิดกรณีอยู่ในข่ายความเสี่ยง แต่แก้ไขได้ทันท่วงที ตามมาตรการ
นโยบาย โครงการ กิจกรรมที่เตรียมไว้ แผนใช้ได้ผล ค่าความเสี่ยง
รวมไม่เกินระดับ ๖

สถานะสีแดง : เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายยังแก้ไขไม่ได้ ควรมีมาตรการ นโยบาย
โครงการกิจกรรม เพิ่มขึ้น แผนใช้ไม่ได้ผล ค่าความเสี่ยงรวมเกิน
ระดับ ๖

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตและประพจน์มิชอบ	เขียว	เหลือง	แดง
การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ระบบอุปถัมภ์ (ค่าความเสี่ยงรวม = ๒)	✓		
กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลมากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การ โอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อสัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็นช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการแสวงหา ประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ (ค่าความเสี่ยงรวม = ๓)	✓		

ตารางที่ ๖ การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง/แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. สถานะสีแดง ค่าระดับความเสี่ยงรวม = ๗ , ๘ และ ๙ ความเสี่ยงอยู่ในระดับเกินกว่าการยอมรับ ควรมีแผนงาน มาตรการ กิจกรรมบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม

๒. สถานะสีเหลือง ค่าระดับความเสี่ยงรวม = ๔ , ๕ และ ๖ ความเสี่ยงอยู่ในระดับเกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้ ควรมีกิจกรรมเพิ่มเติม

๓. สถานะสีเขียว ค่าระดับความเสี่ยงรวม = ๑ , ๒ และ ๓ ความเสี่ยงอยู่ในระดับยังไม่เกิด ควรเฝ้าระวังต่อเนื่อง

รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ค่าประเมินความเสี่ยง	แนวทาง/กิจกรรมบริหารจัดการความเสี่ยง
การบริหารงานบุคคลโดยมีระบบคุณธรรม/ระบบอุปถัมภ์	๒	๑.ผู้บริหารท้องถิ่นยึดหลักการบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรม ๒.เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปผู้มีความรู้ความสามารถ ได้มีสิทธิเท่าเทียมกับการสอบแข่งขัน สอบสรรหา/เลือกสรร ในการบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง โดยไม่เห็นแก่พวกพ้องหรือเครือญาติ ๓.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการเพื่อให้มีความมั่นคงในการรับราชการ
กฎหมายให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากเกินไป เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การโอนย้าย รับโอน การประเมินผล การต่อสัญญาจ้าง การให้โบนัส เป็นต้น ทำให้เป็นช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นทำการแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	๓	๑.ผู้บริหารท้องถิ่นประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานขององค์กร ๒.ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลรายใดรายหนึ่ง

(ลงชื่อ)

๖.

ผู้ประเมิน

(นางธิดา สุตะระ)

หัวหน้าสำนักปลัด

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖