

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลพนาสูง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ / ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลพนาสูง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อ กระบวนการ / โครงการที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือการไม่เปิดเผยเกณฑ์อย่างชัดเจน
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัว
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ในการให้คะแนนที่ไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควร หรือการไม่ตรวจสอบความถูกต้อง
๕	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใส หรือการไม่รับเรื่องอุทธรณ์ตามระเบียบ

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๑. เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสจะเกิด		คำอธิบาย
๕	สูงมาก	โอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	โอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	โอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	โอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	โอกาสเกิดขึ้นยาก

๒. เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

โอกาสจะเกิด		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

๓. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Rilk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Rilk 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

หมายเหตุ ระดับความเสี่ยง = โอกาส x ผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง (Risk Matrix) พิจารณาตามเกณฑ์ในการจัดการความเสี่ยง สามารถกำหนดได้หลายระดับและตามแต่ช่วงคะแนนที่กำหนด ตามตัวอย่าง กำหนดที่ ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน	เขตสี
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๒๐ - ๒๕	แดง
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๑๐ - ๑๙	ส้ม
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๙	เหลือง
๔	ความเสี่ยงระดับน้อย (Low Risk : L)	๒ - ๓	เขียว
๕	ความเสี่ยงระดับน้อยมาก (Least Risk : L)	๑	ฟ้า

๔) ช่วงคะแนนระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕ - ๒๕
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙ - ๑๔
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๕ - ๘
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ	๑ - ๔

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	คะแนนความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)			
			Likelihood	Impact	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การเตรียมการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใด บุคคลหนึ่ง	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน	๑	๓	๓	ต่ำ
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ในการให้คะแนนที่ไม่เป็นมาตรฐาน และไม่ เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน	๑	๓	๓	ต่ำ
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควร	๑	๒	๒	ต่ำ
๕	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใสหรือการไม่รับเรื่อง อุทธรณ์	๑	๒	๒	ต่ำ

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและแจ้ง หลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การ ประเมินที่เอื้อประโยชน์ ให้กับบุคคลใดบุคคล หนึ่ง	ต่ำ	กำหนดแนวทางการบริหาร บุคคล/ปริมาณงานตาม ภารกิจของหน่วยงานแยกตาม บทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วน งานให้มีความชัดเจน	๑.จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ในแต่ละส่วนงาน/ระดับของ ผู้ปฏิบัติงาน ๒.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานใน หน่วยงาน/พรรณนางานใน หน้าที่รับผิดชอบตามแต่ละ ส่วนงาน	ก.พ.-มี.ค. ๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองการ เจ้าหน้าที่
๒	การกำหนดผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มี ผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูก ประเมิน	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์/ คุณสมบัติของผู้ประเมินผล คะแนนให้มีความชัดเจนและ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	ชี้แจงหลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ ประเมินผลคะแนนให้มีความ ชัดเจน และโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้และเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานซักถาม หากมีข้อ สงสัยเกี่ยวกับแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ก.พ.-มี.ค. ๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองการ เจ้าหน้าที่
๓	การดำเนินการประเมิน และการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์ใน การให้คะแนนที่ไม่เป็น มาตรฐานและไม่ เป็นไป ตามแนวทางเดียวกัน	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์/ วิธีการประเมินผลคะแนนใน การปฏิบัติราชการให้ มีความ ชัดเจนและเป็นไปตาม มาตรฐานเดียวกัน	จัดทำคู่มือแนวทางและ หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานให้สอดคล้องกับ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	มี.ค.-เม.ย. ๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองการ เจ้าหน้าที่

