

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ในหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

การจัดการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยใช้เป็นเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในระบบราชการปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากผลประโยชน์ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือที่เรียกว่าผลประโยชน์ทับซ้อน จึงถือได้ว่าการมีปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล โดยละเมิดกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่การงานไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เจ้าหน้าที่รัฐเกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อสาธารณชนของส่วนร่วมและทำให้ประโยชน์ของหน่วยงานและชุมชนต้องสูญเสียไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล ได้ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อลดปัญหาการทุจริตภาครัฐป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การรับสินบน และยังเป็นการเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมส่วนรวมประเทศชาติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

๖ มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความหมาย	๑
วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร	๑
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน	๒
ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน	๒
ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน	๒
ขั้นตอนที่ ๑ การระบุความเสี่ยง	๓
ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง	๔
ขั้นตอนที่ ๓ เมทริกส์ระดับความเสี่ยง	๕
ขั้นตอนที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยง/มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต	๘
ตารางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน	๙

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ความหมาย

ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

๒. วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน

มาตรการป้องกันการทุจริตสามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้นการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร ถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีนี้พบการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีให้นำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด การประเมินความเสี่ยงการทุจริตเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาหรือระบบจุดอ่อน (Weakness) ของระบบต่างๆ ภายในองค์กรที่อาจเป็นช่องให้เกิดการทุจริต และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ (Potential) ที่จะเกิดการกระทำการทุจริตในอนาคต

วัตถุประสงค์หลักของการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานรัฐมีมาตรการระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๓. การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการโต้ตอบความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกัน โดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ Per-Decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นในลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทานเป็นลักษณะ Post-Decision

๔. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตประกอบด้วย Pressure หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ Opportunity หรือโอกาสซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือการหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (The Fraud Triangle)

องค์ประกอบของการทุจริต หรือสามเหลี่ยมการทุจริต



๕. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน

ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติ พิจารณาอนุญาต (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติหรืออนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘)

๔.๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๔.๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ
ทรัพยากรภาครัฐ

๖. ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๑ การระบุความเสี่ยง

ให้รวบรวมข้อมูลความเสี่ยง ปัญหา/เหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นหรือเคยรับรู้มาก่อน แล้ว คาดการณ์ว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้นอีก (Known Factor) หรือปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประเมินการ ล่วงหน้าในอนาคตเป็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในโครงการ/กิจกรรม หรือในกระบวนการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Unknown Factor)



โดยการประเมินความเสี่ยงในครั้งนี้ใช้วิธีประชุมอภิปราย หยิบยกประเด็นที่มีโอกาสเกิดโดยสามารถระบุความเสี่ยงได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ ระบุความเสี่ยง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทความเสี่ยง	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	การจัดซื้อจัดจ้าง - การบริหาร การเงินงบประมาณการจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือใช้เงินไม่เกิดประโยชน์กับราชการ ในบางขั้นตอนมีการเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียหรือเข้าไปเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อให้กระบวนการรวดเร็วขึ้น		✓
๒	การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ - เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้นหรือได้รับการยกเว้นหรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย		✓
๓	การใช้อำนาจตามกฎหมายการให้บริการตามภารกิจ - ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเองแทรกแซง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร โดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ - บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่		✓
๔	การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่เป็นธรรมเอาแต่พวกพ้อง หรือมีการเรียกรับเงินเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง		✓

หมายเหตุ

๑. ความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นสูงให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง Known Factor

๒. หากไม่เคยเกิดหรือไม่เคยมีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสที่เกิดขึ้นให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง Unknown Factor

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

นำข้อมูลจากตารางที่ ๑ มาวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของการทุจริตของแต่ละโครงการ/กิจกรรม โดยระบุสถานะของความเสี่ยงในช่องตามสี มี ๔ สถานะ ดังนี้

๑. สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงต่ำ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

๒. สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้แต่ต้องมีการเฝ้าระวังอาจมีการปรับปรุงการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

๔. สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมากที่เกินระดับความเสี่ยงที่หน่วยงานยอมรับไม่ได้ อย่างมาก ต้องมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเร่งด่วน

ตารางที่ ๒ สถานะความเสี่ยง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๑	การจัดซื้อจัดจ้าง - การบริหารการเงินงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือใช้เงินไม่เกิดประโยชน์กับราชการ ในบางขั้นตอนมีการเข้าไปเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อให้กระบวนกรรวดเร็วขึ้น			✓	
๒	การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ - เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้นหรือได้รับการยกเว้นหรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย			✓	
๓	การใช้อำนาจตามกฎหมายการให้บริการตามภารกิจ - ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเองแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ - บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน มีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่			✓	
๔	การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่เป็นธรรมเอาแต่พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงินเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง			✓	

ขั้นตอนที่ ๓ เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk Matrix)

นำโครงการกิจกรรมที่มีสถานะความเสี่ยงการทุจริตระดับสูง จนถึงระดับสูงมาก (สีส้มกับสีแดง) จากตารางที่ ๒ มาทำการหาค่าความเสี่ยงรวม ซึ่งได้จากระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวังมีค่า ๑-๓ ระดับความรุนแรงของผลกระทบมีค่า ๑-๓ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวังมีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนการนั้นๆ แสดงว่าขั้นตอนนั้นเป็น Must หมายถึง ความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวังการทุจริตค่าของ Must คืออยู่ในระดับ ๓ หรือ ๒

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนรองของกระบวนการนั้นๆ แสดงว่าขั้นตอนนั้นเป็น Should หมายถึง จำเป็นต่ำในการเฝ้าระวังการทุจริตค่าของ Should อยู่ในระดับ ๑

ระดับความรุนแรงของผลกระทบมีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- กิจกรรมหรือขั้นตอนงานนั้นเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) รวมถึงงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐ ภาครัฐ ค่าอยู่ที่ ๒ หรือ ๓

- กิจกรรมหรือขั้นตอนงานนั้นเกี่ยวกับการเงิน รายได้ลดลง รายจ่ายเพิ่มขึ้น ค่าอยู่ที่ ๒ หรือ ๓

- กิจกรรมหรือขั้นตอนงานนั้นเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย (Customer/user) ค่าอยู่ที่ ๒ หรือ ๓

- กิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการภายใน (Internal process) หรือกระทบต่อการเรียนรู้ องค์กรความรู้ (Learning & growth) ค่าอยู่ที่ ๑ หรือ ๒

ตารางประเมินความเสี่ยง

ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

	ต่ำ(๑)	ปานกลาง(๒)	สูง (๓)
ต่ำ (๑)	๓	๖	๙
ปานกลาง(๒)	๒	๔	๖
สูง (๓)	๑	๒	๓

ตารางที่ ๓ Scoring โครงการ/กิจกรรมที่ต้องเฝ้าระวัง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระดับความจำเป็น ของการเฝ้าระวัง	ระดับความรุนแรง ของผลกระทบ	ค่าความจำเป็น x ความรุนแรง
๑	การจัดซื้อจัดจ้าง - การบริหาร การเงินงบประมาณ การ จัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ ไม่เป็นไปตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ หรือใช้เงินไม่เกิดประโยชน์กับ ราชการ ในบางขั้นตอนมีการเข้าไปมีส่วนได้เสีย หรือเข้าไปเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อให้ กระบวนการรวดเร็วขึ้น	๒	๒	๔
๒	การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ - เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยให้ การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับ การยกเว้น หรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย	๒	๒	๔
๓	การใช้อำนาจตามกฎหมายหารให้บริการตาม ภารกิจ - ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของ ตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย ของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ - บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือ ประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	๒	๒	๔
๔	การบริหารงานบุคคล การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่ เป็นธรรม เอาแต่พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง	๒	๒	๔

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

การนำค่าความรุนแรงจากตารางที่ ๓ มาทำการประเมินการควบคุมการทุจริต ว่ามีการควบคุมการทุจริตในระดับใด เมื่อเทียบกับคุณภาพการจัดการ โดยเกณฑ์คุณภาพการจัดการจะแบ่งออกเป็น ๓ ระดับดังนี้

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน หน่วยงานไม่มีผลเสียทางการเงิน

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงการปฏิบัติงานบ้าง แต่ยอมรับได้ หน่วยงานมีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงเล็กน้อย การจัดการเพิ่มค่าใช้จ่ายมีผลกระทบถึงการปฏิบัติงาน และยอมรับไม่ได้ หน่วยงานเกิดความเสียหาย

ตารางที่ ๔ การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	คุณภาพ การ จัดการ	ค่าประเมิน การ ควบคุมความเสี่ยงที่อาจ เกิดการทุจริต ใน หน่วยงาน		
			ต่ำ	ปาน กลาง	สูง
๑	การจัดซื้อจัดจ้าง - การบริหาร การเงินงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือใช้เงินไม่เกิดประโยชน์กับราชการ ในบางขั้นตอนมีการเข้าไปมีส่วนได้เสียหรือเข้าไปเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อให้กระบวนกรรวดเร็วขึ้น	ดี		✓	
๒	การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ - เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยให้การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตง่ายขึ้น หรือได้รับการยกเว้น หรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย	ดี		✓	
๓	การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือให้บริการตามภารกิจ - ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ - บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	ดี		✓	
๔	การบริหารงานบุคคล การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาเงินเดือน และการมอบหมายงานไม่เป็นธรรม เอาแต่พวกพ้องหรือมีการเรียกรับเงินเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง	ดี		✓	

หมายเหตุ นำค่าเฉลี่ยรวม (จำเป็น x รุนแรง) จากตารางที่ ๓ มาทำการประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์จากคุณภาพการจัดการขององค์กรกับความเสี่ยงเรื่องที่ทำกาประเมิน (ดี/พอใช้/อ่อน) เพื่อประเมินว่าความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าความเสี่ยงอยู่ในระดับใดจะได้นำไปบริหารจัดการความเสี่ยงตามความรุนแรงของความเสีย

ขั้นตอนที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยงมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน

ให้เลือกเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงจากการประเมินการควบคุมความเสี่ยง ในขั้นตอนที่ ๔ ที่อยู่ในช่องค่าความเสี่ยงระดับสูงมาทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานก่อนเป็นอันดับแรก

จากการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานดังกล่าว พบว่าค่าประเมินความเสี่ยงการทุจริต การจัดซื้อจัดจ้าง การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ การใช้อำนาจตามกฎหมายการให้บริการตามภารกิจ และการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ ๔ หรืออยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลาง และคาดว่าจะมีคุณภาพการจัดการอยู่ในระดับดี

ทั้งนี้ สามารถติดตามเฝ้าระวังโครงการ/กิจกรรม ซึ่งเปรียบเสมือนการสร้างตะแกรงดักเพื่อเป็นการยืนยันผลการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยมีมาตรการการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต ตามเอกสารแนบท้ายรายละเอียดการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดังนี้

ตารางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมี ผลกระทบ/กระตุ้นให้ เกิดการทุจริต	การควบคุม/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ประเมินระดับความรุนแรง ของความเสี่ยงการทุจริต				มาตรการควบคุมความเสี่ยง การทุจริต	ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
					ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง มาก		
๑	การจัดซื้อจัดจ้าง	การบริหาร การเงิน งบประมาณ การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดหาพัสดุไม่ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ หรือใช้ เงินไม่เกิดประโยชน์กับ ราชการ ในบางขั้นตอนมี การเข้าไปมีส่วนได้เสีย หรือเข้าไปเรียกรับทรัพย์สิน หรือเพื่อให้กระบวนการ รวดเร็วขึ้น	๑.ผู้บังคับบัญชาขาด การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ๒. เจ้าหน้าที่กระทำความ วินัยและจรรยาบรรณ เห็นแก่ประโยชน์ส่วน ตน	๑.พรบ.การจัดซื้อจัด จ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. ระเบียบ กระทรวงการคลังว่า ด้วยการตัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐			√		๑. ผู้บังคับบัญชามีการ ควบคุมและติดตามการ ทำงานอย่างใกล้ชิด มีการ ตรวจสอบและกำกับให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบ อย่างเคร่งครัด ๒. อบรมความรู้กฎหมาย เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. อบรมความรู้เกี่ยวกับการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ ๔. ส่งเสริมให้มีการเปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบน เว็บไซต์ของหน่วยงาน ๕.กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางการปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นการป้องกันการให้/ รับสินบน	จำนวนเรื่อง ร้องเรียน เกี่ยวกับการ เบิกจ่ายเงิน

ลำดับ	ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมี ผลกระทบ/กระตุ้นให้ เกิดการทุจริต	การควบคุม/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ประเมินระดับความรุนแรง ของความเสี่ยงการทุจริต				มาตรการควบคุมความเสี่ยง การทุจริต	ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
					ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง มาก		
๒	การอนุมัติ อนุญาตตาม พระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ สินบนเพื่อช่วยให้การ พิจารณาอนุมัติ อนุญาต ง่ายขึ้น หรือได้รับการ ยกเว้น หรือไม่เป็นไป ตามกฎหมาย	๑.ผู้บังคับบัญชาขาด การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ๒. เจ้าหน้าที่กระทำผิด วินัยและจรรยาบรรณ เห็นแก่ประโยชน์ส่วน ตน	พระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวก ในการพิจารณา อนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ.๒๕๕๘			✓		๑. ผู้บังคับบัญชามีการ ควบคุมและติดตามการ ทำงานอย่างใกล้ชิด มีการ ตรวจสอบและกำกับให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบ อย่างเคร่งครัด ๒. อบรมความรู้กฎหมาย เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการ พิจารณาอนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ ๓. จัดทำแผนผังขั้นตอนการ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย เผยแพร่ ณ จุดให้บริการ ๔. จัดทำคู่มือการให้บริการ ประชาชน	จำนวนเรื่อง ร้องเรียน เกี่ยวกับการ พิจารณาอนุมัติ อนุญาต

ลำดับ	ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมี ผลกระทบ/กระตุ้นให้ เกิดการทุจริต	การควบคุม/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ประเมินระดับความรุนแรง ของความเสี่ยงการทุจริต				มาตรการควบคุมความเสี่ยง การทุจริต	ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
					ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง มาก		
๓	การใช้อำนาจตามกฎหมาย ให้บริการตาม ภารกิจ	- ผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจขัดต่อระเบียบที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารโดยไม่มีระเบียบกฎหมายรองรับ - บุคลากรของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	๑.ผู้บังคับบัญชาขาดการควบคุมอย่างใกล้ชิด ๒. เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	๑. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น			✓		๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมหลักธรรมาภิบาล ๒. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยไม่ขัดต่อข้อปฏิบัติ กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓. กำหนดนโยบายมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นการป้องกันการให้/รับสินบน ๔. ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามกฎหมายการให้บริการตามภารกิจ

ลำดับ	ประเด็น/ ขั้นตอน/ กระบวนการ ดำเนินงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยงที่อาจมี ผลกระทบ/กระตุ้นให้ เกิดการทุจริต	การควบคุม/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ประเมินระดับความรุนแรง ของความเสี่ยงการทุจริต				มาตรการควบคุมความเสี่ยง การทุจริต	ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
					ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง มาก		
๔	การบริหารงาน บุคคล	การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อน ตำแหน่ง พิจารณา เงินเดือน และการ มอบหมายงานไม่เป็น ธรรม เอาแต่พวกพ้อง หรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง	๑.ผู้บังคับบัญชาขาด การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ๒. เจ้าหน้าที่กระทำผิด วินัยและจรรยาบรรณ เห็นแก่ประโยชน์ส่วน ตน	๑. พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงาน บุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ๒. ประมวล จริยธรรมผู้บริหาร ท้องถิ่น			✓		๑. การกำหนดหลักเกณฑ์ใน การบริหารงานบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒.มาตรการแสดงเจตนาธรรม ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ ในการบริหารงานของ ผู้บริหาร ๓. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยไม่ ขัดต่อข้อปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. กำหนดนโยบายมาตรการ หรือแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อ เป็นการป้องกันการให้/รับ สินบน	จำนวนเรื่อง ร้องเรียน เกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคล