

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลกุตุเรศ

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ 2 ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
1	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	1	2	2	ต่ำ
2	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน	1	3	3	ต่ำ
3	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนที่ไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน	1	3	3	ต่ำ
4	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควร	1	2	2	ต่ำ
5	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใสหรือการไม่รับเรื่องอุทธรณ์	1	2	2	ต่ำ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน พิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ระดับ	ผลกระทบที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ความเสียหายร้ายแรงมาก เกิดการฟ้องร้องหรือถูกสอบสวนทางกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อระบบราชการ
4	สูง	ความเสียหายระดับสูง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน เกิดการร้องเรียนจากสื่อมวลชน
3	ปานกลาง	ความเสียหายระดับปานกลาง มีการร้องเรียนจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
2	น้อย	ความเสียหายระดับต่ำ มีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน
1	น้อยมาก	ความเสียหายเล็กน้อย ไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood) (จำนวนครั้ง)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า ๕ ครั้งต่อปี
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้งต่อปี

ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood) (ร้อยละ)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก (ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป)
๔	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง (ร้อยละ ๓๐)
๓	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ ๕)
๒	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ ๓)
๑	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (น้อยกว่าร้อยละ ๑)

ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) (ด้านการเงิน)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
๔	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
๓	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
๒	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
๑	ความเสียหาย..... บาท หรือน้อยกว่า

ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) (ด้านอื่นๆ)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่อุกฉกรรจ์หรือความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์การตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ มีการร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยตรวจสอบภายใน/ภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
๑	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน /เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

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



• สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)

• สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ - ๑๔ คะแนน)

• สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ - ๙ คะแนน)

• สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล							
ลำดับ	ขั้นตอนการ ดำเนินโครงการ	ประเด็นความ เสี่ยงการทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุม หรือป้องกัน ความเสี่ยงการ ทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การเตรียมการ และ แจ้าง หลักเกณฑ์การ ประเมิน	การกำหนด เกณฑ์การ ประเมินที่เอื้อ ประโยชน์ ให้กับบุคคลใด บุคคลหนึ่ง	ต่ำ	กำหนดแนวทาง การบริหารบุคคล/ ปริมาณงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน แยกตาม บทบาทหน้าที่ ของ แต่ละส่วนงานให้มี ความชัดเจน	1. จัดทำคู่มือในการ ปฏิบัติงาน ในแต่ละ ส่วนงาน /ระดับ ของผู้ปฏิบัติงาน 2. จัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน ในหน่วยงาน โดยกำหนดงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ตามแต่ละส่วนงาน	ต.ค. 68 – มี.ค.69	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
2	การกำหนดผู้ ประเมิน และผู้ถูก ประเมิน	การแต่งตั้ง ผู้ประเมินที่มี ผลประโยชน์ ร่วมกับผู้ถูก ประเมิน	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/ หลักเกณฑ์/ คุณสมบัติของผู้ ประเมินผลคะแนน ให้มีความชัดเจน และโปร่งใส สามารถตรวจสอบ ได้	1. ดำเนินการชี้แจง หลักเกณฑ์คุณสมบัติ ของผู้ประเมินผล คะแนน ให้มีความ ชัดเจนและโปร่งใส สามารถตรวจสอบ ได้ 2. เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานซักถาม หากมีข้อสงสัย เกี่ยวกับแนวทาง ปฏิบัติประเมินผล การปฏิบัติงาน	ม.ค. 69 – เม.ย.69	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
3	การดำเนินการ ประเมินและการ ให้คะแนน	การพิจารณา เกณฑ์ในการให้ คะแนนที่ไม่	ต่ำ	กำหนดเงื่อนไข/ หลักเกณฑ์ /วิธีการ ประเมินผลคะแนน	จัดทำคู่มือแนวทาง และหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ	มี.ค. 69 – เม.ย. 69	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล							
ลำดับ	ขั้นตอนการ ดำเนินโครงการ	ประเด็นความ เสี่ยงการทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุม หรือป้องกัน ความเสี่ยงการ ทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		เป็นมาตรฐาน และไม่เป็นไป ตามแนวทาง เดียวกัน		ในการปฏิบัติ ราชการให้มี ความชัดเจน และเป็นไปตาม มาตรฐานเดียวกัน	ปฏิบัติราชการ ของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานให้ สอดคล้องกับ ผลสัมฤทธิ์ของงาน		
4	การทบทวนและ ตรวจสอบผลการ ประเมิน	การปรับเปลี่ยน ผลการประเมิน โดยไม่มีเหตุผล สมควร	ต่ำ	กำหนดแนวทางใน การ ดำเนินการ หลังจากมีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม	ผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบ เพื่อสอบถาม หากมี ข้อสงสัยเกี่ยวกับผล การประเมิน เป็นรายบุคคล	เม.ย. 69	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
5	การแจ้งผลและ การอุทธรณ์	การไม่แจ้งผล การประเมิน อย่างโปร่งใส หรือการไม่รับ เรื่องอุทธรณ์	ต่ำ	1. แจ้งผลการ ประเมินให้ผู้ถูก ประเมินทราบ ภายในกำหนด 2 . เปิดช่องทาง อุทธรณ์ที่ชัดเจน 3. ดำเนินการ พิจารณาอุทธรณ์ ตามระเบียบ	1. แจ้งผลภายใน 15 วัน หลังเสร็จสิ้น การประเมิน 2. จัดทำช่องทาง อุทธรณ์ผ่านระบบ ออนไลน์และ กระดาษ 3. แต่งตั้ง คณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์	เม.ย. 69	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด