

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลปอ
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้บริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาล โดยการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อลดปัญหาการทุจริตในภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงในองค์กรขึ้น เพื่อให้หน่วยงานมีมาตรการควบคุมหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาก็จะน้อยกว่า หรือหากเกิดความเสียหายก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้แล้ว เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการทุจริต

๒.๒ ปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๓ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๒.๔ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มาติดต่อราชการ

๓. กระบวนการ/หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

กระบวนการ : การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๔. ประเภทความเสี่ยง :

ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๕. การวิเคราะห์ขั้นตอนและประเมินความเสี่ยง (Risk Identification)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	สาเหตุ/ช่องว่างที่อาจทำให้เกิดการทุจริต
๑	การกำหนดคุณสมบัติและประกาศรับสมัคร	การลือ ก ส เ ก บ ก บุ ค ค ล ล่วงหน้า	กำหนดวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์อื่นที่ประโยชน์ให้เครือญาติหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ
๒	การรับสมัครและการตรวจสอบคุณสมบัติ	การใช้ระบบอุปถัมภ์หรือการเรียกรับสินบน	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อช่วยให้ผู้ขาดคุณสมบัติผ่านเข้ารอบ
๓	การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> ข้อสอบรั่วไหล การให้คะแนนสัมภาษณ์ไม่เป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> กรรมการผู้ออกข้อสอบใกล้ชิดกับผู้สมัคร ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ไม่ใช้ดุลยพินิจส่วนตัว
๔	การประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> การสลับรายชื่อผู้สอบผ่าน การประวิงเวลาเรียกรายงานตัว 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่ประกาศคะแนนแยกตามรายวิชา การใช้ช่องว่างทางกฎหมายเรียกผู้ขึ้นบัญชีลำดับถัดไปโดยไม่มีเหตุผลอันควร

๖. การประเมินระดับความเสี่ยงการทุจริต (Risk Assessment)

หน่วยงานต้องกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

⇒ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

⇒ ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น

ระดับผลกระทบ (Impact)	ระดับความเสี่ยง (Risk Level)				
	๕ = สูงมาก	๕	๑๐	๑๕	๒๐
๔ = สูง	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
๓ = ปานกลาง	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒ = ต่ำ	๒	๔	๖	๘	๑๐
๑ = ต่ำมาก	๑	๒	๓	๔	๕

ระดับผลกระทบ	ระดับความรุนแรง	ระดับความเสี่ยง
สูงมาก	๑๕-๒๕	สีแดง
สูง	๑๐-๑๔	สีส้ม
ปานกลาง	๕-๙	สีเหลือง
ต่ำ	๑-๔	สีเขียว

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สามารถประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ได้ดังนี้

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	Risk score (L x I)			
			โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)	คะแนนความเสี่ยง (Risk Score)	ระดับความเสี่ยง (Risk Level)
๑	การกำหนดคุณสมบัติและประกาศรับสมัคร	การล่อลวงสเปกบุคคลล่วงหน้า	ระดับ ๒	ระดับ ๑	๒	
๒	การรับสมัครและการตรวจสอบคุณสมบัติ	การใช้ระบบอุปถัมภ์หรือการเรียกรับสินบน	ระดับ ๓	ระดับ ๓	๙	
๓	การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> • ข้อสอบรั่วไหล • การให้คะแนนสัมภาษณ์ไม่เป็นธรรม 	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๕	
๔	การประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • การสลับรายชื่อผู้สอบผ่าน • การประวิงเวลาเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุ 	ระดับ ๓	ระดับ ๔	๑๒	

๗. การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	กระบวนการหรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความรุนแรง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การกำหนดคุณสมบัติและประกาศรับสมัคร	การเลือกสเปกบุคคลล่วงหน้า	ต่ำ	ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.อบต. เท่านั้น	กำหนดคุณสมบัติและประกาศรับสมัครตามระเบียบ ก.อบต. ต้องอ้างอิง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยหน่วยงาน (เช่น อบต. หรือเทศบาล) ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ กำหนดคุณสมบัติให้ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดทำประกาศรับสมัครโดยระบุรายละเอียดให้ครบถ้วน	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๒	การรับสมัครและการตรวจสอบคุณสมบัติ	การใช้ระบบอุปถัมภ์หรือการเรียกรับสินบน	ปานกลาง	ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.อบต. เท่านั้น	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและยื่นเอกสารหลักฐานครบถ้วนตามที่ประกาศกำหนด - เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการรับสมัครตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารเบื้องต้น และให้ผู้สมัครชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร 	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่

๓	การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> • ข้อสอบเร็วไหล • การให้คะแนนสัมภาษณ์ไม่เป็นธรรม 	สูงมาก	ประกาศผลคะแนนสอบแยกตามรายวิชา (ข้อเขียน/ภาคปฏิบัติ/สัมภาษณ์) บนเว็บไซต์หลักของ อบต. เพื่อให้ตรวจสอบได้	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร (มักประกอบด้วย ปลัด อบต., หัวหน้าส่วนราชการ, และผู้แทนจากหน่วยงานอื่น) เพื่อทำหน้าที่ออกข้อสอบ คุมสอบ และประเมินสัมภาษณ์	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๔	การประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • การสลับรายชื่อผู้สอบผ่าน • การประวิงเวลาเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุ 	สูง	จัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทุจริตสอบเป็นการเฉพาะ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการระงับข้อพิพาทตรวจสอบทันที	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ผ่านการสรรหาตามลำดับคะแนน - บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่หากมีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันและขึ้นบัญชีใหม่แล้วบัญชีเดิมเป็นอันยกเลิก 	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่