

แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๕ ขั้นตอนตามคู่มือฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการงาน หรือโครงการ / ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน..... องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสัก.....

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ ๒ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่งหน้าที่

ชื่อ กระบวนการ/โครงการการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล.....

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต
๑	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือการไม่เปิดเผยเกณฑ์อย่างชัดเจน
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัว
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การให้คะแนนที่ไม่เป็นธรรม เอื้อประโยชน์ หรือเลือกปฏิบัติโดยได้รับสินบน หรือผลประโยชน์
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควร หรือการไม่ตรวจสอบ ความถูกต้อง
๕	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใส หรือการไม่รับเรื่องอุทธรณ์ตามระเบียบ

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (likelihood)

๕	เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า ๘๐% (เกิดขึ้นบ่อยมาก)
๔	เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้น ๖๑-๘๐% (เกิดขึ้นบ่อย)
๓	เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้น ๔๑-๖๐% (เกิดขึ้นปานกลาง)
๒	เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้น ๒๑-๔๐% (เกิดขึ้นน้อย)
๑	เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้น ๐-๒๐% (แทบไม่เกิดขึ้น)

ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

๕	ความเสียหายร้ายแรงมาก เกิดการฟ้องร้องหรือถูกสอบสวนทางกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อระบบราชการ
๔	ความเสียหายระดับสูง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เกิดการร้องเรียนจากข้าราชการ
๓	ความเสียหายระดับปานกลาง มีการร้องเรียนจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
๒	ความเสียหายระดับต่ำ มีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน
๑	ความเสียหายเล็กน้อย ไม่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

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)

ระดับความรุนแรงของความเสียหายการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (๕ - ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ - ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (LxI)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	การกำหนดผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมินที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถูกประเมิน	๑	๓	๓	ต่ำ
๓	การดำเนินการประเมินและการให้คะแนน	การให้คะแนนที่ไม่เป็นธรรม เอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติ	๑	๓	๓	ต่ำ
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยนผลการประเมินโดยไม่มีเหตุผลสมควร	๑	๒	๒	ต่ำ
๕	การแจ้งผลและการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใส หรือการไม่รับเรื่องอุทธรณ์	๑	๒	๒	ต่ำ

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและแจ้ง หลักเกณฑ์การประเมิน	การกำหนดเกณฑ์ การประเมินที่เอื้อ ประโยชน์ให้กับบุคคลใด บุคคลหนึ่ง	ต่ำ	๑. ใช้เกณฑ์การประเมิน ตาม การปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. เผยแพร่เกณฑ์การประเมิน ให้ทุกคนทราบล่วงหน้า ๓. จัดประชุมชี้แจงเกณฑ์ การประเมิน	๑. ถือปฏิบัติตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์ การประเมิน การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. ประกาศเกณฑ์ ผ่านระบบ Intranet และบอร์ดประชาสัมพันธ์ ๓. จัดประชุมชี้แจง แยกตามระดับตำแหน่ง	ต.ค.๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	นักทรัพยากร บุคคล สำนักปลัด
๒	การกำหนดผู้ประเมินและ ผู้ถูกประเมิน	การแต่งตั้งผู้ประเมิน ที่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ ถูกประเมิน	ต่ำ	๑. ตรวจสอบความสัมพันธ์ ของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ๒. หมุนเวียนผู้ประเมิน เป็นระยะ ๓. มีระบบการรับรองตนเอง ของผู้ประเมิน	๑. จัดทำแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ก่อนแต่งตั้ง ๒. กำหนดการหมุนเวียน ผู้ประเมินทุก ๒ ปี ๓. ให้ผู้ประเมินลงนาม รับรองความเป็นกลาง	ต.ค. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	นักทรัพยากร บุคคล สำนักปลัด
๓	การดำเนินการประเมิน และการให้คะแนน	การให้คะแนน ที่ไม่เป็นธรรม เอื้อประโยชน์ หรือเลือกปฏิบัติ	ต่ำ	๑. ใช้แบบฟอร์มการประเมิน ตามมาตรฐาน ๒. กำหนดให้มีการประเมิน โดยผู้ประเมินหลายคน ๓. จัดทำระบบตรวจสอบ ความสมเหตุสมผล	๑. ใช้แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต่างๆ ประเมินร่วม ๓. วิเคราะห์การกระจาย ของคะแนนประเมิน	พ.ย. ๖๘ - ม.ค. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้ประเมิน ทุกคน

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	การทบทวนและตรวจสอบผลการประเมิน	การปรับเปลี่ยน ผลการประเมิน โดยไม่มีเหตุผลสมควร	ต่ำ	๑. จัดตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมิน ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ การปรับเปลี่ยนผลประเมิน ๓. บันทึกเหตุผล การเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ จากผู้บริหารระดับสูง ๒. ใช้หลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ๓. จัดทำบันทึกการประชุม และเหตุผลทุกการตัดสินใจ	ก.พ. ๖๘ - มี.ค. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ กลั่นกรอง การประเมิน
๕	การแจ้งผล และการอุทธรณ์	การไม่แจ้งผลการประเมิน อย่างโปร่งใสหรือการไม่รับ เรื่องอุทธรณ์	ต่ำ	๑. แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ถูกประเมินทราบ ภายในกำหนด ๒. เปิดช่องทางการอุทธรณ์ ที่ชัดเจน ๓. ดำเนินการพิจารณา อุทธรณ์ตามระเบียบ	๑. แจ้งผลภายใน ๑๕ วัน หลังเสร็จสิ้นการประเมิน ๒. จัดทำช่องทางอุทธรณ์ ผ่านระบบออนไลน์และ กระดาษ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์	มี.ค. ๖๘ - เม.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	นักทรัพยากร บุคคล