



แผนการประเมินความเสี่ยงทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสุโสภา

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

คำนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าวมักถูกมองว่าเป็นจุดอ่อนที่มีความเสี่ยงสูงต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการเลือกปฏิบัติ ความลำเอียง และการเรียกรับผลประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลสุโสะ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงได้จัดทำ "แผนการประเมินความเสี่ยงทุจริตด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน" ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวิเคราะห์ ค้นหา ป้องกัน และลดโอกาสในการเกิดทุจริตในกระบวนการประเมินผลงาน มุ่งเน้นการสร้างระบบราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

๑. หลักการและวัตถุประสงค์

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีการทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาก็จะน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้แล้ว

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการทุจริต

๒.๒ ปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๓ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

๒.๔ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

๓. นิยามความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk) การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรืออาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานในอนาคต

๓.๑ กรอบในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๔ กระบวนการ ดังนี้

Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิดสิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก

Detective : เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบต้องสอดส่องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่องที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้น หรือให้ข้อมูลเบาะแสนั้นแก่ผู้บริหาร

Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดในส่วน

พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่าที่ไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่างให้การทุจริตเข้ามาได้อีก

Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นและป้องกันป้องปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต(Unknown Factor)

๓.๒ ประเภทของความเสี่ยงการทุจริต

ด้านที่ ๑ ความเสี่ยงทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต

ด้านที่ ๒ ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจ และตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ ๓ ความเสี่ยงทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ

ทรัพยากรภาครัฐ

รายละเอียดแผนประเมินและบริหารความเสี่ยงการทุจริตอย่างละเอียด

๑. การระบุความเสี่ยงและเหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Identification)

- ประเภทความเสี่ยง : ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Abuse of Power) การบริหารงานบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน)
- เหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Event)
 - ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ใช้ดุลยพินิจโดยอคติ (รัก-ชัง) หรือช่วยเหลือเครือญาติ/พวกพ้อง (ระบบอุปถัมภ์) ทำให้ผลคะแนนการประเมินไม่สะท้อนผลงานที่แท้จริง
 - การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทน (การเรียกลินบน) เพื่อแลกกับการปรับระดับผลการประเมินให้สูงขึ้นหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราร้อยละที่สูงกว่าปกติ
 - การปกปิดข้อมูล ไม่เปิดเผยคะแนนดิบ คะแนนรวม หรือเกณฑ์การคำนวณโควตาร้อยละ ทำให้เกิดความคลุมเครือและไม่โปร่งใส
 - การแทรกแซงหรือปรับแก้ไขตัวเลขคะแนนในระบบภายหลังการประเมินเสร็จสิ้น โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานะความเสี่ยง (Risk Assessment)

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยเฉพาะหลักการควบคุมการทุจริต คอรัปชัน (Corruption Control) ซึ่งหมายถึง การไม่กระทำและไม่สนับสนุนการทุจริต พร้อมทั้งร่วมมือกัน ควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร จึงเป็นหลักการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นราชการใสสะอาด สามารถสกัดกั้นลดและปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของส่วนราชการให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้การประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Control) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แบ่งเป็น ๓ ด้าน

๓. มาตรการควบคุมและแนวทางการจัดการความเสี่ยง (Risk Mitigation Measures) องค์การบริหารส่วนตำบลสุโสะ กำหนดมาตรการเชิงรุกเพื่อควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่ในกระบวนการนี้ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ การกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่เป็นรูปธรรม (Objective KPIs)

- ให้ทุกกอง/ฝ่าย จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Performance Agreement) ที่มีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่จับต้องได้ วัดผลเป็นตัวเลขหรือผลงานเชิงประจักษ์ ลดการใช้ความรู้สึกส่วนตัวของผู้ประเมิน

มาตรการที่ ๒ กลไกตรวจสอบโดยคณะกรรมการกลั่นกรอง

- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีตัวแทนจากทุกส่วนราชการร่วมเป็นกรรมการ เพื่อร่วมพิจารณาความเหมาะสม ทบทวนสัดส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ปล่อยให้เป็นการใช้อำนาจเด็ดขาดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

มาตรการที่ ๓ มาตรการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก (Proactive Transparency)

- ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และโควตาวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มรอบการประเมิน

- จัดทำระบบหรือปิดประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และร้อยละที่ได้รับ ในที่เปิดเผยภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสุโสะ เพื่อความโปร่งใส

มาตรการที่ ๔ การจัดตั้งศูนย์/ช่องทางอุทธรณ์ผลการประเมิน

กำหนดขั้นตอนการขอสืบค้นคะแนนตนเอง และเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถยื่นคำร้องอุทธรณ์ผลการประเมินได้ หากพบว่าการใช้อำนาจประเมินไม่เป็นธรรม โดยให้คณะกรรมการฯ พิจารณาและแจ้งผลภายใน ๑๕ วัน

๔. แผนดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ (Action Plan)

กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล (กำหนด KPIs ล่วงหน้า)	ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙	หัวหน้าส่วนราชการทุกกอง/ฝ่าย
๒. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผลคะแนนและโควตา	ครั้งที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๙	คณะกรรมการกลั่นกรองฯ งานบริหารงานบุคคล
๓. ประกาศรายชื่อและอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๔. เปิดรับเรื่องอุทธรณ์และพิจารณาข้อร้องเรียน (ถ้ามี)	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙	คณะกรรมการกลั่นกรองฯ

๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

การบริหารงานบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน) วัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้อำนาจในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม

เหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Event)	ปัจจัยเสี่ยง / สาเหตุ (Risk Factors / Root Causes)	การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	มาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Response / Controls)
๑. การใช้ดุลยพินิจประเมินผลงานโดยไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ (ระบบอุปถัมภ์ / ช่วยเหลือพวกพ้อง)	ตัวชี้วัด (KPIs) เป็นนามธรรมและไม่ชัดเจน - ผู้บังคับบัญชาขาดความตระหนักรู้ด้านธรรมาภิบาล - ไม่มีคู่มือหรือเกณฑ์กลางในการหักคะแนน	L: ๓ I: ๒ Score: ๖ (เสี่ยงปานกลาง) 	๑. จัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน (PA) ล่วงหน้า ๒. บังคับใช้เกณฑ์ประเมินเชิงปริมาณที่วัดผลได้จริง ๓. จัดทำคู่มือมาตรฐานการประเมินผลงาน
๒. การเรียกรับผลประโยชน์หรือทุจริต (รับสินบนแลกขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง)	- มีการใช้อำนาจเบ็ดเสร็จโดยไม่มีการคานอำนาจ - ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) - ขาดการสุ่มตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	L: ๓ I: ๒ Score: ๖ (เสี่ยงปานกลาง) 	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานเพื่อคานอำนาจ ๒. จัดทำสถิติการเลื่อนขั้นย้อนหลัง ๓ ปี ป้องกันการกระจุกตัว ๓. เปิดช่องทางร้องเรียนโดยตรงถึง ปลัด/นายก อบต.
๓. การกลั่นแกล้งหรือประเมินไม่เป็นธรรม (อคติส่วนตัวของผู้ประเมิน)	๑. ไม่มีการชี้แจงคะแนนให้ผู้รับการประเมินทราบ ๒. โครงสร้างระบบประเมินเปิดโอกาสให้ตัดสินฝ่ายเดียว ๓. ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบช่องทางการอุทธรณ์	L: ๒ I: ๒ Score: น้อย (เสี่ยงปานกลาง) 	๑. บังคับแจ้งผลประเมินและลงลายมือชื่อรับทราบรายบุคคล ๒. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์ในที่เปิดเผย/เว็บไซต์ อบต. ๓. กำหนดขั้นตอนและกรอบเวลาการอุทธรณ์ให้ชัดเจน

งานหลัก: การบริหารงานบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน)ระดับความเสี่ยง:

 ต่ำ (๑-๔) |  ปานกลาง (๕-๘) |  สูง (๙-๑๒) |  สูงมาก (๑๓-๒๕)

บทวิเคราะห์สรุปผลหลังการควบคุม (Residual Risk Analysis)

๑. โอกาสเกิดทุจริต (Likelihood: L) ลดลงเหลือระดับ ๑ (ต่ำมาก): เนื่องจากระบบถูกควบคุมด้วยเอกสารหลักฐาน (PA) และคณะกรรมการกลั่นกรอง ทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารไม่สามารถใช้ดุลยพินิจส่วนตัวหรือใช้อำนาจเบ็ดเสร็จเอื้อประโยชน์หรือกลั่นแกล้งใครได้ง่าย

๒. ผลกระทบความรุนแรง (Impact: I) ลดลง: มาตรการเปิดช่องทางร้องเรียนลับและระบุขั้นตอนอุทธรณ์ที่ชัดเจน ช่วยให้ปัญหาถูกระงับและแก้ไขภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ก่อนที่จะขยายผลจนเกิดการฟ้องร้องทางกฎหมายหรือถูกสอบสวนจากหน่วยงานภายนอก (เช่น ป.ป.ช.)

๓. สถานะความเสี่ยง: ทุกประเด็นลดลงมาอยู่ใน ระดับต่ำ (สีเขียว ) ซึ่งเป็นระดับที่องค์กรยอมรับได้ และพร้อมนำไปรายงานในระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

