



**การประเมินความเสี่ยง  
การทุจริตในหน่วยงาน  
ขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสมุทรปราการ  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2569**



การประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่  
กระบวนการบริหารงานบุคคล

**การประเมินความเสี่ยงการทุจริต**  
**องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**  
**ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการบริหารงานบุคคล**

**ขั้นตอนที่ ๑** การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ	การบริหารงานบุคคล
ชื่อหน่วยงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ
ประเภทความเสี่ยง	ด้านที่ ๒ ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

**ขั้นตอนที่ ๒** การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต
๑	การสรรหาและคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่โปร่งใส อาจทำให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยการกำหนดคุณสมบัติเอื้อประโยชน์เพื่อให้สอดคล้องกับบุคคลที่วางไว้</li> <li>- การรั่วไหลของข้อสอบโดยกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องลักลอบนำข้อสอบไปให้ผู้สมัครบางรายล่วงหน้าเพื่อที่จะได้รับคัดเลือกให้บรรจุแต่งตั้ง</li> </ul>
๒	การโอนย้ายและการเลื่อนลำดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาสในการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ จากบุคลากรเพื่อแลกกับการอนุมัติให้โอนย้ายตำแหน่งงาน หรือการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น</li> <li>- การเลือกปฏิบัติโดยไม่อนุญาติการโอนย้ายให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพียงเพราะไม่ใช่พวกพ้อง หรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน</li> </ul>
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อผลักดันให้บุคลากรของตนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี</li> <li>- เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาสในการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบนจากบุคลากรเพื่อแลกกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจงใจประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม</li> </ul>

### ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงในการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ ด้านโอกาส(Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

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

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม
๔	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ
๓	หน่วยงานตรวจสอบภายใน/ภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือมีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน/เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	แทบจะไม่มี

## การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ × ๑ = ๕)	สูง (๕ × ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ × ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ × ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ × ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ × ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ × ๒ = ๘)	สูง (๔ × ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ × ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ × ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ × ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ × ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ × ๓ = ๙)	สูง (๓ × ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ × ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ × ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ × ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ × ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ × ๔ = ๘)	สูง (๒ × ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ × ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ × ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ × ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ × ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ × ๕ = ๕)

คำอธิบาย :	สีแดง	หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)
	สีส้ม	หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ - ๑๕ คะแนน)
	สีเหลือง	หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ - ๙ คะแนน)
	สีเขียว	หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
๑	การสรรหาและคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่โปร่งใส อาจทำให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยการกำหนดคุณสมบัติเอื้อประโยชน์เพื่อให้สอดคล้องกับบุคคลที่วางไว้</li> <li>- การรั่วไหลของข้อสอบโดยกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องลักลอบนำข้อสอบไปให้ผู้สมัครบางรายล่วงหน้าเพื่อที่จะได้รับคัดเลือกให้บรรจุแต่งตั้ง</li> </ul>	๒	๒	๔	ต่ำ
๒	การโอนย้ายและการเลื่อนลำดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาสในการทุจริต เช่น การเรียกสินบนหรือผลประโยชน์จากบุคลากรเพื่อแลกกับการอนุมัติให้โอนย้ายตำแหน่งงานหรือการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น</li> <li>- การเลือกปฏิบัติโดยไม่อนุวัติการโอนย้ายให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพียงเพราะไม่ใช่พวกพ้องหรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน</li> </ul>	๕	๑	๕	ปานกลาง
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อผลักดันให้บุคลากรของตนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี</li> <li>- เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาสในการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบนจากบุคลากรเพื่อแลกกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจงใจประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม</li> </ul>	๒	๔	๘	ปานกลาง

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	ระดับความ เสี่ยงการ ทุจริต	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	การโอนย้าย และการเลื่อน ลำดับ	<p>- เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาสในการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากบุคลากรเพื่อแลกกับการอนุมัติให้โอนย้ายตำแหน่งงาน หรือการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น</p> <p>- การเลือกปฏิบัติโดยไม่อนุมัติการโอนย้ายให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพียงเพราะไม่ใช่พวกพ้อง หรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน</p>	ปานกลาง	<p>- กำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น ด้านความรู้ความสามารถและระยะเวลาครองตำแหน่ง</p> <p>- เปิดเผยตำแหน่งว่างและระบุจำนวนที่ชัดเจนต่อสาธารณะเพื่อลดการใช้ดุลพินิจส่วนตัวของผู้บริหาร</p> <p>- จัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>- จัดทำประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร</p>	<p>- จัดทำประกาศรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยระบุจำนวนที่ชัดเจนต่อสาธารณะ</p> <p>- จัดทำคู่มือสำหรับประชาชน เรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>- จัดทำนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>- การเสริมสร้างวัฒนธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม No Gift Policy”</p>	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	กองการ เจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	ระดับความ เสี่ยงการ ทุจริต	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒	การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	<p>- กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ อาจทำให้ เจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจหน้าที่ ในทางมิชอบเพื่อผลักดันให้ บุคลากรของตนได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ดี</p> <p>- เจ้าหน้าที่ขาดความ ซื่อสัตย์สุจริต อาจใช้โอกาส ในการทุจริต เช่น การเรียกรับ สินบนจากบุคลากรเพื่อ แลกกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การจงใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างไม่เป็น ธรรม</p>	ปานกลาง	<p>- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ บุคลากรทุกคนเข้าใจถึง วัตถุประสงค์และแนวทาง รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของ บุคลากรในการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้</p> <p>- มีการกำกับดูแลและติดตาม ประเมินผลเพื่อให้สามารถ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น</p> <p>- จัดทำประกาศแนวทางในการ ประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควร ทำและไม่ควรทำ (Dos &amp; Don'ts)</p>	<p>- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและโปร่งใส</p> <p>- ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและ ยุติธรรม</p> <p>- มีการกำกับดูแลและติดตาม ประเมินผลระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- จัดทำประกาศแนวทางในการ ประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควร ทำและไม่ควรทำ (Dos &amp; Don'ts) พร้อมมีการเผยแพร่ ความรู้ให้แก่บุคลากรและ เจ้าหน้าที่</p>	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	กองการ เจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	ระดับความ เสี่ยงการ ทุจริต	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓	การสรรหา และคัดเลือก	<p>- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่โปร่งใส อาจทำให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยการกำหนดคุณสมบัติเอื้อประโยชน์เพื่อให้สอดคล้องกับบุคคลที่วางไว้</p> <p>- การรั่วไหลของข้อสอบโดยกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องลักลอบนำข้อสอบไปให้ผู้สมัครบางรายล่วงหน้าเพื่อที่จะได้รับคัดเลือกให้บรรจุแต่งตั้ง</p>	ต่ำ	<p>- การใช้ชุดข้อสอบจากหน่วยงานกลางที่มีมาตรฐานและการแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายนอกเข้าร่วมสังเกตการณ์ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลและสร้างความเท่าเทียมแก่ผู้สมัครทุกคน</p> <p>- จัดทำหลักเกณฑ์/นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ</p> <p>- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคลและลดโอกาสในการทุจริต</p>	<p>- แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมจากภายนอกหน่วยงานเพื่อถ่วงดุลการให้คะแนนสัมภาษณ์</p> <p>- ประกาศรายชื่อและคะแนนในแต่ละขั้นตอนอย่างโปร่งใสผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้ตรวจสอบได้</p> <p>- กำหนดหลักเกณฑ์/นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กร</p> <p>- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน</p>	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	กองการ เจ้าหน้าที่

