



รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ของเทศบาลตำบลท่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

งานแผนงานและงบประมาณ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

โทรศัพท์ ๐ ๓๔๕๔ ๑๗๗๕ ต่อ ๒๑๑

<http://www.Thamaikan.go.th>

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ประเภทการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ

๒. ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๓. ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการหรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

- ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อกระบวนการ/งาน

การเรียกเก็บเงินเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ๒. การซื้อขายตำแหน่ง การรับสินบนในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและประโยชน์รูปแบบอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ ๓. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ๔. การใช้อำนาจหน้าที่ในการรับบุคคลที่เป็นเครือญาติหรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงาน	๑. เทศบาลมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒. มีมาตรการแสดงเจตนาธรรมในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๓. สรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน หรือเพื่อรับเข้าทำงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ๔. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานได้กำหนดแนวทางการแสดงเจตนาธรรม ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารให้ทุกส่วนราชการทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำหน้าที่ตามหลักคุณธรรม เกิดการป้องกันและแก้ไขปัญหารับสินบน ๕. หน่วยงานจัดประชุมประจำเดือน เพื่อพูดคุยทำความเข้าใจและเน้นย้ำบุคลากรในสังกัดอยู่เสมอให้ทราบถึงนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และนโยบายการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ๖. ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามประกาศเทศบาลตำบลท่าไม้ เรื่อง นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘ แจ้งบุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Know Factor และ Unknow Factor)

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
	Know Factor (เคยเกิดขึ้นแล้ว)	Unknow Factor (ยังไม่เคยเกิดขึ้น)
การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง/ พิจารณาเงินเดือนไม่เป็นธรรม หรือมีการเรียกรับเงิน เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง		✓

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เทศบาลตำบลท่าไม้ กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการ
หรือโครงสร้างที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ ด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ
(Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่ หรือ
ความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า ๕ ครั้งต่อปี (โอกาสเกิดได้สูงมาก)
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี (โอกาสเกิดได้สูง)
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี (โอกาสเกิดได้บางครั้ง)
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี (โอกาสเกิดได้น้อยมาก)
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้งต่อปี (ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น)

๒. ด้านผลกระทบ (Impact)

การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงินและผลกระทบทางการเงิน

๒.๑ ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	- แทบจะไม่มี

๒.๒ ผลกระทบทางการเงิน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
๔	ความเสียหายตั้งแต่ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๕๐๐,๐๐๐ บาท
๓	ความเสียหายตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๒๕๐,๐๐๐ บาท
๒	ความเสียหายตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๑	ความเสียหายน้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๒ ตารางการประเมินระดับค่าความเสี่ยงการทุจริต

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับโอกาสที่เกิดการทุจริต	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)
ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่			
๑. การเรียกรับสินบนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑	๑	๑
๒. การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอนเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง	๑	๑	๑

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

- 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 การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว : เป็นความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่าง

ปฏิบัติงานตามปกติการควบคุมดูแล

สถานะสีส้ม : เป็นความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้มาเกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงาน

ภายในองค์กร มีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จัก

ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรือสม่ำเสมอ

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับความเสี่ยงการทุจริต = โอกาสเกิดการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕
๓	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔
๒	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๘
๑	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๓

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ระดับความเสี่ยงการทุจริต = โอกาสเกิดการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕
๓	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔
๒	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๘
๑	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๓

ตารางที่ ๓ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ขั้นตอน การดำเนินงาน	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การเรียกรับสินบนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ และแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๒. จัดทำหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๓. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๓.จัดเตรียมแบบประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ๔.ประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๕.จัดทำบันทึกเสนอขออนุมัติออก คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ๖.จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑	๒	๓	๒X๓=๖	ปานกลาง

ลำดับที่	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ขั้นตอน การดำเนินงาน	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
		- ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการประชุมคณะกรรมการฯ - เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	๒	๓	๒X๓=๖	ปานกลาง

ลำดับที่	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ขั้นตอน การดำเนินงาน	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๒.	การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง และการมอบหมายงานต่างๆอาจเกิดความไม่เป็นธรรมหรือมีการรับเงิน/รับสินบนในการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง	๑.ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน ๒..แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๓.ฝึกอบรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าไม้ ๔.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙ ๕.จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ให้พนักงานถือปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ๖.จัดฝึกอบรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร -จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒	๓	๒X๓=๖	ปานกลาง

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง)							
ลำดับที่	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.	การเรียกรับสินบนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	- การเตรียมการและแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้สำนัก/กองงาน ทราบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	ลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล: กำหนดเกณฑ์การประเมิน (KPIs) ที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการใช้คณะกรรมการประเมินผลแบบพหุภาคี (หลายคน) แทนการตัดสินใจโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว	๑.จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน/ระดับของผู้ปฏิบัติงาน ๒.การวางแผนอัตรากำลังคน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	ก.พ.- มี.ค. ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่ นางสาวนฤมล สายสะอาด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
๒.	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	-การเปิดเผยหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนระดับให้ชัดเจน แจ้งให้บุคลากรรับทราบ เปิดเผยต่อสาธารณะ ขั้นตอนการประเมิน ผลการประเมินในช่องทางที่พนักงานทุกคนตรวจสอบได้	ปานกลาง	๑.กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ๒.มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ๓.จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกและเป็นข้าราชการที่ดี	เทศบาลตำบลท่าไม้ กำหนดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลหรือบุคลากรในสังกัด ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๒ ครั้ง/ปี และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานเจ้าเป็นประจำปี ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ก.พ.- มี.ค. ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่ นางสาวนฤมล สายสะอาด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง)							
ลำดับที่	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓.	การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง (การซื้อขายตำแหน่ง การรับสินบนในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและประโยชน์รูปแบบอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบพิเศษ)	๑.พิจารณาจากผลปฏิบัติงาน ข้อมูลการขาดราชการ มาสาย และการรักษาวินัย ๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	ปานกลาง	เพิ่มความโปร่งใสตรวจสอบได้ ประกาศหลักเกณฑ์และผลการพิจารณา โยกย้าย หรือแต่งตั้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบอย่างเปิดเผยเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถยื่นอุทธรณ์หรือร้องเรียนได้อย่างปลอดภัย หากพบความไม่โปร่งใส	- จัดทำคู่มือแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน - มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่ นางสาวนฤมล สายสะอาด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔.	การใช้อำนาจหน้าที่ในการรับบุคคลที่เป็นเครือญาติหรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงาน	ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง การวางแผนการพัฒนาบุคคล	ปานกลาง	- มีมาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ที่มีการประกาศรับสมัครและดำเนินการคัดเลือกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เทศบาลมีการประกาศ เรื่อง มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันการทุจริต	-อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง - ให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ ศึกษาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายข้อบังคับการบริหารงานบุคคลให้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เมษายน ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่ นางสาวนฤมล สายสะอาด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

