

แผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

ประเด็น/ขั้นตอน/ กระบวนการ	กระบวนการ ปฏิบัติงานโครงการ/ กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ ของความเสี่ยง	ประเภทของ ความเสี่ยง (S-O-R-C)	การประเมินความ เสี่ยง			มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้ เกิดการทุจริต	เป้าหมายตัวชี้วัด
					ต่ำ	กลาง	สูง		
๑.การกำหนดขอบข่าย TOR,ราคากลาง โดย การใช้อำนาจหน้าที่ เรียกรับผลประโยชน์ หรือช่วยเหลือพวกพ้อง	๑.โครงการก่อสร้าง ถนน ค.ส.ล. บ้าน ห้วยหิน หมู่ ๓ เส้นทางไปเทศบาล นาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม	๑.การทุจริตในเรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณ โดยการกำหนด TOR การจัดซื้อจัดจ้าง การ จ้างที่ปรึกษา การ ออกแบบโครงสร้าง ขอบเขตงานหรือเนื้อ งานที่เกินความจำเป็น เพื่อให้มีการประมาณ ราคาส่วนนี้ได้ผล ประโยชน์ทับซ้อน	๑.ผู้บังคับบัญชาไว้ ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน เกินควร ๒.เจ้าหน้าที่ขาด ความจงรักภักดีใน อาชีพตนเองและ องค์กร ๓.ผลประโยชน์ให้กับ พวกพ้อง	O(Operation) การดำเนินงาน		✓		๑.จัดให้มีกิจกรรม/ โครงการ ส่งเสริมและยก ย่องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดี ทั้งในหน้าที่ และการ ช่วยเหลือประชาชน เพื่อ เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร	๑.จำนวนเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ การกำหนด TOR หรือการลิดรอน

ประเด็น/ขั้นตอน/ กระบวนการ	กระบวนการ ปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ ของความเสี่ยง	ประเภทของ ความเสี่ยง (S-O-R-C)	การประเมินความ เสี่ยง			มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้ เกิดการทุจริต	เป้าหมายตัวชี้วัด
					ต่ำ	กลาง	สูง		
๑. ความไม่โปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล การรับคนเข้าทำงาน การประเมิน ระบบ พรรคพวก การเลื่อน ตำแหน่ง การโยกย้าย	๑.การจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	๑.เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามตำแหน่งทำงาน ไม่สำเร็จ ล่าช้า เกิด ความผิดพลาด ไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ หรือไม่ สำเร็จตามที่กำหนดไว้	๑.เจ้าหน้าที่ไม่ม ีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ ไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม ตำแหน่ง ส่งผลให้ไม่ เกิดความรักใน หน้าที่และความ จงรักภักดีต่อองค์กร	o (operation) การดำเนินงาน H (Human Resources)			✓	๑.ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้า ร่วมอบรมพัฒนาความรู้ใน หน้าที่และด้านอื่นๆ ที่ช่วย พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามความ เหมาะสม	๑.แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้อง กับ แผน พั ฒ นา บุคลากร ๓ ปี
	๒ . การ จัด ทำ โครงสร้าง อบต. และหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เป็น ปัจจุบันและมีการ ทบทวนอย่างน้อย ภายใน ๑ ปี หรือมี การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างฯตาม หนังสือคำสั่งต่างๆ	๒.เจ้าหน้าที่ไม่รักงานที่ ตนเองปฏิบัติ และไม่มี ความจงรักภักดีใน อบต. ไม่รับผิดชอบในหน้าที่ ตนเอง โยนงาน	๒ . ขาด แคล น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรง ตามตำแหน่งงาน บุคลากรที่เข้ามา อาจหวังในเรื่อง ผลประโยชน์				✓	๒.จัดอบรมทั้งภายในและ ภายนอกเป็นประจำทุกปี โดยอบรมเรื่องที่สอดคล้อง กับมาตรการป้องกันการ ทุจริตและความจงรักภักดี ในงานและองค์กร	๒.มีโครงสร้าง อบต. และ หน้ า ที่ ต่ า ม ตํา แ ห่ ง ที่ เป็ น ปัจจุบันและเผยแพร่ ตามช่องทาง การ สื่อสารต่างๆ

กระบวนการปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม	ประเด็น/ขั้นตอน/ กระบวนการ	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ ของความเสี่ยง	ประเภทของ ความเสี่ยง (S-O-R-C)	การประเมินความ เสี่ยง			มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้ เกิดการทุจริต	เป้าหมายตัวชี้วัด
					ต่ำ	กลาง	สูง		
	๓.จัดทำคู่มือ ประชาชนที่เป็น ปัจจุบัน และ ทบทวนอย่างน้อย ภายใน ๕ ปี	๓.บุคลากรที่รับเข้ามา อาจหวังใน เรื่อง ผลประโยชน์ส่วนตน มากกว่า	๓.ปริมาณงานมี มากกว่าจำนวน เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่				✓	๓.เพิ่มช่องทางให้ เจ้าหน้าที่ได้แสดงความ คิดเห็น และแลกเปลี่ยน ทัศนคติ ในการทำงาน และสามารถแสดงความ คิดเห็น หรือประเมิน ผู้บังคับบัญชาได้	๓.มีคู่มือประชาชนที่ เป็นปัจจุบัน และ เผยแพร่ตามช่องทาง การสื่อสารต่างๆ