การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด และกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหนังสือที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว๒๓ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๘ พ.ศ.๒๕๕๓ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖ ที่กำหนดว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

(๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
(๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
(๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
(๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๒. วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

(๑) เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) เพื่อป้องกันความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๓) เพื่อลดโอกาสและผลกระทบที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้และสามารถควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ

(๔) เพื่อกำหนดมาตรการ กิจกรรมในการจัดการความเสี่ยงและมีการติดตามประเมินอย่างต่อเนื่อง

(๕) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริหารงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๖) เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน

๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

๓.๑ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

๑. ภัยธรรมชาติ (Natural Environment)
๒. เศรษฐกิจ (Economic)
๓. การเมือง (Political)
๔. สังคม (Social)
๕. เทคโนโลยี (Technological)

๓.๒ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหาร/กลยุทธ์ในการบริหารองค์กร (Strategy)

๒. โครงสร้างองค์กร (Structure) ที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๓. รูปแบบการปฏิบัติงาน (System) กระบวนการ /การบริหารจัดการ การกำหนด นโยบาย แผนงาน ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การดำเนินงาน การติดตมประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

๔. บุคลากร (Staff) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

๕. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) ของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประจำ

๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารและพนักงานในองค์กร

๗. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ของบุคลากรในองค์กรที่มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน ในอันที่จะปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหากไม่มีค่านิยมร่วมกันแล้วก็จะเกิดปัจจัยเสี่ยงที่เป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติราชการ

๔. การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระการทำงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานตามหลักภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้ และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นลักษณะ pre-decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยงเป็นการสอบทวน post-decision

๕. กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

รูปแบบการประเมินความเสี่ยง ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) จำแนกได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S : Strategic Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนด นโยบาย แผนงาน โครงการ ไม่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (O: Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการ หรือหลักวิชาการ การไม่มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพียงพอของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ความประมาทเลินเล่อ ฯลฯ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (F: Financial Risk) เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีที่ไม่ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ หลักวิชาการที่กำหนดไว้ หรือไม่มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจงใจละเว้น ความประมาทเลินเล่อ ฯลฯ

๔. ความเสี่ยงด้านกฎหมายระเบียบหรือที่เกี่ยวข้อง(C:Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้หรือระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หรือไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ สถานการณ์ปัจจุบัน (ระเบียบล้าหลัง)

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission)

๑. สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (Internal Environment) เช่น นโยบายของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสมารถ ทักษะของบุคลากร กระบวนการบริหารงานทรัพยากรทางการบริหาร ระเบียบกฎหมาย สารสนเทศ การติดตามประเมินผล ฯลฯ

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการบริหารความเสี่ยงไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม

๓. การบ่งชี้เหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Event Identification) เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทั้งในส่วนของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

๔. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นการจำแนกและจัดลำดับการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) โดยสามารถประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

๕. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถบ่งชี้ความเสี่ยงขององค์กรและประเมินความสำคัญของความเสี่ยง โดยนำความเสี่ยงไปแก้ไขด้วยวิธีการอันเหมาะสมด้วยวิธีการ ๔ วิธี ดังนี้

๕.๑ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk avoidance) หมายถึง การเลิกหรือไม่กระทำในอันที่จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือความเสี่ยง

๕.๒ การควบคุมความสูญเสีย (Risk reduction) มี ๒ วิธี คือ ๑) การป้องกันมิให้เกิดความเสียหาย ๒) การควบคุมความรุนแรงของความสูญเสียมิให้มีผลกระทบในวงกว้าง

๕.๓ การแบ่งความเสี่ยง (Risk Sharing) คือ วิธีการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

๕.๔ การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) คือ การยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรมีความเสี่ยงในบางประเด็น เป็นความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ หรือน่าจะเกิดขึ้นน้อย โดยมีวิธีการหรือสามารถป้องกันได้ไม่เพิ่มความเสี่ยงยิ่งขึ้นจนไม่สามารถยอมรับได้

๖. กิจกรรมการควบคุม (Control Actives) คือการกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติค่างๆ ที่จะกระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เช่น การกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

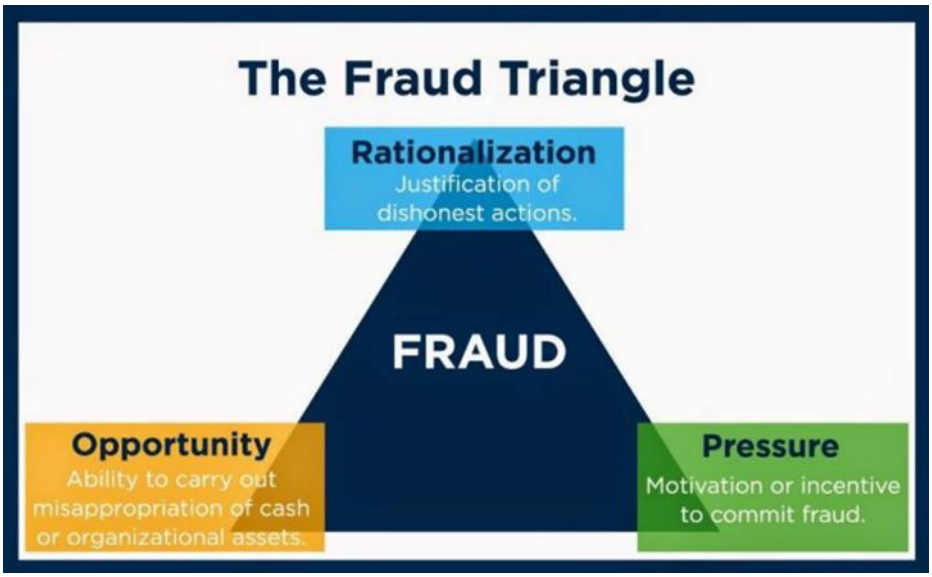
๗. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) คือ ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารทีดีมีคุณภาพ

๘. การติดตามประเมินผล (Monitoring) คือ การติดตามประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงประจำองค์กรว่าระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ถือหรือปฏิบัติอยู่นั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มีประเด็นใดสมควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือดียิ่งขึ้นไป

๖. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตประกอบด้วย pressure/Incentive หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ opportunity หรือโอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุมกำกับควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือ การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (fraud Triangle)

องค์ประกอบของการทุจริต หรือสามเหลี่ยมทุจริต (The Fraud Triangle)



๗. ขอบเขตประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล

๘. ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี ๕ ขั้นตอน

๑) การคัดเลือกกระบวนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน

๒) การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

๓) การกำหนดเกณฑการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๔) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๕) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการ

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

ประเภทความเสี่ยง ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อ กระบวนงาน / โครงการ กระบวนการการบริหารงานบุคคล (การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้าย)

เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการพิจารณาการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายบุคลากร ซึ่งอาจเกิดการเอื้อประโยชน์ การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการเลือกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต
๑	พิจารณาแต่งตั้ง/โยกย้าย	แต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม
๒	พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	เรียกรับผลประโยชน์เพื่อเลื่อนตำแหน่ง
๓	การมอบหมายงาน	มอบหมายงานโดยไม่เป็นธรรม
๔	การกับกำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	กลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเกินขอบเขต

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ กำหนดเกณฑสำหรับใชในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนงานหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณา จาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการใหคะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นได้ที่จะเกิดเหตุการณความเสี่ยงในชวงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณนั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้นโดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางด้านการเงินและทางด้านการเงิน

ทั้งนี้หน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตามความเหมาะสมของกระบวนงานหรือโครงการที่ทำการประเมินความเสี่ยงทุจริต

<u>เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)</u>

การวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิด แบบเชิงปริมาณจำนวนครั้งของโอกาสในการเกิดการทุจริต

โอกาสเกิดการทุจริต (likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๕ ครั้ง / ปี (เกิดขึ้นบ่อยมาก)
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๔ ครั้ง / ปี (เกิดขึ้นบ่อย)
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๓ ครั้ง / ปี (เกิดขึ้นปานกลาง)
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๒ ครั้ง / ปี (เกิดขึ้นน้อย)
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต ๑ ครั้ง / ปี (เกิดขึ้นน้อยมาก)

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

ระดับ	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)
๕	ผลกระทบสูงมาก
๔	ผลกระทบสูง
๓	ผลกระทบปานกลาง
๒	ผลกระทบน้อย
๑	ผลกระน้อยมาก

3.2 กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) คูณด้วย ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งระดับความเสี่ยงที่กำหนดไว้เป็น 5 ระดับ และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ระดับความเสี่ยง = โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

Degree of Risk = Likelihood x Impact

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

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)

การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต โดยแบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว : เป็นความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวังในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติการควบคุมดูแล

สถานะสีส้ม : เป็นกระบวนการความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนงานที่มีผู้มาเกี่ยวข้องหลายคนหลายหน่วยงานภายในองค์กรมีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุมหรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรือสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
๑	พิจารณาแต่งตั้ง/โยกย้าย	แต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม	๑	๔	๔	ต่ำ
๒	พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	เรียกรับผลประโยชน์เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	๑	๔	๔	ต่ำ
๓	การมอบหมายงาน	มอบหมายงานโดยไม่เป็นธรรม	๑	๒	๒	ต่ำ
๔	การกับกำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	กลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเกินขอบเขต	๑	๓	๓	ต่ำ

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนงาน/โครงการ กระบวนการการบริหารงานบุคคล (การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้าย)								
ลำดับที่	**ขั้นตอนการดำเนินการ**	**ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต**	**ระดับความเสี่ยง**	**มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต**	**วิธีดำเนินการ**	**ระยะเวลา**	**งบประมาณ**	**ผู้รับผิดชอบ**
๑	พิจารณาแต่งตั้ง/โยกย้าย	แต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม	ต่ำ	กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการพิจารณาแต่งตั้ง/โยกย้ายอย่างชัดเจน	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้ายโดยเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบทั่วกัน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
๒	พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	เรียกรับผลประโยชน์เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	ต่ำ	มาตราการจัดให้มีระบบและช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงานทางเว็บไซต์ อบต.	1. มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ 2. จัดทำคู่มือแนวทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ อบต.	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
๓	การมอบหมายงาน	มอบหมายงานโดยไม่เป็นธรรม	ต่ำ	กำหนดคำสั่งมอบหมายอย่างชัดเจนเป็นลานลักษณ์อักษร	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
๔	การกับกำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	กลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเกินขอบเขต	ต่ำ	จัดอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด