

**การประเมินความเสี่ยงการทุจริต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

**คำอธิบาย**

**ความเสี่ยงการทุจริต** หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

**ขอบเขตของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต**

- 1.ด้านความเสี่ยงการทุจริตเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต
- 2.ด้านความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- 3.ด้านความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

**ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง**

- ระดับ 3 หมายถึง **เป็นขั้นตอนหลัก**ของกระบวนการ และมีความเสี่ยงในการทุจริต**สูง**  
ระดับ 2 หมายถึง **เป็นขั้นตอนหลัก**ของกระบวนการ และมีความเสี่ยงในการทุจริต**ที่ไม่สูง**

**มาก**

- ระดับ 1 หมายถึง **เป็นขั้นตอนรอง**ของกระบวนการ

**ระดับความรุนแรงของผลกระทบ**

ระดับ 3 หมายถึง **มีผลกระทบต่อ**ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย/หน่วยงานกำกับดูแล/พันธมิตร/เครือข่าย/ทางการเงิน ในระดับที่**รุนแรง**

ระดับ 2 หมายถึง **มีผลกระทบต่อ**ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย/หน่วยงานกำกับดูแล/พันธมิตร/เครือข่าย/ทางการเงิน ในระดับ**ไม่รุนแรง**

ระดับ 1 หมายถึง **มีผลกระทบต่อ**กระบวนการภายใน/การเรียนรู้/องค์ความรู้

**ระดับความเสี่ยง**

ให้นำค่าความเสี่ยงรวม (จำเป็น X รุนแรง) มาทำการประเมินการควบคุมการทุจริต ว่ามีระดับความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับคุณภาพการจัดการ (คุณภาพการจัดการ สอดส่อง เฝ้าระวังในงานปกติ) เกณฑ์คุณภาพการจัดการแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสียหาย ไม่กระทบถึงผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรไม่มีผลเสียหายทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานองค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบต่อผู้ให้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
ดี	ต่ำ(1)	ค่อนข้างต่ำ(2)	ปานกลาง(3)
พอใช้	ค่อนข้างต่ำ(4)	ปานกลาง (5)	ค่อนข้างสูง(6)
อ่อน	ปานกลาง (7)	ค่อนข้างสูง(8)	สูง (9)

**การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562**

ความเสี่ยงการทุจริต	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง ในการป้องกันความเสี่ยง (ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	*ระดับความ จำเป็นของการ เฝ้าระวัง	**ระดับความ รุนแรงของ ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยงรวม			
1.การจัดซื้อจัดจ้าง	2	3	6 ค่อนข้างสูง	1.จัดระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งโดยสร้างความโปร่งใสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 2.ให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและโทษการทุจริต	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	รองอธิการฝ่าย บริหาร/ฝ่ายพัสดุ
2.การเบิกจ่ายโครงการ	2	2	4 ค่อนข้างต่ำ	1.ให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักแก่เจ้าหน้าที่ พร้อม กำชับในการปฏิบัติตามระเบียบและโทษทุจริต 2.ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	กองนโยบายและ แผน/กองคลัง
3.การเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไม่เป็นจริง	3	2	6 ค่อนข้างสูง	จัดอบรมให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมสุจริตให้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	กองนโยบายและ แผน/กองคลัง
4.การเบิกวัสดุสำนักงานไปใช้ ส่วนตัว	2	2	4 ค่อนข้างต่ำ	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการเบิกจ่ายวัสดุสำนักงานและถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	ผู้บริหารหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน
5.การจัดสรรและการใช้จ่าย งบประมาณไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	2	1	2 ค่อนข้างต่ำ	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณโดย มีผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	ผู้บริหารหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน
6.การทุจริตการจัดโครงการ/ ประชุม	2	2	4 ค่อนข้างต่ำ	ให้ความรู้ ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนว ทางการใช้จ่ายในการจัดโครงการและประชุม	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	ผู้บริหารหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน

ความเสี่ยงการทุจริต	การประเมินความเสี่ยง			มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง ในการป้องกันความเสี่ยง (ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2562)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	*ระดับความ จำเป็นของการ เฝ้าระวัง	**ระดับความ รุนแรงของ ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยงรวม			
7.การทำหลักฐานการเบิก ค่าใช้จ่ายการจัดโครงการไม่ตรง กับความจริง	3	2	6 ค่อนข้างสูง	ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมีกิจกรรมกระตุ้นความ อายต่อการทุจริต	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	ผู้บริหารหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน
8.การเบิกค่าล่วงเวลา/เสาร์ อาทิตย์ โดยไม่ปฏิบัติงานจริง	2	2	4 ค่อนข้างต่ำ	กำหนดมาตรการให้มีการควบคุมกำกับและตรวจสอบการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งผู้บริหารที่มีอำนาจอนุมัติต้อง ตรวจสอบให้มีการเบิกจ่ายตามที่ปฏิบัติงานจริง	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ต.ค.2561-ก.ย.2562)	ผู้บริหารหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน

## กรอบแนวทางการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### 1. การเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

- 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการ กำกับติดตามโครงการทุกโครงการ
- 1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวทาง การใช้จ่ายในการจัดโครงการ/ประชุม พร้อมกำชับถึงโทษจากการทุจริต
- 1.3 กำหนดกลไกการตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดและชัดเจน
- 1.4 กำหนดระบบการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างที่เข้มแข็งโดยเน้นสร้างความโปร่งใสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม เช่น การจัดอบรมเพื่อให้ความรู้รายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเป็นระบบ การกำหนดแนวทางเพื่อป้องกันผู้มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา กำหนดให้มีการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และการจัดทำรายงานวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและความเสี่ยงของการดำเนินการ
- 1.5 สร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกระดับเรื่องกฎ ระเบียบ และโทษจากการทุจริตทั้งทางวินัย ทางอาญา และทางละเมิด รวมถึงระเบียบและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง

### 2. การเรียกรับผลประโยชน์

- 2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่
- 2.2 ให้มีศูนย์ร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่มีมาตรฐานและมีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรวดเร็ว
- 2.3 กำหนดมาตรการ และบังคับใช้บทลงโทษจากการเรียกรับผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

### 3. การบริหารงานบุคคล

- 3.1 ให้ความสำคัญกับข้อมูลเปรียบเทียบประวัติ และสมรรถนะของผู้เข้ารับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเพื่อเป็นเหตุผลในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 3.2 ให้มีระบบพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เช่น คุณสมบัติประจำตำแหน่ง เส้นทางอาชีพ (Career Path) มาใช้กำหนดหลักเกณฑ์อย่างจริงจัง