

แบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อกระบวนการ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	-	บุคลากรรับรู้ข้อมูลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	-	ผู้บริหารใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่ตรงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนด อาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	-	บุคลากรมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓	๔
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง		ปานกลาง		
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	ต่ำ			
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	ต่ำ			

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น x รุนแรง
		๑	๒	๓	๑	๒	๓	
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง		๒			๒		$๒ \times ๒ = ๔$
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	๑			๑			$๑ \times ๑ = ๑$
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนด อาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	๑			๑			$๑ \times ๑ = ๑$

ตาราง ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	กิจกรรม / ขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรม / ขั้นตอนรอง SHOULD
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	อธิบายหลักเกณฑ์ให้มีความชัดเจน	ชี้แจงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐเครือข่าย		×	×
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial		×	×
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User		×	×
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	×	×	
กระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth	×	×	

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส / ความเสี่ยง	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	พอใช้		ปานกลาง	
ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ		
กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ		

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ที่	รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจคลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website ; Line , โทรศัพท์ เป็นต้น
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมี การแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบโดยทั่วกัน
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงและทำความเข้าใจผู้ที่ยังไม่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง
๑	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจคลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website , Line , โทรศัพท์ เป็นต้น	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	-	เหลือง	-
๒	- ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบโดยทั่วกัน	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ	เขียว	-	-
๓	- ชี้แจงและทำความเข้าใจผู้ที่ยังไม่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด	เขียว	-	-

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง

สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันทีตามที่ ตามตราการ/แผนที่เตรียมไว้
ระดับความเสี่ยงทุจริตลดลง

สถานะสีแดง : เกิดขึ้น แก้ไขไม่ได้ด้วยมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความรุนแรงไม่ลดลง
ต้องกำหนดมาตรการใหม่

ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

ความเสี่ยงการทุจริต (สีแดง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเหลือง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเขียว)	ความเห็นเพิ่มเติม

ตารางที่ ๘ ตารางรายงานการบริหารความเสี่ยง

ที่	สรุปสถานะความเสี่ยงการทุจริต (เขียว เหลือง แดง)		
	เขียว	เหลือง	แดง
๑		บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง	
๒	ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลือกใช้แผนฯ		
๓	กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่ปฏิบัติตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนด		

หมายเหตุ ขั้นตอนที่ ๘ เป็นการจัดทำรายงานสรุปให้เห็นในภาพรวมว่ามีผลจากการบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามขั้นตอนที่ ๗ มีสถานะความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด (สี) เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

สถานะความเสี่ยง สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ
 สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง
 สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก

แบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อกระบวนการ การพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครอบคลุมทุกสายงาน

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน	-	บุคลากรรับรู้ข้อมูลวิธีการพัฒนาหรือรูปแบบการพัฒนาในแต่ละสายงานคลาดเคลื่อน
๒	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนามากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า	-	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
๓	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณา	-	ผู้บริหารใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนา
๔	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	-	งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓	๔
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน		ปานกลาง		
๒	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนามากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า		ปานกลาง		
๓	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการพิจารณา	ต่ำ			
	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา		ปานกลาง		

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น x รุนแรง
		๑	๒	๓	๑	๒	๓	
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน		๒			๒		$๒ \times ๒ = ๔$
๒	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า		๒			๒		$๒ \times ๒ = ๔$
๓	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในพิจารณา	๑			๑			$๑ \times ๑ = ๑$
๔	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา		๒			๒		$๒ \times ๒ = ๔$

ตาราง ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	กิจกรรม / ขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรม / ขั้นตอนรอง SHOULD
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
๒	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
๓	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในพิจารณา	อธิบายหลักเกณฑ์ให้มีความชัดเจน	ชี้แจงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
๔	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอความต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/อธิบาย	ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม

ตาราง ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครีหรือข่าย		×	×
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial		×	×
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User		×	×
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	×	×	
กระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth	×	×	

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส / ความเสี่ยง	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
บุคลากรมีความเข้าใจตลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน	พอใช้		ปานกลาง	
สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า	พอใช้		ปานกลาง	
ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในพิจารณา	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ		
งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	พอใช้		ปานกลาง	

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง การพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครอบคลุมทุกสายงาน

ที่	รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	บุคลากรมีความเข้าใจตลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถาม ประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจตลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website, Line, โทรศัพท์ เป็นต้น
๒	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า	ส่งเสริม ชี้ให้เห็นความสำคัญของการได้รับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน
๓	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในพิจารณา	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบโดยทั่วกัน
๔	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงและทำความเข้าใจถึงข้อจำกัดในวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ - ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม - ใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นทดแทนวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง
๑	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจคลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website , Line , โทรศัพท์ เป็นต้น	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน	-	เหลือง	-
๒	ส่งเสริม ชี้ให้เห็นความสำคัญของการได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน	สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก และมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนามากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า	-	เหลือง	-
๓	- ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบเป็นการทั่วไป	ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในพิจารณา	เขียว	-	-
	- ชี้แจงและทำความเข้าใจถึงข้อจำกัดในวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ - ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม - ใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นทดแทนวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ	งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา	-	เหลือง	-

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง

สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันทีตามที่ ตามตรากการ/แผนที่เตรียมไว้
ระดับความเสี่ยงทุจริตลดลง

สถานะสีแดง : เกิดขึ้น แก้ไขไม่ได้ด้วยมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความรุนแรงไม่ลดลง
ต้องกำหนดมาตรการใหม่

ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

ความเสี่ยงการทุจริต (สีแดง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเหลือง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเขียว)	ความเห็นเพิ่มเติม

แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อกระบวนการ การสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	มีคำสั่งคณะกรรมการซึ่งระบุอำนาจหน้าที่ชัดเจน และมีรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน	-
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจคำตอบ แยกออกจากกันและตรวจคำตอบด้วยระบบคอมพิวเตอร์	-
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย หรือแจก หรือกระบวนการอื่นใด ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	ข้อสอบถูกจัดเก็บในทางลับและตรวจสอบด้วยระบบคอมพิวเตอร์	-

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓	๔
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	ต่ำ			
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	ต่ำ			
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย หรือแจก หรือกระบวนการอื่นใด ที่ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	ต่ำ			

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวมจำเป็น x รุนแรง
		๑	๒	๓	๑	๒	๓	
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	๑			๑			๑ X ๑ = ๑
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑			๑			๑ X ๑ = ๑
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	๑			๑			๑ X ๑ = ๑

ตาราง ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	กิจกรรม / ขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรม / ขั้นตอนรอง SHOULD
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียก/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	ประชุม / สรุปประเด็นเป็นลายลักษณ์อักษร / ติดตาม กำกับ	ทำความเข้าใจกับกรรมการ ผ่านการประชุม / แจ้งมาตรการความโปร่งใส เพื่อกำกับติดตาม
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติอาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	มีคณะกรรมการแยก เพื่อถ่วงดุลอำนาจ และมีการประชุมเพื่อร่วมกันตรวจสอบ	ทำความเข้าใจกับกรรมการ ผ่านการประชุม / แจ้งมาตรการความโปร่งใส เพื่อกำกับติดตาม
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	ดำเนินการตามชั้นความลับ ของเอกสารราชการ	ทำความเข้าใจกับกรรมการ ผ่านการประชุม / แจ้งมาตรการความโปร่งใส เพื่อกำกับติดตาม

ตาราง ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาคีเครือข่าย	×		
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial	×		
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User	×		
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	×		
กระทบด้านการเรียนรู้ องค์ความรู้ Learning & Growth	×		

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส / ความเสี่ยง	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ อาจมีการเรียก/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	ดี	ค่อนข้างต่ำ		
คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติอาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	ดี	ค่อนข้างต่ำ		
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	ดี	ค่อนข้างต่ำ		

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง

ที่	รูปแบบพฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสมัคร ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเสมอภาค และเตือนผู้สมัคร ในการสอบเข้ารับราชการทุกครั้ง</p> <p>หากมีผู้ใดแอบอ้างว่า สามารถช่วยเหลือให้ท่านได้รับราชการ หรือมีพฤติกรรมในทำนองเดียวกัน โปรดอย่าได้หลงเชื่อและแจ้งให้อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทราบด้วย</p>
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติอาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมด้วยบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกท่าน ได้ดำเนินการประกาศเจตนาธรรมต่อการดำเนินการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” เป็นประจำทุกปี</p>
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสมัคร ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเสมอภาค และเตือนผู้สมัคร ในการสอบเข้ารับราชการทุกครั้ง</p> <p>หากมีผู้ใดแอบอ้างว่า สามารถช่วยเหลือให้ท่านได้รับราชการ หรือมีพฤติกรรมในทำนองเดียวกัน โปรดอย่าได้หลงเชื่อและแจ้งให้อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทราบด้วย</p> <p>๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีการตรวจกระดาษคำตอบด้วยคอมพิวเตอร์ที่ได้มาตรฐานและ ตรวจสอบได้</p>

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง
๑	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสมัคร ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเสมอภาค และเตือนผู้สมัคร ในการสอบเข้ารับราชการทุกครั้ง หากมีผู้ใดแอบอ้างว่า สามารถช่วยเหลือให้ท่านได้รับราชการ หรือมีพฤติกรรมในทำนองเดียวกัน โปรดอย่าได้หลงเชื่อและแจ้งให้อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทราบด้วย</p>	<p>คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียก/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ</p>	✓		
๒	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมด้วยบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกท่าน ได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต”</p>	<p>คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติอาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	✓		
๓	<p>๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการขอรายชื่อข้าราชการเพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด (ในทางลับ) และยึดถือหลักการเก็บรักษาความลับของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการสมัคร ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเสมอภาค และเตือนผู้สมัคร ในการสอบเข้ารับราชการทุกครั้ง หากมีผู้ใดแอบอ้างว่า สามารถช่วยเหลือให้ท่านได้รับราชการ หรือมีพฤติกรรมในทำนองเดียวกัน โปรดอย่าได้หลงเชื่อและแจ้งให้อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทราบด้วย</p> <p>๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีการตรวจกระดาษคำตอบด้วยคอมพิวเตอร์ที่ได้มาตรฐานและตรวจสอบได้</p>	<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจกหรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก</p>	✓		

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง

สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันทีตามที่ ตามมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความเสี่ยงทุจริตลดลง

สถานะสีแดง : เกิดขึ้น แก้ไขไม่ได้ด้วยมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความรุนแรงไม่ลดลง ต้องกำหนดมาตรการใหม่

ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

ความเสี่ยงการทุจริต (สีแดง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเหลือง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเขียว)	ความเห็นเพิ่มเติม
๑. คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียกรับ/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	มีการดำเนินการอย่างเคร่งครัดตามมาตรการป้องกันความเสี่ยง
๒. คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติอาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	มีการดำเนินการอย่างเคร่งครัดตามมาตรการป้องกันความเสี่ยง
๓. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย หรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	มีการดำเนินการอย่างเคร่งครัดตามมาตรการป้องกันความเสี่ยง

ตารางที่ ๘ ตารางรายงานการบริหารความเสี่ยง

ที่	สรุปสถานะความเสี่ยงการทุจริต (เขียว เหลือง แดง)		
	เขียว	เหลือง	แดง
๑	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการอาจมีการเรียกรับ/ รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ		
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบนหรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัครทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง		
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่ายหรือแจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก		

หมายเหตุ ชั้นตอนที่ ๘ เป็นการจัดทำรายงานสรุปให้เห็นในภาพรวมว่ามีผลจากการบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามชั้นตอนที่ ๗ มีสถานะความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด (สี) เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

สถานะความเสี่ยง สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ
 สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง
 สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก

แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อกระบวนการ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor	Unknown Factor
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	-	บุคลากรรับรู้ข้อมูลไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด
๒	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ	-	ผู้บริหารใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่ตรงกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด
๓	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง	-	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหาร

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓	๔
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	ต่ำ			
๒	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ	ต่ำ			
๓	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง	ต่ำ			

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	ระดับความ จำเป็นของการ เฝ้าระวัง			ระดับความ รุนแรงของ ผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น x รุนแรง
		๑	๒	๓	๑	๒	๓	
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	๑			๑			๑ X ๑ = ๑
๒	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ	๑			๑			๑ X ๑ = ๑
๓	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง	๑			๑			๑ X ๑ = ๑

ตาราง ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยง	กิจกรรม / ขั้นตอน หลัก MUST	กิจกรรม / ขั้นตอน รอง SHOULD
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/ อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม
๒	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ	อธิบายหลักเกณฑ์ให้มี ความชัดเจน	ชี้แจงถึงผลกระทบ ที่อาจจะเกิดขึ้น
๓	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง	ชี้แจง/ทำความเข้าใจ/ อธิบาย	ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส / ความเสี่ยง	๑	๒	๓
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐเครือข่าย	×		
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial	×		
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User	×		
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	×		
กระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth	×		

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส / ความเสี่ยง	คุณภาพ การจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด อย่างเคร่งครัด	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ผู้บริหารดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกมีความเข้าใจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก บุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง การดำเนินงานให้สอดคล้องกับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ที่	รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบ ข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจ คลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website , Line , โทรศัพท์ เป็นต้น
๒	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ คัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็น ธรรมในพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ	- ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรอง ผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมี การแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบ เป็นการทั่วไป
๓	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิด การเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ ให้ตนเอง	- ชี้แจงและทำความเข้าใจผู้ที่มีคุณสมบัติ ให้ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง
๑	ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจคลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website , Line , โทรศัพท์ เป็นต้น	บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด	เขียว	-	-
๒	- ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา กลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบเป็นการทั่วไป	ผู้บริหารใช้ช่องว่างของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่ ก.พ. และ กรม กำหนด ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลๆ	เขียว	-	-
๓	- ชี้แจงและทำความเข้าใจผู้ที่มีคุณสมบัติให้ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก	ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนมาก ทำให้เกิดการเสนอผลประโยชน์และสินบนแก่ผู้บริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเอง	เขียว	-	-

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง
 สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันทีตามที่ ตามตราการ/แผนที่เตรียมไว้
 ระดับความเสี่ยงทุจริตลดลง
 สถานะสีแดง : เกิดขึ้น แก้ไขไม่ได้ด้วยมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความรุนแรงไม่ลดลง
 ต้องกำหนดมาตรการใหม่

ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

ความเสี่ยงการทุจริต (สีแดง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเหลือง)	มาตรการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม
ความเสี่ยงการทุจริต (สีเขียว)	ความเห็นเพิ่มเติม

