

แบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อกระบวนการ การพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครอบคลุมทุกสายงาน

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

| ที่ | โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต | ประเภทความเสี่ยงการทุจริต | |
|-----|--|---------------------------|---|
| | | Known Factor | Unknown Factor |
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน | - | บุคลากรรับรู้ข้อมูลวิธีการพัฒนาหรือรูปแบบการพัฒนาในแต่ละสายงานคลาดเคลื่อน |
| ๒ | สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า | - | บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกสายงาน |
| ๓ | ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | - | ผู้บริหารใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนา |
| ๔ | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา | - | งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ |

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

| ที่ | โอกาส / ความเสี่ยง | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ |
|-----|--|-----|---------|---|---|
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน | | ปานกลาง | | |
| ๒ | สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า | | ปานกลาง | | |
| ๓ | ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | ต่ำ | | | |
| | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา | | ปานกลาง | | |

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง

| ที่ | โอกาส / ความเสี่ยง | ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง | | | ระดับความรุนแรงของผลกระทบ | | | ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น x รุนแรง |
|-----|--|--------------------------------|---|---|---------------------------|---|---|-------------------------------------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๑ | ๒ | ๓ | |
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน | | ๒ | | | ๒ | | ๒ x ๒ = ๔ |
| ๒ | สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า | | ๒ | | | ๒ | | ๒ x ๒ = ๔ |
| ๓ | ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | ๑ | | | ๑ | | | ๑ x ๑ = ๑ |
| ๔ | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา | | ๒ | | | ๒ | | ๒ x 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 หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | 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 | คุณภาพ การจัดการ | ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต | | |
|--|---------------------|--|--------------|----------|
| | | ระดับต่ำ | ระดับปานกลาง | ระดับสูง |
| บุคลากรมีความเข้าใจตลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน | พอใช้ | | ปานกลาง | |
| สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนา มากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า | พอใช้ | | ปานกลาง | |
| ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | 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 หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบเป็นการทั่วไป |
| ๔ | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความ ต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา | <ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงและทำความเข้าใจถึงข้อจำกัดในวิธีการพัฒนา ที่ต้องใช้งบประมาณ - ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม - ใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นทดแทนวิธีการพัฒนาที่ ต้องใช้งบประมาณ |

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 หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | เขียว | - | - |
| | - ชี้แจงและทำความเข้าใจถึงข้อจำกัดในวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ - ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม - ใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นทดแทนวิธีการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนา | - | เหลือง | - |

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง

สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันท่วงที 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 | | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการพัฒนาในแต่ละสายงาน | |
| ๒ | | สายงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากและมีความพร้อมในการพัฒนาจะได้รับการพัฒนามากกว่าสายงานอื่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า | |
| ๓ | ผู้บริหารพิจารณาการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมหรือผู้ที่สมควรที่จะได้รับการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณา | | |
| ๔ | | งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา | |

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

| | | | |
|-----------------|----------|---------|------------------------|
| สถานะความเสี่ยง | สีเขียว | หมายถึง | ความเสี่ยงระดับต่ำ |
| | สีเหลือง | หมายถึง | ความเสี่ยงระดับปานกลาง |
| | สีแดง | หมายถึง | ความเสี่ยงระดับสูงมาก |

แบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อกระบวนการ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หน่วยงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง

| ที่ | โอกาส / ความเสี่ยงทุจริต | ประเภทความเสี่ยงการทุจริต | |
|-----|--|---------------------------|---|
| | | Known Factor | Unknown Factor |
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง | - | บุคลากรรับรู้ข้อมูลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๒ | ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | - | ผู้บริหารใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลที่ตรงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๓ | กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนด อาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | - | บุคลากรมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด |

ตารางที่ ๒ ตารางสถานะความเสี่ยง

| ที่ | โอกาส / ความเสี่ยง | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ |
|-----|--|-----|---------|---|---|
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง | | ปานกลาง | | |
| ๒ | ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | ต่ำ | | | |
| ๓ | กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | 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 หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | ๑ | | | ๑ | | | $๑ \times ๑ = ๑$ |
| ๓ | กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนด อาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | 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 หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | 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 ภาครีหรือข่าย | | × | × |
| 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 |
| บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง | พอใช้ | | ปานกลาง | |
| ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | พอใช้ | ค่อนข้างต่ำ | | |
| กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | พอใช้ | ค่อนข้างต่ำ | | |

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| ที่ | รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต | มาตรการป้องกันการทุจริต |
|-----|--|--|
| ๑ | บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติจริง | ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถามประเด็นที่บุคลากรยังเข้าใจคลาดเคลื่อน ในรูปแบบต่างๆ เช่น website , Line , โทรศัพท์ เป็นต้น |
| ๒ | ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | - ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากันกรองผู้ที่เหมาะสมก่อนเสนอผู้บริหารพิจารณา - กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบเป็นการทั่วไป |
| ๓ | กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | - 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 และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทราบเป็นการทั่วไป | ผู้บริหารใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้ดุลพินิจไม่เป็นเป็นธรรมในพิจารณาเลือกใช้แผนฯ | เขียว | - | - |
| ๓ | - ชี้แจงและทำความเข้าใจผู้ที่ยังไม่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | กลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการเติบโตตามแผนที่กำหนด | เขียว | - | - |

หมายเหตุ สถานะสีเขียว : ยังไม่เกิด ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม เฝ้าระวังต่อเนื่อง

สถานะสีเหลือง : เกิดขึ้น แต่แก้ไขได้ทันท่วงที ตามตรรกการ/แผนที่เตรียมไว้
ระดับความเสี่ยงทุจริตลดลง

สถานะสีแดง : เกิดขึ้น แก้ไขไม่ได้ด้วยมาตรการ/แผนที่เตรียมไว้ ระดับความรุนแรงไม่ลดลง
ต้องกำหนดมาตรการใหม่

ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

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

