

แบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๕ ขั้นตอนตามคู่มือฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

ชื่อหน่วยงาน.....กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ.....

ประเภทความเสี่ยงด้านที่๒. การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ.....

ชื่อ กระบวนการ / โครงการ.....การจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาเป็นเจ้าหน้าที่โครงการตามกรอบภารกิจของกรมอาเซียน.....

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	ลงประกาศรับสมัครจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมอาเซียนบนเว็บไซต์และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมอาเซียน	คณะกรรมการฯ อาจจงใจระบุข้อมูลในประกาศไม่ครบถ้วนหรือคลุมเครือ เช่น ไม่ระบุคุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาจ้าง ฯลฯ อย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการเอื้อประโยชน์เฉพาะบุคคล เช่น บุคคลที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือบุคคลที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก เป็นต้น
๒	คณะกรรมการฯ ตรวจสอบใบสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประกาศรายชื่อผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบที่กำหนดไว้	คณะกรรมการฯ อาจตีความคุณสมบัติยืดหยุ่นให้แก่ผู้สมัครบางรายแม้จะส่งเอกสารการสมัครไม่ครบถ้วนหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงกับเงื่อนไขการรับสมัคร เนื่องจากรู้จัก/มีความเกี่ยวข้องเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัคร หรือได้รับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลดังกล่าวมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกแม้จะมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม
๓	คณะกรรมการฯ ทดสอบวัดความรู้ความสามารถของผู้สมัครในรูปแบบที่กำหนดไว้ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ หรือการทดสอบในรูปแบบอื่น ๆ	- คณะกรรมการผู้ออกข้อสอบหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลข้อสอบอาจเผยแพร่ข้อสอบ คำถามในการสอบสัมภาษณ์หรือแนวทางในการทดสอบให้แก่ผู้สมัครบางรายล่วงหน้า เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้สมัครที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก - คณะกรรมการฯ ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และไม่มีหลักฐานบันทึกการประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเฉพาะกรณีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้มีการให้คะแนนอย่างไม่โปร่งใสหรือปรับคะแนนตามบุคคลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้เข้าสอบรายใดรายหนึ่ง
๔	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านการคัดเลือกตามลำดับคะแนนบนเว็บไซต์และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมอาเซียน	- คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจมีการสลับลำดับ หรือการตัดชื่อ/ไม่ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หรือประกาศข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางรายที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	๑๓ ครั้งขึ้นไป/ปี
๔	๑๐-๑๒ ครั้ง/ปี
๓	๗-๙ ครั้ง/ปี
๒	๔-๖ ครั้ง/ปี
๑	๑-๓ ครั้ง/ปี

ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	สูญเสียความน่าเชื่อถือขององค์กรซึ่งกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านธรรมาภิบาลของกรมอาเซียนและกระทรวงการต่างประเทศในภาพรวม
๔	ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานตรวจสอบทางกฎหมาย/วินัยและเกิดคดีฟ้องร้องหรือข้อพิพาททางปกครอง
๓	การได้บุคลากรที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่เหมาะสมซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
๒	กระทบต่อบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่ไว้วางใจในบุคลากรและการมีวัฒนธรรมแบบระบบอุปถัมภ์
๑	ภาระด้านเวลาและทรัพยากรในการสรรหาบุคลากรใหม่อีกครั้ง

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)

การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	ลงประกาศรับสมัครจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมอาเซียนบนเว็บไซต์และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมอาเซียน	คณะกรรมการฯ อาจจงใจระบุข้อมูลในประกาศข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือคลุมเครือ เช่น ไม่ระบุคุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาจ้าง ฯลฯ อย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการเอื้อประโยชน์เฉพาะบุคคล เช่น บุคคลที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือบุคคลที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก เป็นต้น	๒	๔	๘	ปานกลาง
๒	คณะกรรมการฯ ตรวจสอบใบสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประกาศรายชื่อผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบที่กำหนดไว้	คณะกรรมการฯ อาจตีความคุณสมบัติผิดพลาดให้แก่ผู้สมัครบางรายแม้จะส่งเอกสารการสมัครไม่ครบถ้วนหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงกับเงื่อนไขการรับสมัคร เนื่องจากรู้จัก/มีความเกี่ยวข้องเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัคร หรือได้รับสินบน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลดังกล่าวมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกแม้จะมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม	๒	๓	๖	ปานกลาง
๓	คณะกรรมการฯ ทดสอบวัดความรู้ความสามารถของผู้สมัครในรูปแบบที่กำหนดไว้ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ หรือการทดสอบในรูปแบบอื่น ๆ	- คณะกรรมการผู้ออกข้อสอบหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลข้อสอบอาจเผยแพร่ชุดข้อสอบ คำถามในการสอบสัมภาษณ์หรือแนวทางในการทดสอบให้แก่ผู้สมัครบางรายล่วงหน้า เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้สมัครที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก - คณะกรรมการฯ ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และไม่มีหลักฐานบันทึกการประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเฉพาะกรณีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้มีการให้คะแนนอย่างไม่โปร่งใสหรือปรับคะแนนตามบุคคลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้เข้าสอบรายใดรายหนึ่ง	๒	๕	๑๐	สูง
๔	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านการคัดเลือกตามลำดับคะแนนบนเว็บไซต์และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมอาเซียน	- คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจมีการสลับลำดับ หรือการตัดชื่อ/ไม่ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หรือประกาศข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางรายที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก	๒	๕	๑๐	สูง

การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาเป็นเจ้าหน้าที่โครงการตามกรอบภารกิจของกรมอาเซียน..								
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ลงประกาศรับสมัครจ้าง เหมาบริการบุคคลธรรมดา เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ ของกรมอาเซียนบน เว็บไซต์และช่องทางสื่อ สังคมออนไลน์ของกรม อาเซียน	คณะกรรมการฯ อาจสนใจ ระบุข้อมูลในประกาศข้อมูล ไม่ครบถ้วนหรือคลุมเครือ เช่น ไม่ระบุคุณสมบัติ เกณฑ์ การคัดเลือก อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาจ้าง ฯลฯ อย่าง ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้มี การเอื้อประโยชน์เฉพาะ บุคคล เช่น บุคคลที่รู้จักเป็น การส่วนตัว หรือบุคคลที่ เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับ การได้รับการคัดเลือก เป็นต้น	ปานกลาง	๑.๑ ผู้บริหารกรมฯ มอบนโยบายให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม สุจริต ปราศจากการเอื้อประโยชน์และการมี ผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงการไม่รับสินบน ของขวัญ หรือของกำนัลทุกชนิด	เรียนเสนอผู้บริหารกรมฯ พิจารณาจัดการประชุม เพื่อมอบนโยบายให้ ข้าราชการและบุคลากร กรมอาเซียนปฏิบัติหน้าที่ ตาม (๑) ประมวล จริยธรรมเพื่อให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมถึง (๒) นโยบายการไม่รับ ของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ ของปี	-	สำนักงาน เลขานุการกรม กรมอาเซียน
				๑.๒ จัดทำแนวปฏิบัติในการรับสมัคร พนักงานจ้างเหมาบริการของกรมอาเซียน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจน และครบถ้วน ซึ่งรวมถึงการกำหนด รายละเอียดหรือประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมี การระบุในประกาศ เช่น คุณสมบัติ อัตรา ค่าจ้าง ฯลฯ	- จัดทำ “แนวปฏิบัติใน การรับสมัครพนักงานจ้าง เหมาบริการ” ของกรมฯ เพื่อใช้เป็นแนวทาง สำหรับกองต่าง ๆ ในการ ดำเนินการจ้างเหมา บุคคลธรรมดาในตำแหน่ง ต่าง ๆ อย่างมีมาตรฐาน - เรียนเสนอผู้บริหารให้ ความเห็นชอบ และแจ้ง	ตลอดปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	สำนักงาน เลขานุการกรม กรมอาเซียน

					เวียนให้ถือปฏิบัติ			
๒	คณะกรรมการฯ ตรวจสอบใบสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถในรูปแบบที่กำหนดไว้	คณะกรรมการฯ อาจตีความคุณสมบัติยืดหยุ่นให้แก่ผู้สมัครบางรายแม้จะส่งเอกสารการสมัครไม่ครบถ้วนหรือมีคุณสมบัติไม่ตรงกับเงื่อนไขการรับสมัครเนื่องจากรู้จัก/มีความเกี่ยวข้องเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัคร หรือได้รับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลดังกล่าวมีโอกาสได้รับการคัดเลือกแม้จะมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม	ปานกลาง	๒.๑ กำหนดให้มีกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติจำนวน ๒ คนขึ้นไป และมีการบันทึกข้อมูลการตรวจสอบคุณสมบัติเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งลงนามเพื่อรับรองว่าไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้สมัคร โดยหากมีความเกี่ยวข้องในรูปแบบใด จะต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อจัดเก็บเป็นหลักฐานให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้	- จัดทำแบบฟอร์ม checklist สำหรับขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร และกำหนดให้มีลงนามรับรองว่ากรรมการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้สมัคร - เรียนเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้ถือปฏิบัติ	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๙	-	สำนักงานเลขานุการกรมกรมาเขียน
๓	คณะกรรมการฯ ทดสอบวัดความรู้ความสามารถของผู้สมัครในรูปแบบที่กำหนดไว้ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ หรือการทดสอบในรูปแบบอื่น ๆ	- คณะกรรมการผู้ออกข้อสอบหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลข้อสอบ อาจเผยแพร่ชุดข้อสอบคำถามในการสอบสัมภาษณ์หรือแนวทางในการทดสอบให้แก่ผู้สมัครบางรายล่วงหน้าเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้สมัครที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก - คณะกรรมการฯ ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และไม่มีหลักฐานบันทึกการประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเฉพาะ	สูง	๓.๑ กำหนดมาตรการควบคุมก่อนการทดสอบวัดความรู้ความสามารถ โดยจำกัดผู้เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบ อาทิ ตัวข้อสอบ แนวคำถาม ฯลฯ เพื่อรักษาความลับของข้อสอบ ๓.๒ จัดทำเกณฑ์การให้คะแนนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในภายหลัง ๓.๓ คณะกรรมการบันทึกคะแนนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมลงลายมือชื่อและรับรองว่าไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้สมัคร ๓.๔ เก็บรักษาข้อสอบและใบประเมินคะแนนรายบุคคลตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรองรับการขอตรวจสอบในภายหลัง	- กำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทดสอบวัดความรู้ความสามารถ และระบุไว้ใน “แนวปฏิบัติในการรับสมัครพนักงานจ้างเหมาบริการ” ของกรมฯ ให้ชัดเจน - เรียนเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๙	-	สำนักงานเลขานุการกรมกรมาเขียน

		กรณีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้มีการให้คะแนนอย่างไม่โปร่งใสหรือปรับคะแนนตามบุคคลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้เข้าสอบรายใดรายหนึ่ง						
๔	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านการคัดเลือกตามลำดับคะแนนบนเว็บไซต์และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมอาเซียน	- คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจมีการสลับลำดับ หรือการตัดชื่อ/ไม่ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการทดสอบโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หรือประกาศข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางรายที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้สมัครที่เสนอให้สินบนเพื่อแลกกับการได้รับการคัดเลือก	สูง	๔.๑ จัดทำบัญชีคะแนนรวมตามลำดับคะแนน พร้อมลายมือชื่อกรรมการทุกคน เพื่อแสดงให้เห็นถึงมติของคณะกรรมการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ๔.๒ เปิดช่องทางให้มีการสอบถามผลคะแนนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ๔.๓ เผยแพร่ประกาศผ่านช่องทางที่เป็นทางการ คือ เว็บไซต์กรมอาเซียน รวมถึงช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของกรมฯ ด้วย	- กำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประกาศผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านการคัดเลือก และระบุไว้ใน “แนวปฏิบัติในการรับสมัครพนักงานจ้างเหมาบริการ” ของกรมฯ ให้ชัดเจน - เรียนเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ตลอดปี ป.ม. พ.ศ. ๒๕๖๙	-	สำนักงานเลขาธิการกรมอาเซียน

พริชา คุณวุฒิกร

ชื่อ - สกุลนางสาวพริชา คุณวุฒิกร..... (ผู้จัดทำ/ผู้ปฏิบัติ)
ตำแหน่ง.....นักการทูตชำนาญการ.....

ลลนา

ชื่อ - สกุลนางสาวลลนา จิตต์ศรัทธานันท์..... (หัวหน้าผู้จัดทำ)
ตำแหน่ง.....เลขาธิการกรม.....