

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ ๔ การบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดการประเมินความเสี่ยงฯ ดังนี้

๑) ชื่อ กระบวนการ / โครงการ “การจัดสอบเพื่อรับสมัครพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลของกองเอเชียใต้และเอเชียกลาง และกองแอฟริกา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘”

๒) ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการและประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็น/เหตุการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต
๑	การกำหนดและรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นและกรอบการจ้างงานพนักงานคั่นคว่ำ และบริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๒	การประกาศหลักเกณฑ์กำหนดการรับสมัครและวิธีการสอบคัดเลือกพนักงานคั่นคว่ำ และบริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๓	การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๔	การจัดทำข้อสอบข้อเขียน-สัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่จัดทำข้อสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์เรียกรับสินบนจากผู้สมัคร เพื่อเผยแพร่ข้อสอบ ให้แก่ผู้สมัครที่ให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดข้อสอบรั่วไหลได้
๕	การจัดสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๖	การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ	เจ้าหน้าที่จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ เรียกรับสินบนจากผู้สอบ เพื่อให้ตนเองได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงานคั่นคว่ำและบริหาร จัดการข้อมูลฯ

๓) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต ๕ ครั้ง ต่อปี
๔	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต ๔ ครั้ง ต่อปี
๓	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต ๓ ครั้ง ต่อปี
๒	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต ๒ ครั้ง ต่อปี
๑	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต ๑ ครั้ง ต่อปี

๓.๒ ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแลองค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความไม่โปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่องและสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงานมีคนร้องเรียนแจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	แทบจะไม่มี

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)

๔) การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็น/เหตุการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	การกำหนดและรายละเอียดเหตุผลความจำเป็น และกรอบการจ้างงานพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-
๒	การประกาศหลักเกณฑ์กำหนดการรับสมัครและวิธีการ สอบคัดเลือกพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-
๓	การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-
๔	การจัดทำข้อสอบข้อเขียน-สัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่จัดทำข้อสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์เรียกรับสินบน จากผู้สมัคร เพื่อเผยแพร่ข้อสอบให้แก่ผู้สมัครที่ให้สินบน แก่เจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดข้อสอบรั่วไหลได้	๓	๓	๙	ปานกลาง
๕	การจัดสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-
๖	การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานคั่นคว่ำ และบริหารจัดการข้อมูลฯ	เจ้าหน้าที่จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงาน คั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ เรียกรับสินบนจากผู้สอบ เพื่อให้ตนเองได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงานคั่นคว่ำ และบริหารจัดการข้อมูลฯ	๓	๔	๑๕	สูง

๕) การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การจัดสอบเพื่อรับสมัครพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลของกองเอเชียใต้และเอเชียกลาง และกองแอฟริกา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘							
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็น/เหตุการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	การกำหนดและรายละเอียด เหตุผลความจำเป็นและกรอบ การจ้างงานพนักงานคั่นคว่ำและ บริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-	-
๒	การประกาศหลักเกณฑ์ กำหนดการรับสมัครและวิธีการ สอบคัดเลือกพนักงานคั่นคว่ำและ บริหารจัดการข้อมูลฯ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-	-
๓	การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์ สอบข้อเขียน	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-	-
๔	การจัดทำข้อสอบข้อเขียน- สัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่จัดทำข้อสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์เรียกรับสินบน จากผู้สมัคร เพื่อเผยแพร่ข้อสอบ ให้แก่ผู้สมัครที่ให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดข้อสอบรั่วไหลได้	ปานกลาง	๑. ผู้บังคับบัญชากำหนดให้มี คณะกรรมการจัดทำและควบคุม มาตรฐานข้อสอบ โดยคณะกรรมการ จะต้องประกอบด้วยผู้แทนจากทุกกอง ที่ร่วมกันออกข้อสอบ ๒. กำหนดให้การจัดทำข้อสอบ มีชั้นความลับที่สุด	๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำและควบคุมมาตรฐานข้อสอบ ประกอบไปด้วยผู้แทนจากสำนักงาน เลขานุการกรม กองตะวันออกกลาง กองเอเชียใต้และเอเชียกลาง และ กองแอฟริกา ๒. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบข้อสอบ ร่วมกับคณะกรรมการฯ และอนุมัติ ข้อสอบ โดยข้อสอบมีชั้นความลับ	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	- สำนักงาน เลขานุการกรม - กอง ตะวันออกกลาง - กองเอเชียใต้ และเอเชียกลาง - กองแอฟริกา

ชื่อกระบวนการงาน/โครงการ การจัดสอบเพื่อรับสมัครพนักงานคั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลของกองเอเชียใต้และเอเชียกลาง และกองแอฟริกา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘							
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็น/เหตุการณ์ ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๕	การจัดสอบข้อเขียนและ สัมภาษณ์	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-	-	-	-
๖	การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ คัดเลือกเป็นพนักงานคั่นคว่ำและ บริหารจัดการข้อมูลฯ	เจ้าหน้าที่จัดทำประกาศรายชื่อ ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงาน คั่นคว่ำและบริหารจัดการข้อมูลฯ เรียกรับสินบนจากผู้สอบ เพื่อให้ ตนเองได้รับการคัดเลือกบรรจุ เป็นพนักงานคั่นคว่ำและบริหาร จัดการข้อมูลฯ	สูง	ผู้บังคับบัญชากำหนดให้มีคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม และสอบผ่านเกณฑ์และได้รับการคัดเลือก โดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วย ผู้แทนจากทุกกองที่ร่วมกันให้ความเห็น เพื่อจัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับ การคัดเลือก	๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบผู้มีคุณสมบัติ เหมาะสมและสอบผ่านเกณฑ์ และได้รับการคัดเลือก ประกอบ ไปด้วยผู้แทนจากสำนักเลขานุการกรม กองตะวันออกกลาง กองเอเชียใต้ และเอเชียกลาง และกองแอฟริกา ๒. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบรายชื่อ ผู้ได้รับการคัดเลือกและลงนาม ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	- สำนักงาน เลขานุการกรม - กอง ตะวันออกกลาง - กองเอเชียใต้ และเอเชียกลาง - กองแอฟริกา