

# การประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการงาน หรือโครงการ / ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน.....กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้.....

ประเภทความเสี่ยงด้านที่ .....๔. ด้านการบริหารงานบุคคล.....

ชื่อ กระบวนการ / โครงการ.....การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น.....

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	ผู้มีคุณสมบัติยื่นใบสมัครในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเรียกรับ สินบน เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้สมัครที่ใกล้ชิดตนมากกว่าผู้สมัครคนอื่น ๆ ในสังกัด
๒	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นใบสมัคร	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๓	สมาชิกกรมลงชื่อหย่อนบัตรเลือกตั้ง เพื่อให้คะแนนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้สมัครอาจจะเสนอสินน้ำใจให้สมาชิกกรมเพื่อให้ตนเองได้รับการคัดเลือก
๔	ประชุมคณะกรรมการการคัดเลือกจากผลการให้คะแนนของสมาชิกกรม	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเสนอสินบน หรือโน้มน้าว/บัญชา ให้คณะกรรมการมีมติเอกฉันท์เลือกผู้สมัครที่สนิทสนมใกล้ชิดตนได้รับการคัดเลือก
๕	ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง

## ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

### เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก
๑	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น

### ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายต่อรัฐ/มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่เกี่ยวข้องขององค์กร
๔	ร้องเรียนต่อหน่วยงานรัฐ/ต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	มีบุคคลภายในหรือภายนอกเริ่มมีข้อสงสัยและสอบถามข้อมูล
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)

**ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต**

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
๑	ผู้มีคุณสมบัติยื่นใบสมัครในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเรียกรับ สินบน เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกกับ ผู้สมัครที่ใกล้ชิดตนมากกว่าผู้สมัครคนอื่นๆ ในสังกัด	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นใบสมัคร	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๐	๐	๐	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง
๓	สมาชิกกรมลงชื่อหย่อนบัตรเลือกตั้ง เพื่อให้คะแนนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้สมัครอาจจะเสนอสินน้ำใจให้สมาชิกกรมเพื่อให้ตนเองได้รับการคัดเลือก	๔	๓	๑๒	สูง
๔	ประชุมคณะกรรมการการคัดเลือกจากผลการให้คะแนนของสมาชิกกรม	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเสนอสินบน หรือโน้มน้าว/บัญชาให้คณะกรรมการมีมติเอกฉันท์เลือกผู้สมัครที่สนิทสนมใกล้ชิดตนได้รับการคัดเลือก	๔	๒	๘	ปานกลาง
๕	ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๐	๐	๐	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น							
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ผู้มีคุณสมบัติยื่นใบสมัครในการเข้ารับคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเรียก/รับสินบน เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้สมัครที่ใกล้ชิดตนมากกว่าผู้สมัครคนอื่นๆ ในสังกัด	ต่ำ	จัดทำกำหนดการรับสมัครและแนวทางการเก็บรักษาข้อมูลผู้ยื่นใบสมัครให้เหมาะสมและเข้าถึงได้ยาก	สำนักงานเลขานุการกรมดำเนินการเปิดรับสมัครและจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครให้มิดชิดโดยไม่เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกของผู้สมัครก่อนกำหนด	จ.ค. ๒๕๖๗ - ม.ค. ๒๕๖๘	สำนักงานเลขานุการกรม
๒	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นใบสมัคร	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-
๓	สมาชิกรวมลงชื่อหย่อนบัตรเลือกตั้ง เพื่อให้คะแนนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ผู้สมัครอาจจะเสนอสินน้ำใจให้สมาชิกรวมเพื่อให้ตนเองได้รับการคัดเลือก	สูง	กำหนดบทลงโทษหากผู้สมัครกระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ	จัดทำ infographic ประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนดีเด่นและบทลงโทษ เพื่อเน้นย้ำการลงคะแนนเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม ตามเกณฑ์อย่างแท้จริง	จ.ค. ๒๕๖๗ - ม.ค. ๒๕๖๘	สำนักงานเลขานุการกรม
๔	ประชุมคณะกรรมการการคัดเลือกจากผลการให้คะแนนของสมาชิกรวม	ผู้บริหารสูงสุดอาจจะเสนอสินบน หรือโน้มน้าว/บัญชาให้คณะกรรมการมีมติเอกฉันท์เลือกผู้สมัครที่สนิทสนมใกล้ชิดตนได้รับการคัดเลือก	ปานกลาง	๑. กำหนดลำดับความสำคัญของหลักเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติในแต่ละข้อของผู้สมัครอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความโปร่งใส	จัดทำรายงานผลการประชุมของคณะกรรมการฯ และชี้แจงผลการให้คะแนนเพื่อแสดงความโปร่งใสและลดประเด็นการทักท้วงจากผู้สมัครรายอื่น	จ.ค. ๒๕๖๗ - ม.ค. ๒๕๖๘	คณะกรรมการ/สำนักงานเลขานุการกรม

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น							
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				๒. จัดให้มีบุคคลภายนอกอย่างน้อย ๑ คน ร่วมเป็นสักขีพยานในการประชุมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ภายหลังจากการลงคะแนนของสมาชิกกรมแล้ว	เชิญบุคคลภายนอกกรมเป็นคณะกรรมการในการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ธ.ค. ๒๕๖๗ - ม.ค. ๒๕๖๘	คณะกรรมการ/สำนักงานเลขานุการกรม
๕	ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	-	-