

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

กระบวนงาน/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
กระบวนงาน	การสรรหาเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	ศปท. อว.	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน	ด้านที่ 4 การบริหารงานบุคคล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส/ผลกระทบ	1	2	3	4	5
โอกาส (Likelihood)	เกิดขึ้นน้อยที่สุด	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง	มีโอกาสเกิดขึ้นมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นได้มากที่สุด
ผลกระทบ (Impact)	น้อยมาก (Negligible)	น้อย (Minor)	ปานกลาง (Serious)	ค่อนข้างรุนแรง (Critical)	รุนแรงมาก (Catastrophic)

ระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
			Likelihood	Impact	Risk Score	
1	การจัดทำแบบคำขออัตรากำลัง และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจเอื้อให้บุคคลเป็นการเฉพาะซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	2	3	6	ปานกลาง
2	ประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการสรรหาในตำแหน่งที่สถาบันฯ ต้องการ	การกำหนดระยะเวลาสมัครอาจเอื้อให้บุคคลเป็นการเฉพาะซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	1	3	3	ต่ำ
3	การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด	1. การพิจารณาคุณสมบัติที่มีอคติอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม 2. มีโอกาสเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากผู้สมัคร	2	3	6	ปานกลาง
4	พิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การพิจารณาอาจมีอคติทำให้เกิดการเอื้อ ประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการประเมิน บางราย ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการแข่งขัน	1	3	3	ต่ำ

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแบบคำขออัตรากำลัง และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจเอื้อให้บุคคลเป็นการเฉพาะซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	ปานกลาง	1. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะ โดยต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2. กำหนดให้การจัดทำแบบคำขออัตรากำลังต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในเบื้องต้น และผู้อำนวยการอนุมัติในลำดับสุดท้าย	1. มีการตรวจสอบคุณสมบัติที่ระบุในแบบคำขออัตรากำลัง กับมาตรฐานตำแหน่งงาน 2. แจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ธ.ค. 66 - พ.ค. 67	-	ส่วนทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าส่วนงานต้นเรื่อง
ประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการสรรหาในตำแหน่งที่สถาบันฯ ต้องการ	1. การกำหนดระยะเวลาสมัครอาจเอื้อให้บุคคลเป็นการเฉพาะซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	ต่ำ	กำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน	แจ้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ก.พ. 67 - พ.ค. 67	-	ส่วนทรัพยากรมนุษย์
การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด	1. การพิจารณาคุณสมบัติที่มีอคติอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม 2. มีโอกาสเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากผู้สมัคร	ปานกลาง	1. พิจารณาคุณสมบัติตามที่ระบุในแบบคำขออัตรากำลัง 2. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องลงนามโดยผู้อำนวยการ	1. ในกรณีผู้ที่ไม่ผ่านคุณสมบัติ ผู้พิจารณาต้องมีการระบุเหตุผลให้ครบถ้วนเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาในลำดับสุดท้าย 2. เสนอผู้อำนวยการพิจารณารายชื่อผู้ที่ผ่านคุณสมบัติในเบื้องต้นและวิธีการคัดเลือก และจัดทำประกาศเสนอผู้อำนวยการลงนาม	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	ส่วนทรัพยากรมนุษย์
พิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การพิจารณาอาจมีอคติทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์ต่อผู้สมัครบางราย ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการแข่งขัน	ต่ำ	การคัดเลือกโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก พิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	ส่วนทรัพยากรมนุษย์