

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน
ประเด็นการบริหารงานบุคคล

โครงการ...การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ.....

ชื่อหน่วยงาน...กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.....

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๑. เกณฑ์โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood) โดยพิจารณาจากความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ	
๕	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป)
๔	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ ๑๐)
๓	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ ๕)
๒	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (น้อยกว่าร้อยละ ๓)
๑	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้นเลย (ไม่เกิดขึ้นเลย)

๒. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) โดยพิจารณาจากความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อหน่วยงาน	
๕	- เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น - เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม
๔	- มีการร้องเรียนต่อสื่อมวลชน หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง - ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่องและสังคมให้ความสนใจ
๓	- มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน - หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง
๒	- ปรากฏข่าวลือที่พาดพิงบุคคลภายในองค์กร มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวล มีการสอบถามข้อมูล
๑	แทบจะไม่มี

๓. เกณฑ์การวัดระดับความความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๑	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน

หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน

ประเด็นการบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนการ/โครงการ กระบวนการ/โครงการ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)		
			Likelihood โอกาสที่จะเกิด	Impact การวัดระดับ ความรุนแรง	Risk Score ระดับความ เสี่ยง
๑	รับสมัครสอบ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๑	๑	ต่ำ
๒	การตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครสอบ	เจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลพินิจในการเรียกเอกสารเพิ่มเติมจากผู้สมัครสอบเพื่อประวิงเวลาในการตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อเรียกรับผลประโยชน์ในการรับสมัคร	๓	๒	ปานกลาง
๓	ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ วัน เวลา และสถานที่สอบ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๑	๑	ต่ำ
๔	การออกข้อสอบ	คณะกรรมการออกข้อสอบอาจใช้เนื้อหาที่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง	๓	๒	ปานกลาง
๕	การจัดทำข้อสอบ	เจ้าหน้าที่อาจนำข้อสอบออกไปเปิดเผยเพื่อเรียกรับผลประโยชน์กับผู้เข้าสอบ	๓	๒	ปานกลาง
๖	การตรวจข้อสอบ	คณะกรรมการอาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคัดเลือกพวกพ้องหรือคนรู้จัก หรืออาจเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าสอบ	๔	๒	สูง
๗	ประกาศผลการสอบข้อเขียน	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๑	๑	ต่ำ
๘	การสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)	คณะกรรมการอาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคัดเลือกพวกพ้องหรือคนรู้จัก หรืออาจเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าสอบ	๓	๓	สูง
๙	การกรอกและรวมคะแนน (ข้อเขียนและสัมภาษณ์)	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๑	๑	ต่ำ
๑๐	ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	๑	๑	ต่ำ

**แบบสรุปการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน
ประเด็นการบริหารงานบุคคล**

ชื่อหน่วยงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑.ชื่อกระบวนการ/โครงการ : การสอบแข่งขันเพื่อนรณบุคคลเข้ารับราชการ.....

๒.รวมระยะเวลาดำเนินการตามคู่มือประชาชน.....-..... วัน

ขั้นตอนที่มีความเสี่ยงและ รายละเอียดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง การทุจริต	รายละเอียด มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต
๑. การตรวจสอบ (ข้อสอบอัตนัย) - คณะกรรมการอาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณา คัดเลือกพวกพ้องหรือคนรู้จัก หรืออาจเรียกรับ ผลประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าสอบ	๔ x ๒ สูง	๑.๑ ห้ามเขียนชื่อหรือทำเครื่องหมายสัญลักษณ์ใดๆ ในสมุด คำตอบ ๑.๒ ให้คณะกรรมการออกข้อสอบทุกคนเป็นผู้ตรวจ กระจายคำตอบของผู้เข้าสอบที่กรรมการท่านนั้นออกข้อสอบ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนด้วยใจความสำคัญของ คำตอบ (Keyword) ที่สามารถเป็นเกณฑ์ในการวัดคำตอบที่ ถูกต้องอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๑.๓ กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการจะให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปตามหลักการ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ในประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เรื่อง นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน
๒. การสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) - คณะกรรมการอาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณา คัดเลือกพวกพ้องหรือคนรู้จัก หรืออาจเรียกรับ ผลประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าสอบ	๓ x ๓ สูง	๒.๑ กรมแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคัดเลือก กรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เปิดสอบ เพื่อให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒.๒ ประเด็นคำถามในการสอบรับราชการ ถูกกำหนด ประเด็นโดยคณะกรรมการกลางเมื่อถึงเวลาสอบสัมภาษณ์จึง แจกให้คณะกรรมการฯ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ ๒.๓ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งไม่เปิดเผยว่าตนเอง เป็นคณะกรรมการสัมภาษณ์จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ๒.๔ กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปตามหลักการการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ใน ประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เรื่อง นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ลงชื่อ.....

(นายภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์.....)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.....

วันที่.....