

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
ที่อาจเกิดจากการให้/รับสินบนจาก  
การบริหารงานบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงาน..บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด..

ลงชื่อ .....นางธนวรรณ ลีออง...ผู้รายงาน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เบอร์โทร.....๐-๒๒๘๕-๙๗๕๗.....

วันที่ ..๑๒.. เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ๒๕๖๘

(แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต)

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ๑ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต
- ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ชื่อกระบวนงาน/งาน .....กระบวนการสรรหาบุคลากรและกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน.....

ชื่อหน่วยงาน / กระบวนงาน.....กองบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.ทบ.).....

ผู้รับผิดชอบ.....นางสาวอรนิภา นิยมสถาปัตย์..... โทรศัพท์.....๐-๒๒๘๕-๙๔๙๓.....

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Know Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Know Factor	Unknown Factor
๑	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้คัดเลือกเข้าทำงาน		✓
๒	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความดี ความชอบพิเศษ		✓
๓	เจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนและเอื้อประโยชน์ให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม		✓

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายชื่อไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้คัดเลือกเข้าทำงาน		✓		
๒	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความดี ความชอบพิเศษ		✓		
๓	เจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล ใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนและเอื้อประโยชน์ให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม		✓		

ขั้นตอนที่ ๓ เมทริกซ์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

ตารางที่ ๓ SCORING ทะเบียนข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง ๒ มิติ

(หรือตารางเมทริกซ์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix))

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	
๑	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้คัดเลือกเข้าทำงาน		๒			๒		๔
๒	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่ง การเลื่อน ชั้น / เลื่อน ตำแหน่ง / ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความดี ความชอบพิเศษ		๒			๒		๔

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	
๓	เจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนและเอื้อประโยชน์ให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม		๒			๑		๒

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk – Control Matrix Assessment)

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
๑. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้คัดเลือกเข้าทำงาน	ดี	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
	อ่อน	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพ การจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
๒. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์รูปแบบอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความดีความชอบพิเศษ	ดี	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
	อ่อน	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพ การจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
๓. เจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนและเอื้อประโยชน์ให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม	ดี	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
	อ่อน	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง

## ขั้นตอนที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยง

### ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ที่	รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้คัดเลือกเข้าทำงาน	๑. การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการสรรหา ๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาที่มีความหลากหลายเพื่อลดโอกาสในการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัคร
๒	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนหรือในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความดี ความชอบพิเศษ	๑. No Gift Policy และนโยบายงดรับของขวัญและสิ่งตอบแทนในรูปแบบใด ๆ ที่มีมูลค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
๓	เจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนและเอื้อประโยชน์ให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม	

