

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สถาบันการbinพลเรือน

ลงชื่อ นายคณิศร ผลิตานิกโก ผู้รายงาน
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานนโยบายและแผนงาน
อนุกรรมการและเลขานุการ
คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี
และความยั่งยืนขององค์กร
เบอร์โทร ๐ ๒๒๗๒ ๕๗๔๑ ต่อ ๘๐๓๑
วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

หมายเหตุ : รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
(แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต)

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สถาบันการbinพลเรือน

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
<p>กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน</p>	<p>๑. สำนักงานทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้คณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด ที่ สบพ. มีคำสั่งแต่งตั้ง ดำเนินการจัดทำแบบรายงานเปิดเผยความขัดกันระหว่างประโยชน์ ตามระเบียบสถาบันการbinพลเรือน ว่าด้วยความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อนเริ่มการประชุมในครั้งแรก</p> <p>๒. จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง แนวทางการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นการลดการใช้ดุลพินิจ เกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการฯ</p>
<p>คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>๑. สำนักงานทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้คณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด ที่ สบพ. มีคำสั่งแต่งตั้ง ดำเนินการจัดทำแบบรายงานเปิดเผยความขัดกันระหว่างประโยชน์ ตามระเบียบสถาบันการbinพลเรือน ว่าด้วยความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อนเริ่มการประชุมในครั้งแรก</p> <p>๒. จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง มาตรการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นมาตรการ แนวทาง และกลไกในการป้องกันการให้การรับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้ผู้บริหาร และพนักงานของ สบพ. ถือปฏิบัติ</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก</p>	<p>จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเป็นมาตรการ แนวทาง และกลไกในการป้องกันไม่ให้ผู้บริหาร และพนักงานของ สบพ. อาศัยโอกาสในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์</p>

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ๑ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต
- ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ชื่อกระบวนการ/งาน : การสรรหาบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือน

ชื่อหน่วยงาน : สถาบันการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม

ผู้รับผิดชอบ : นายคณิศกร ผลชานิก

โทรศัพท์ : ๐ ๒๒๗๒ ๕๗๔๑ ต่อ ๘๐๓๑

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Know Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Know Factor	Unknown Factor
๑	กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียก/รับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน		✓
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน		✓
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก		✓

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายชื่อไฟจากร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน				✓
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล กับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน				✓
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใด ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก				✓

ขั้นตอนที่ ๓ เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

ตารางที่ ๓ SCORING ทะเบียนข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง ๒ มิติ

(หรือตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix))

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	
๑	กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์ หรือเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน		๓			๓		๙
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล กับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหา คัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน		๓			๓		๙

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก		๒			๓		๖

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk – Control Matrix Assessment)

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง เพื่อรับเข้าทำงาน	พอใช้			ค่อนข้างสูง (๖)
คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหา คัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	พอใช้			ค่อนข้างสูง (๖)
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือกระบวนการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	พอใช้			ค่อนข้างสูง (๖)

ขั้นตอนที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

แผนบริหารความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสถาบันการbinพลเรือน

ที่	รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	กรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเองเพื่อรับเข้าทำงาน	<p>๑. สำนักงานทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้คณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด ที่ สบพ. มีคำสั่งแต่งตั้ง ดำเนินการจัดทำแบบรายงานเปิดเผยความขัดกันระหว่างประโยชน์ ตามระเบียบสถาบันการbinพลเรือน ว่าด้วยความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม เกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อนเริ่มการประชุมในครั้งแรก</p> <p>๒. จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง แนวทางการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นการลดการใช้ดุลพินิจ เกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ</p>
๒	คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจมีการรับสินบน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้สมัคร ทำให้ผลการพิจารณาในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	<p>๑. สำนักงานทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้คณะกรรมการ/คณะทำงานทุกชุด ที่ สบพ. มีคำสั่งแต่งตั้ง ดำเนินการจัดทำแบบรายงานเปิดเผยความขัดกันระหว่างประโยชน์ ตามระเบียบสถาบันการbinพลเรือน ว่าด้วยความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม เกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อนเริ่มการประชุมในครั้งแรก</p> <p>๒. จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง มาตรการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นมาตรการ แนวทาง และกลไกในการป้องกันการให้ การรับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้ผู้บริหารและพนักงานของ สบพ. ถือปฏิบัติ</p>

ที่	รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๓	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการออกข้อสอบ อาจมีการจัดทำเอกสารเพื่อจำหน่าย แจก หรือ กระจายการอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเองและผู้เข้าสอบคัดเลือก	จัดทำประกาศของสถาบันการbinพลเรือน เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเป็นมาตรการ แนวทาง และกลไกในการ ป้องกันไม่ให้ผู้บริหาร และพนักงานของ สบพ. อาศัยโอกาสในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหา ผลประโยชน์