

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ (งานบริหารทรัพยากรบุคคล)
สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

๑. การคัดเลือกกระบวนการหรือโครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) หรือ พกฉ. ได้ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ การใช้ดุลพินิจ และการพิจารณาสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

กระบวนการที่คัดเลือก

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เหตุผลในการคัดเลือก

เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดความเสี่ยงในการเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง การแทรกแซงกระบวนการคัดเลือก หรือการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	สาเหตุของความเสียหาย
๑	การเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางราย	การใช้ดุลพินิจโดยขาดความโปร่งใส
๒	การเปิดเผยข้อสอบหรือข้อมูลการคัดเลือกแก่บุคคลภายนอก	ระบบรักษาความลับของข้อมูลไม่เพียงพอ
๓	การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อช่วยให้ผ่านการคัดเลือก	ขาดระบบกำกับติดตามและตรวจสอบ
๔	การแทรกแซงการพิจารณาของคณะกรรมการ	การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ
๕	การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	การกำหนดหลักเกณฑ์โดยไม่เปิดเผยและไม่เป็นธรรม

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

หน่วยงานกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย ได้แก่

- โอกาสเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L)
- ผลกระทบจากความเสี่ยง (Impact : I)

โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดความเสี่ยง

ระดับ	คำอธิบาย
๑	เกิดขึ้นน้อยมาก
๒	เกิดขึ้นน้อย
๓	เกิดขึ้นปานกลาง
๔	เกิดขึ้นบ่อย
๕	เกิดขึ้นบ่อยมาก

๓.๒ เกณฑ์ผลกระทบ

ระดับ	คำอธิบาย
๑	ส่งผลกระทบน้อย
๒	ส่งผลกระทบเล็กน้อย
๓	ส่งผลกระทบปานกลาง
๔	ส่งผลกระทบสูง
๕	ส่งผลกระทบรุนแรงต่อองค์กรและภาพลักษณ์

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลระดับความเสี่ยง

คำนวณจาก

ระดับความเสี่ยง = โอกาสเกิด × ผลกระทบ

$$R=L \times IR = L \times I$$

คะแนนรวม	ระดับความเสี่ยง
๑ - ๕	ต่ำ
๖ - ๑๐	ปานกลาง
๑๑ - ๑๕	สูง
๑๖ - ๒๕	สูงมาก

๔. การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็นความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	คะแนน	ระดับความ
	(L)	(I)	รวม	เสี่ยง
๑. การเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางราย	๔	๕	๒๐	สูงมาก
๒. การเปิดเผยข้อสอบหรือข้อมูลการคัดเลือก	๓	๕	๑๕	สูง
๓. การเรียกรับผลประโยชน์	๓	๕	๑๕	สูง
๔. การแทรกแซงการพิจารณาของคณะกรรมการ	๓	๔	๑๒	สูง
๕. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเอื้อประโยชน์	๒	๔	๘	ปานกลาง

๕. การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยง
๑. การเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัครบางราย	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกอย่างชัดเจนและเปิดเผย ๒. ใช้คณะกรรมการหลายฝ่ายร่วมพิจารณา ๓. บันทึกคะแนนและเหตุผลประกอบการพิจารณา
๒. การเปิดเผยข้อสอบหรือข้อมูลการคัดเลือก	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูลเฉพาะ ๒. จำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล ๓. จัดทำระบบควบคุมเอกสารลับ
๓. การเรียกรับผลประโยชน์	๑. ประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริต ๒. จัดช่องทางร้องเรียนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ๓. กำหนดบทลงโทษทางวินัยอย่างชัดเจน
๔. การแทรกแซงการพิจารณา	๑. กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการให้ชัดเจน ๒. จัดทำรายงานการประชุมทุกครั้ง ๓. เปิดโอกาสให้หน่วยตรวจสอบภายในเข้าตรวจสอบ
๕. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเอื้อประโยชน์	๑. ตรวจสอบคุณสมบัติโดยฝ่ายกฎหมายหรือหน่วยงานกลาง ๒. เปิดเผยแพร่ประกาศรับสมัครอย่างทั่วถึง ๓. เปิดรับข้อทักท้วงจากผู้มีส่วนได้เสีย

สรุปผลการประเมิน

จากการประเมินความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่ามีความเสี่ยงในระดับสูงถึงสูงมากในหลายประเด็น โดยเฉพาะการเอื้อประโยชน์แก่ผู้สมัคร การเรียกรับผลประโยชน์ และการแทรกแซงกระบวนการคัดเลือก ดังนั้น หน่วยงานจึงกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงอย่างรัดกุม เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐ