

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	โอกาส เกิด	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง การทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๑	การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการพิจารณา อนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ.๒๕๖๘	การรับของขวัญหรือผลประโยชน์ หรือการรับสินบน ใช้ตำแหน่ง หน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้ บุคคลหรือผู้รับบริการ การรับ สินบนของขวัญหรือ ของกำนัลที่ มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	ไม่มีความเสี่ยง การทุจริต/ ความเสี่ยงน้อย	๑. กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตการทำงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ๒. กำหนดแนวทางการป้องกันการรับสินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุก ระดับยึดถือและปฏิบัติ โดยการประกาศนโยบายการต่อต้าน การรับสินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒	การใช้อำนาจตาม กฎหมาย/การ ให้บริการตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ ราชการ เพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเรียก รับสินบนเป็นการตอบแทน	๑	๑	ไม่มีความเสี่ยง การทุจริต/ ความเสี่ยงน้อย	๑. กำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางการปฏิบัติ เพื่อ ป้องกันการเรียกรับสินบนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับยึดถือและ ปฏิบัติ โดยการประกาศนโยบายงดรับของขวัญของกำนัลทุก ชนิด (No Gift Policy) เพื่อตอบสนองการปฏิบัติหน้าที่ ๒. กำชับเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้องตาม กฎระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓	การจัดซื้อจัดจ้าง	๑. ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง เลือกซื้อหรือเลือก วิธีการเฉพาะเจาะจงกับร้านที่ ตนเองรู้จัก คู่ค้าเคย	๑	๑	ไม่มีความเสี่ยง การทุจริต/ ความเสี่ยงน้อย	๑. กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่าง เคร่งครัด ๒. จัดทำประกาศและมอบนโยบายงดรับ งดให้ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
		๒. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการตรวจรับงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการ ตรวจรับงาน	๑	๑	ไม่มีความเสี่ยง การทุจริต/ ความเสี่ยงน้อย	๑. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ เข้ารับการอบรมระเบียบ/ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ยึดถือและปฏิบัติตามประกาศการ ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น องค์กรคุณธรรม

ลำดับ ที่	ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	โอกาส เกิด	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง การทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๔	การบริหารงานบุคคล	กระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราว อาจมีการนำระบบ อุปถัมภ์ หรือการรับบุคคลที่เป็น เครือญาติหรือบุคคลที่ตนเอง ได้รับผลประโยชน์เข้าทำงานใน หน่วยงาน	๒	๒	ความเสี่ยง ระดับปานกลาง	๑. กำชับและควบคุมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่าง เคร่งครัด ๒. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร การให้คะแนนให้มีความชัดเจน เพื่อลดการใช้ ดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ

หมายเหตุ : ๑. โอกาสเกิดการทุจริต

ระดับ	โอกาสการเกิดความเสียหาย
๕	โอกาสเกิดการทุจริตมากกว่า ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป
๔	โอกาสเกิดการทุจริตมากกว่า ร้อยละ ๖ ถึงร้อยละ ๑๐
๓	โอกาสเกิดการทุจริตมากกว่า ร้อยละ ๓ ถึงร้อยละ ๕
๒	โอกาสเกิดการทุจริตมากกว่า ร้อยละ ๑ ถึงร้อยละ ๒
๑	ไม่เกิดขึ้นเลย

๒. เหตุการณ์ความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสการเกิดความเสียหาย
๕	- เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษตามกระบวนการยุติธรรม - มีการฟ้องคดีต่อศาล
๔	- เสียหายต่อภาพลักษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส - มีการนำเสนอผ่านสื่อโซเชียล
๓	- มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหน่วยภายใน และภายนอกองค์กร - เสียหายต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส
๒	- ปรากฏข่าวลือพาดพิงถึงหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
๑	- ไม่มีเหตุการณ์ใด