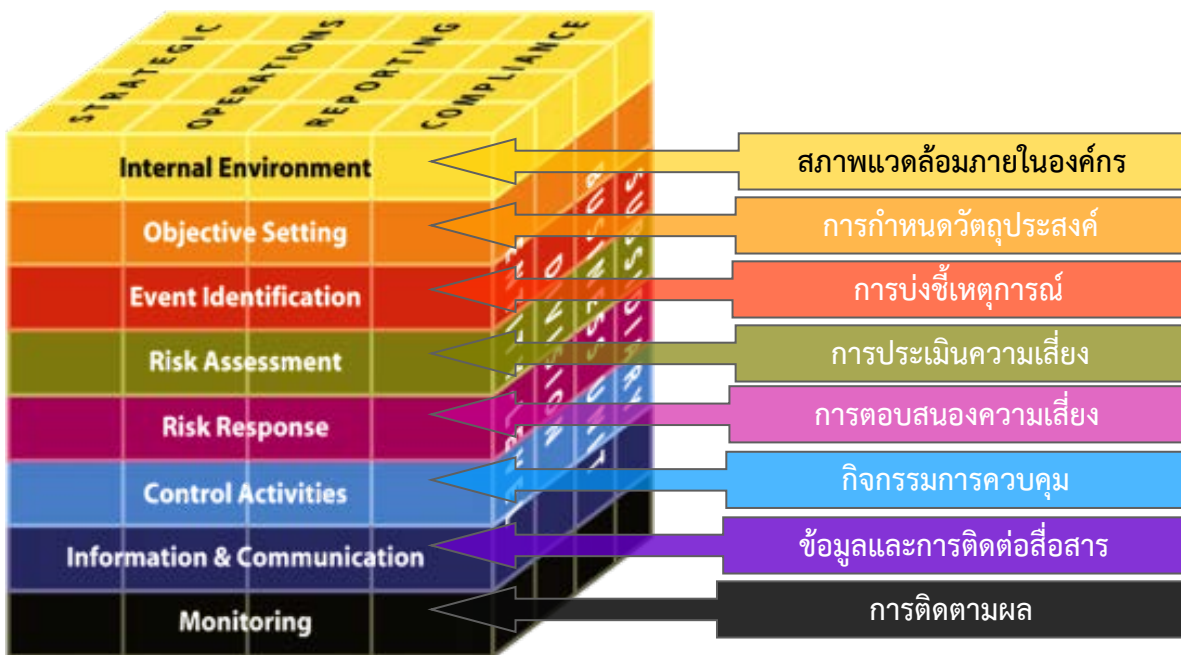


องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเป็นส่วนหนึ่งของการกักตุนกิจการที่ดี ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้ปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์การสุรา ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยอาศัยกรอบการบริหารความเสี่ยงของ Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO) เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ตามแผนภาพนี้



ระดับความเสี่ยง

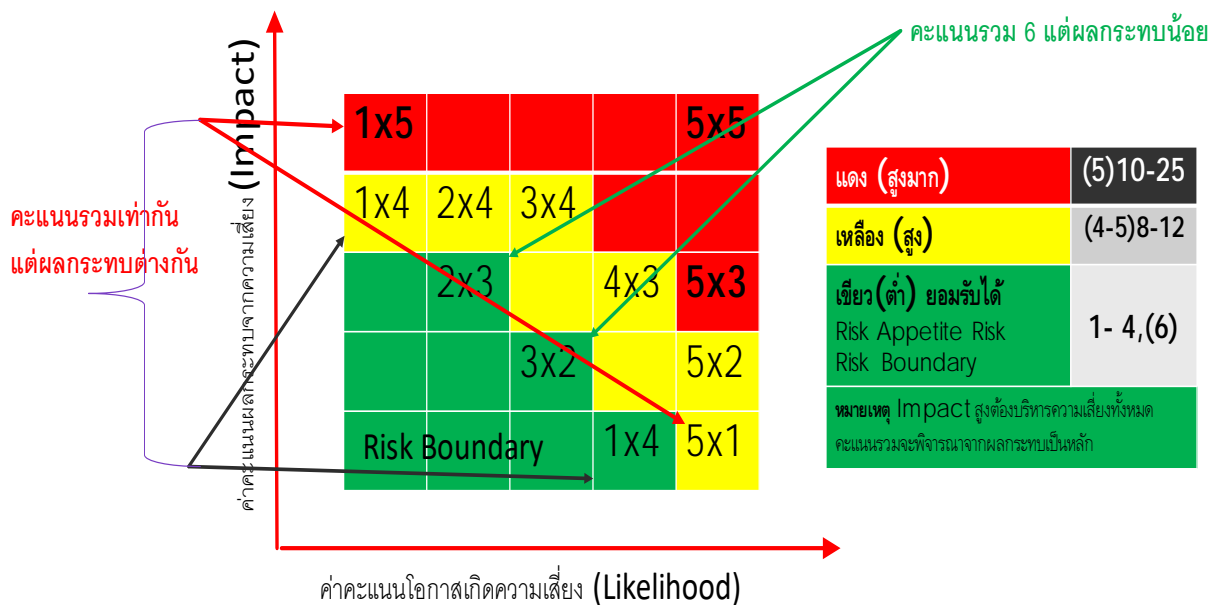
ระดับความเสี่ยง จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ของระดับผลกระทบและระดับโอกาสที่จะเกิด โดยอาจนำค่าระดับมาบวกกันหรือคูณกันและหาค่าเฉลี่ยและนิยมแสดงเป็นตารางตำแหน่งความเสี่ยงขององค์การสุราฯ ใช้วิธีการนำค่าระดับผลกระทบและระดับโอกาสที่จะเกิดมาคูณกันดังตัวอย่าง

กรณีที่มีปัจจัยเสี่ยงหลายปัจจัยเกิดขึ้นภายในงานเดียวกันการใช้ตารางจัดระดับของความเสี่ยงอาจช่วยให้ผู้รับผิดชอบความเสี่ยงพิจารณาเลือกความเสี่ยงที่จะต้องบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต 2564

ตารางจัดระดับความเสี่ยง (Risk Matrix)

ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต



ค่าคะแนนโอกาสเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

ตัวเลขแรกคือค่าระดับของโอกาสเกิดความเสี่ยง

ตัวเลขหลังค่าระดับของผลกระทบ

แดง (สูงมาก)	(5)10-25
เหลือง (สูง)	(4-5)8-12
เขียว (ต่ำ) ยอมรับได้ Risk Appetite Risk Risk Boundary	1- 4,(6)
หมายเหตุ Impact สูงต้องบริหารความเสี่ยงทั้งหมด คะแนนรวมจะพิจารณาจากผลกระทบเป็นหลัก	

ความเสี่ยงต่ำ ที่ยอมรับได้	ค่า 1 – 4 (6) คะแนน	โอกาสเกิดต่ำถึงต่ำมาก – ผลกระทบรุนแรงต่ำถึงต่ำมาก ไม่ต้องมีการควบคุม จัดการเพิ่มเติม ต้องมีการเฝ้าระวัง
ความเสี่ยงสูง	ค่า (4-5) 8 – 12 คะแนน	โอกาสเกิดสูง - ผลกระทบรุนแรง มีอันตราย ต้องเร่งวางแผนควบคุม
ความเสี่ยงสูงมาก	ค่า (5) 10 – 25 คะแนน	โอกาสเกิดสูงมาก - ผลกระทบรุนแรงมาก มีอันตราย อาจเกิดได้ทันที ต้องจัดการแก้ไขโดยด่วน

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

แบบ ปค. 5

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่น ที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (1)	ความเสี่ยง (2)	การควบคุมที่มีใช้อยู่ (3)	ประเมินผลการควบคุมภายใน สูง ไม่เพียงพอ กลาง ปาน กลาง ต่ำ เพียงพอ (โอกาสxผลกระทบ) ประเภท (S O F C) ระบบมาตรฐาน** (4)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (5)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (6)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (7)
<p>1.ชื่อของงาน - การสรรหาคัดเลือกและ บรรจุพนักงาน</p> <p>2.วัตถุประสงค์ของงาน 1. ป้องกันการทุจริต ประพฤตินิชอบในการ บริหารงานบุคคลขององค์กร 2. การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤตินิชอบในการ บริหารงานบุคคลขององค์กร</p>	<p>1. ชื่อความเสี่ยง - ความไม่โปร่งใสในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุพนักงาน</p> <p>2. สาเหตุของความเสี่ยง 1. การได้รับผลประโยชน์ตอบ แทนในการตัดสินใจในการกระทำ ความผิด เช่น อำนาจการยอมรับ จากบุคคลภายนอก หรือจำนวนเงิน หรือรูปแบบอื่น ๆ 2. ช่องว่างของระเบียบ ข้อบังคับ ที่เอื้อต่อการทุจริต 3. ระบบการตรวจสอบทำได้ยาก เนื่องจากผู้กระทำการทุจริตนั้นเป็น ลักษณะการสมประโยชน์หรือ สมยอมของทั้ง 2 ฝ่าย</p>	<p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบ คัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง 1.1 การสอบคัดเลือก คณะกรรมการฯ ได้มอบนโยบาย ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ สอบคัดเลือกฯ ตามแนวนโยบาย หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติที่ คณะกรรมการฯ กำหนดอย่าง เคร่งครัด 1.2 สอดส่อง ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องเข้าไปกระทำการใด ๆ ที่มีเจตนาเป็นการกวดวิชา จัดทำ เอกสาร จำหน่ายแจกหรือกระทำ การอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ผู้สอบคัดเลือก</p>	<p>(เพียงพอ) (2x2) (O)</p>	<p>-</p>	<p>1.ควรมีการสื่อสาร เพื่อให้ทุกคนในองค์กร ทราบถึงความสำคัญ และเป้าหมายของการ ควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการหา ผลประโยชน์ในการสอบ คัดเลือก 2. ควรเน้นการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำกับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันการทุจริต</p>	<p>แผนกบริหาร งานบุคคล</p>

**ระบบมาตรฐาน ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 22301:2019, ISO 22000:2018 และ FSSC 22000 v.5

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

แบบ ปค. 5

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญ ของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (1)	ความเสี่ยง (2)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ (3)	ประเมินผลการควบคุมภายใน สูง ไม่เพียงพอ กลาง ปาน กลาง ต่ำ เพียงพอ (โอกาสxผลกระทบ) ประเภท (S O F C)ระบบมาตรฐาน**	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (5)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (6)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (7)
<p>3.ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง</p> <p>1. การแต่งตั้งผู้สรรหาต้องคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>2. กระบวนการขั้นตอนสรรหาคัดเลือกไม่โปร่งใส คณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องวางตัวเป็นกลาง</p>	<p>4. กระบวนการในการสรรหาบุคคล เช่น แหล่งสรรหาบุคคล ระบบการสรรหาบุคคล ใช้ระบบอุปถัมภ์ การให้สินบนหรือเสนอ ประโยชน์เพื่อแลกกับการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>5. ผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุขาดจริยธรรมและจรรยาบรรณ</p>	<p>1.3 คณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องวางตัวเป็นกลาง และช่วยองค์กร สอดส่อง ดูแล ควบคุม กำกับบุคลากรทุกคนให้มีพฤติกรรมที่โปร่งใสตามหลักธรรมาธิบาล</p> <p>1.4 คณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้การควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการหาผลประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อให้มาตรการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักธรรมาธิบาลที่ดี</p>	<p>(ไม่เพียงพอ) (2x4) (0)</p>			

**ระบบมาตรฐาน ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 22301:2019, ISO 22000:2018 และ FSSC 22000 v.5

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

แบบ ปค. 5

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (1)	ความเสี่ยง (2)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ (3)	ประเมินผลการควบคุมภายใน สูง ไม่เพียงพอ กลาง ปาน กลาง ต่ำ เพียงพอ (โอกาสxผลกระทบ) ประเภท (S O F C)ระบบมาตรฐาน** (4)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (5)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (6)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (7)
	<p>3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)</p> <p>- การได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์ส่วนตน ในเรื่องของตัวเงินหรือสิ่งตอบแทนอื่นที่มีผู้เสนอให้</p>	<p>1.5 คณ ะ ก ร ร ม ก า ร ฯ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยแอบอ้างว่าตนเองสามารถช่วยเหลือผู้สมัครได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น อ้างว่าสามารถนำข้อสอบมาให้ศึกษา ก่อนสอบได้ และเรียกร้องทรัพย์สินจากผู้สมัคร</p> <p>1.6 ห า ก พ บ เ ห็ น ว ่า คณ ะ ก ร ร ม ก า ร ฯ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีพฤติกรรมตามกรณีดังกล่าว หรือมีเหตุการณ์ใดที่สื่อไปในทางทุจริตให้รายงานต่อผู้อำนวยการทันที เพื่อตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</p>				

**ระบบมาตรฐาน ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 22301:2019, ISO 22000:2018 และ FSSC 22000 v.5

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

แบบ ปค. 5

1. ชื่อของงาน	ความเสี่ยงที่ค้นพบครั้งแรก			ประเมินการควบคุมภายในที่ใช้งานอยู่		ความเสี่ยงคงเหลือภายหลังใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้ว		
	2. วัตถุประสงค์ของงาน	3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง	1. ชื่อความเสี่ยง 2. สาเหตุของความเสี่ยง 3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	ค่าระดับความเสี่ยง # 1 (โอกาส X ผลกระทบ)	ประเภทความเสี่ยง (SOFC)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน	ประเมินการควบคุม (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	1. ชื่อความเสี่ยง 2. สาเหตุของความเสี่ยง 3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
<p>1. ชื่อของงาน</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. วัตถุประสงค์ของงาน</p> <p>1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในปฏิบัติงานให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล</p> <p>3. เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย</p> <p>4. เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมแบบอย่างที่ดี ยินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>5. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>1. ชื่อความเสี่ยง</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์จากภายในองค์กร</p> <p>2. สาเหตุของความเสี่ยง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณแบบบูรณาการ ทำให้มีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือต่อพวกพ้องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกีดกัน การสร้างอุปสรรค การพิจารณาเฉพาะราย เป็นต้น</p> <p>- งานที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร</p>	<p>1 x 1 = 1</p>		<p>- ประกาศองค์การสุรา กรมสรรพสามิต เรื่องนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบน</p>	เพียงพอ	<p>1. ชื่อความเสี่ยง</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์จากภายในองค์กร</p> <p>2. สาเหตุของความเสี่ยง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณแบบบูรณาการ ทำให้มีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือต่อพวกพ้องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกีดกัน การสร้างอุปสรรค การพิจารณาเฉพาะราย เป็นต้น</p> <p>- งานที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร</p>	<p>1 x 1 = 1</p>	

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

1. ชื่อของงาน	ความเสี่ยงที่ค้นพบครั้งแรก			ประเมินการควบคุมภายในที่ใช้งานอยู่		ความเสี่ยงคงเหลือภายหลังใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้ว	
	1.ชื่อความเสี่ยง	ค่าระดับความเสี่ยง # 1 (โอกาส X ผลกระทบ)	ประเภทความเสี่ยง (SOFC)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน	ประเมินการควบคุม (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	1. ชื่อความเสี่ยง	ค่าระดับความเสี่ยง # 2 (โอกาส X ผลกระทบ)
2. วัตถุประสงค์ของงาน	2. สาเหตุของความเสี่ยง					2. สาเหตุของความเสี่ยง	
3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง	3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)					3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง - การเรียกร้องค่าตอบแทนจากการบรรจุบุคคลเข้าทำงานในองค์กร โดยเรียกร้องจากพนักงานที่เป็นญาติพี่น้องที่ต้องการให้ญาติตนเองเข้ามาทำงานในองค์กร หรือเปิดโอกาสให้มีการเสนอผลตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับโอกาสในการทำงาน - การเรียกร้องค่าตอบแทนในกระบวนการสอบสวนทางวินัย ซึ่งอาจจะเรียกร้องโดยตรงจากผู้ถูกสอบสวน หรือเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนเสนอผลประโยชน์ให้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการหลุดข้อกล่าวหา หรือลดหย่อนโทษลงมาจากที่ควรจะได้รับตามความผิดที่กระทำจริง - การแก้ไขข้อมูลค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยการตัดยอดเงินที่เป็นเศษออกไปจากบัญชีพนักงาน และรวบรวมโอนเข้าบัญชีตนเอง - การนำเงินของพนักงานที่ตนเองไปปรับแทนมาจากหน่วยงานราชการ ไปลงทุนใช้จ่ายส่วนตัวระยะหนึ่ง ก่อนที่จะนำมาจ่ายให้พนักงาน ซึ่งอาจจะจ่ายไม่ครบตามสิทธิที่พนักงานต้องได้	3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) - ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง - จัดช่องทางการร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ - การมีส่วนร่วมผู้บริหารและพนักงานในการป้องกันการทุจริต					3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) - ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง - จัดช่องทางการร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ	

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

1. ชื่อของงาน	ความเสี่ยงที่ค้นพบครั้งแรก			ประเมินการควบคุมภายในที่ใช้งานอยู่		ความเสี่ยงคงเหลือภายหลังใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้ว		
	2. วัตถุประสงค์ของงาน	3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง	1. ชื่อความเสี่ยง 2. สาเหตุของความเสี่ยง 3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	ค่าระดับความเสี่ยง # 1 (โอกาส X ผลกระทบ)	ประเภทความเสี่ยง (SOFC)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน	ประเมินการควบคุม (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	1. ชื่อความเสี่ยง 2. สาเหตุของความเสี่ยง 3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
<p>1. ชื่อของงาน</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>2. วัตถุประสงค์ของงาน</p> <p>1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในปฏิบัติงานให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล</p> <p>3. เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย</p> <p>4. เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมแบบอย่างที่ดี ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>5. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>1. ชื่อความเสี่ยง</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์จากหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกองค์กร</p> <p>2. สาเหตุของความเสี่ยง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณแบบบูรณาการ ทำให้มีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือต่อพวกพ้องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกีดกัน การสร้างอุปสรรค การพิจารณาเฉพาะราย เป็นต้น</p> <p>- งานที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร</p>	<p>1 x 1 = 1</p>		<p>1. หน่วยงานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีและประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศ</p> <p>2. หน่วยงานจัดให้มีการบันทึกรายงานผลการพิจารณารายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างและ จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>3. หน่วยงานคำนึงถึงคุณภาพเทคนิค และวัตถุประสงค์ของการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	เพียงพอ	<p>1. ชื่อความเสี่ยง</p> <p>- การแสวงหาผลประโยชน์จากภายในองค์กร</p> <p>2. สาเหตุของความเสี่ยง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณแบบบูรณาการ ทำให้มีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง</p> <p>- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือต่อพวกพ้องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกีดกัน การสร้างอุปสรรค การพิจารณาเฉพาะราย เป็นต้น</p> <p>- งานที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร</p>	<p>1 x 1 = 1</p>	

ชื่อหน่วยงาน แผนกบริหารงานบุคคล กองกลาง ฝ่ายบริหาร
 รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ประเมินการควบคุมภายในและการบ่งชี้ความเสี่ยง)
 สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2564

1. ชื่อของงาน	ความเสี่ยงที่ค้นพบครั้งแรก			ประเมินการควบคุมภายในที่ใช้งานอยู่		ความเสี่ยงคงเหลือภายหลังใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้ว	
	1.ชื่อความเสี่ยง	ค่าระดับความเสี่ยง # 1 (โอกาส X ผลกระทบ)	ประเภทความเสี่ยง (SOFC)	การควบคุมที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน	ประเมินการควบคุม (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	1. ชื่อความเสี่ยง	ค่าระดับความเสี่ยง # 2 (โอกาส X ผลกระทบ)
2. วัตถุประสงค์ของงาน	2. สาเหตุของความเสี่ยง					2. สาเหตุของความเสี่ยง	
3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง	3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)					3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
3. ขั้นตอนงานที่มีความเสี่ยง - การเรียกร้องผลประโยชน์จากการอนุมัติเพื่อการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการต่าง ๆ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน การจัดซื้ออาหารและเครื่องดื่ม สำหรับการจัดเลี้ยงประชุม การจัดซื้อเวชภัณฑ์ในห้องพยาบาล การจัดจ้างผู้รับเหมาแรงงาน การจัดจ้างผู้รับเหมาบริการรถรับ-ส่งพนักงาน การจัดจ้างที่ปรึกษา การซื้อประกันภัย - การเรียกร้องผลประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งจากผู้สมัครงาน - การแสวงหาประโยชน์จากการนำวัสดุเหลือใช้จากกระบวนการผลิต เช่น เศษเหล็ก เศษอะลูมิเนียม เศษสายไฟ หรือกระบวนการอื่น ๆ ไปขายและนำเงินที่ได้บางส่วนมาใช้ส่วนตัว	3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) - ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง - จัดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้อื่นเสนอราคา - การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอกในการป้องกันการทุจริต					3. ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) - ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง - จัดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้อื่นเสนอราคา - การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอกในการป้องกันการทุจริต	

