

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ด้านที่ ๔ การบริหารงานบุคคล

ประเด็นความเสี่ยง	โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)	ระดับความเสี่ยง	มาตรการ/ผลการดำเนินการตามมาตรการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง
<p>เหตุการณ์ความเสี่ยง : การดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>พฤติการณ์ความเสี่ยง : ขั้นตอนการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง</p> <p>๑. หน่วยงานแจ้งความประสงค์ความต้องการบุคลากรใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจ้งความประสงค์ไปเพื่อมุ่งมุ่งหมายให้บุคคลที่ตนรู้จัก ครอบครัว หรือพวกพ้อง ได้รับการบรรจุโดยวิธีมิชอบ <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการคัดเลือกอาจมีผลประโยชน์หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ที่จะถูกบรรจุเป็นบุคลากรใหม่ <p>๔. จัดทำประกาศรับสมัคร</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับสมัครโดยใช้คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะบางประการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อคนที่ตนรู้จัก ครอบครัว หรือพวกพ้อง เป็นการเฉพาะเจาะจง <p>๕. ดำเนินการสอบคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอบคัดเลือก (ข้อเขียน) ไม่โปร่งใส มีการทุจริตลักลอบบอกขอบเขตเนื้อหาวิชา และข้อสอบให้คนที่ตนรู้จัก ครอบครัว หรือพวกพ้องก่อนล่วงหน้า - ในขั้นตอนสอบสัมภาษณ์ บุคคลที่คนที่ตนรู้จัก ครอบครัว หรือพวกพ้อง มักได้รับการพิจารณาให้ผ่านก่อนเป็นลำดับแรก โดยไม่ได้พิจารณาความรู้ความสามารถที่แท้จริง 	<p>๓</p>	<p>๓</p>	<p>๙ (สูง)</p>	<p>๑. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการสรรหาบุคลากรใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนมาตรการควบคุมความเสี่ยงทุจริตเพื่อให้การสรรหาบุคลากรใหม่เป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส <p>๒. มีขั้นตอน ระยะเวลา การดำเนินการ (Flowchart) ที่ลดโอกาสในการทุจริตในกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน ลดการใช้ดุลยพินิจ และเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ</p> <p>๓. หัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ควบคุม กำกับการดำเนินการกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิด และเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด</p> <p>๔. มาตรการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบ ร้องทุกข์ ร้องเรียน เรื่องทุจริตในการสอบหรือการคัดเลือก และมีคณะกรรมการที่จะพิจารณาอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม</p>