

แบบรายงานเสนอความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

กระบวนการ/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
กระบวนการ กระบวนการการ พิจารณาแต่งตั้งเลื่อน ระดับพนักงาน (ระดับ ๒-๗)	การพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน (ระดับ ๒-๗) (เฉพาะในส่วนภูมิภาค)	ศปท. กระทรวงมหาดไทย	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	รัฐวิสาหกิจ	ด้านที่ ๔ การบริหารงานบุคคล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส/ผลกระทบ	๑	๒	๓	๔	๕
โอกาส (Likelihood)	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสดังขึ้น (ร้อยละ ๐)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ ๓)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ ๕)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ ๑๐)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป)
ผลกระทบ (Impact)	แทบจะไม่มี	เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล	มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดย ไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน	ร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆและมีการ ออกข่าวสร้างผลกระทบกับภาพลักษณ์	เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่ เกิดขึ้น

Risk Score					
Likelihood	Impact				
	1	2	3	4	5
5	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
1	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ลงชื่อ.....
(นายมนูญ ใจชื่อ)
ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยง
เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๙๔๘๐
เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

แบบรายงานการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อความเสี่ยง	ลำดับ ขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
				Likelihood	Impact	Risk Score	
กระบวนการการพิจารณา แต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน (ระดับ๒-๗)	๑	การจัดส่งหนังสือจากกฟ.หน่วยงาน	ธุรการ กฟฟ.หน่วยงาน ไม่ส่งหนังสือไปถึงเขต โดย เรียกเก็บผลประโยชน์	๒	๓	๖	ปานกลาง
	๒	รับหนังสือขออนุมัติฯ จากหน่วยงานต้นสังกัด	ธุรการ กฟฟ.เขต ไม่ส่งหนังสือไปดำเนินการต่อ โดยเรียกเก็บผลประโยชน์	๒	๓	๖	ปานกลาง
	๓	ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลกับระเบียบ หลักเกณฑ์ของ กฟผ.	ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์รอบเวลา ตามที่ไฟฟ้ากำหนด	๑	๑	๑	ต่ำ
	๔	จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบฯ	การเปรียบเทียบคู่คดีที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ไฟฟ้ากำหนด แต่ไม่ครบตามจำนวนความ เป็นจริง	๓	๒	๖	ปานกลาง
	๕	คำนวณอัตราค่าจ้างสูงสุดตามที่ กฟผ.	เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ ตามที่กฟผ.กำหนด	๑	๑	๑	ต่ำ
	๖	นำเสนอผู้บริหารพิจารณาตามสายงาน (อาจมีคณะกรรมการ พิจารณา)	มีการนำเสนอที่ไม่เป็นไปตามกรอบเวลา	๓	๒	๖	ปานกลาง
	๗	จัดทำหนังสืออนุมัติเสนอ ผชก.	เป็นไปตามระบบการเสนองาน	๒	๓	๖	ต่ำ
	๘	จัดทำคำสั่งผ่านระบบ Cupid และนำเสนอ ผชก.เห็นชอบ	เป็นไปตามระบบ คิวปิด	๑	๑	๑	ต่ำ
	๙	ออกเลขที่ทางระบบออกเลขที่คำสั่ง PEA-HR-Number	เป็นไปตามระบบการออกเลขคำสั่ง	๑	๑	๑	ต่ำ
	๑๐	อัปโหลดเอกสารบนระบบ Informa	เป็นไปตามระบบ informa	๑	๑	๑	ต่ำ
	๑๑	จัดทำหนังสือนำเสนอคำสั่งจ้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จัดทำหนังสือนำเสนอทางสารบรรณ	๑	๑	๑	ต่ำ
	๑๒	แจ้งเวียนหน่วยงานผ่านระบบสารบรรณ	แจ้งเวียนตามระบบสารบรรณ	๑	๑	๑	ต่ำ
	๑๓	เก็บเข้าแฟ้มประวัติ	จัดเก็บเป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในอนาคต	๑	๑	๑	ต่ำ
	๑๔	เพิ่มข้อมูลลงระบบ SAP	จัดทำข้อมูลลงระบบ SAP	๑	๑	๑	ต่ำ

แบบรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เผยแพร่
ผ่านการอนุมัติแล้ว	ดำเนินการแล้ว	

ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.การจัดส่งหนังสือจาก กฟฟ. หน่วยงาน	ปานกลาง	1. มีแนวปฏิบัติที่เพิ่มเติม และกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน 2. จัดทำระบบ tracking โดยมีลำดับการเข้าถึง Timeline indicator ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนชัดเจน	1. จัดประชุมชี้แจงและจัดทำแนวปฏิบัติ 2. จัดระบบ tracking ตามแนวทางของ กฟผ.3 โดยมีลำดับการเข้าถึง และมี time line indicator ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนชัดเจน 3. มีการประเมินผลภายใต้ส่วนงานย่อยตั้งแต่ระดับแผนกขึ้นมาตามแนวทางการควบคุมภายใน	ภายในไตรมาส 2 ภายในไตรมาส 2 ภายในไตรมาส 4	งบประมาณชี้แจงของหน่วยงาน (ถ้ามี)	1. กสช. 2. ดำเนินการนำร่องเฉพาะในพื้นที่ กฟผ.3 ในปี 2567 (เท่านั้น) 4. สายงาน นอ., กต.
2. รับหนังสือขออนุมัติฯ จากหน่วยงานต้นสังกัด	ปานกลาง	3. มีการประเมินแนวปฏิบัติ ผ่านระบบควบคุมภายใน (CSAS)				
4. จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบ	ปานกลาง	1. กำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจน และกำหนดเป็น Check List ให้ชัดเจน ระบุพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขมาประกอบการพิจารณา 2. ให้ใช้ระบบสารสนเทศมาประกอบการพิจารณา	1 ย้ำแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ และจัดทำ Checklist เวลามาเสนอ ให้ชัดเจน 2 พัฒนาหรือยกระดับระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งในรูปแบบ กฟต. ของหน่วยงาน โดยต้องแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ในการแต่งตั้ง	ข้อ 1 ไตรมาส 2-3 ข้อ 2 ไตรมาส 3-4		

ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
5. นำเสนอผู้บริหารพิจารณาตาม สายงาน (อาจมีคณะกรรมการ พิจารณา)	ปานกลาง	1. กำหนดกรอบเวลาในการ พิจารณาหลังจากได้ข้อมูลจาก กฟฟ. มาแล้ว 2. ต้องแจ้งกลับไปยังหน่วยงานต้น สังกัดผ่านช่องทางสารบรรณหรือ ระบบที่เหมาะสม และเป็นธรรม 3. กรณีที่เรื่องไม่ผ่านการพิจารณา ต้องแจ้งกลับไปยังหน่วยงานต้น สังกัดตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด 4. ผู้ที่เสนอขอการแต่งตั้ง หรือ หัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วยงาน สามารถตรวจสอบผลการพิจารณา ผ่านระบบสารสนเทศหรือระบบอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม	1. ประชุมหารือจัดทำกรอบเวลาร่วมกัน 2. กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน หากมีแนวทางอยู่แล้วให้แจ้งเวียนซ้ำ 3. มีการติดตามประเมินผลจากผู้ที่ได้รับการ เสนอแต่งตั้ง ผ่านช่องทางที่เหมาะสม 4. มีการวิเคราะห์ประเมินผล	ข้อ 1 ไตรมาส 2 ข้อ 2 ไตรมาส 2 ข้อ 3 ไตรมาส 3-4 ข้อ 4 ไตรมาส 4		ผบค.

หมายเหตุ

1. ผบค. หมายถึง ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
2. กสข. หมายถึง กองสนับสนุนงานเขต
3. กฟผ.3 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดนครราชสีมา
4. สายงาน นฉ. หมายถึง สายงาน ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. สายงาน กต. หมายถึง สายงาน ภาคกลางและภาคใต้

ลงชื่อ.....

(นายมนูญ ใจชื่อ)

เลขานุการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กฟผ. (ศปท. PEA)

(ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยง)

วันที่.....