



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๓ ๔๔๘๒

ที่ รง ๐๔๐๖/๐๒๖๑

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เรื่องเดิม

หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ รง ๐๔๐๓/๐๖๓๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ขอให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในกระบวนการ “การรับ-จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” และจัดส่งรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (เอกสาร ๑)

๒. ขั้รายงาน

๒.๑ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (CORRUPTION RISK ASSESSMENT) การขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพ “มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต” (CORRUPTION RISK CONTROL) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีการประเมินความเสี่ยงตามกระบวนการ Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) โดยวิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๓ ขั้นตอน ดังนี้ (เอกสาร ๒)

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน “มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต” จำแนกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ

ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ ๓ โครงการจัดซื้อจัดจ้าง

โดยให้หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่าทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตด้านใดด้านหนึ่งของกระบวนการ หรือโครงการที่มีอยู่ในปัจจุบันมาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ดี พอใช้ หรืออ่อน เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตเพิ่มเติมโดยให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับ ความเสี่ยงที่ประเมินไว้

๒.๒ ขอชี้แจงกระบวนการ “การรับ-จ่าย เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ ด้านการจ่ายเงิน มีจำนวน ๓ กิจกรรม

๑) เงินให้กู้ยืมตาม พ.ร.บ. ๒๕๔๕ ให้แก่ผู้กู้ยืม

๒) เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่ผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ฯ ที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด

๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุน

ตามข้อ...

ตามข้อ ๑) - ๓) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโอนจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้หน่วยงานในภูมิภาคผ่านระบบ KTB Corporate Online ให้ไปดำเนินการเบิกจ่ายตามภารกิจ ซึ่งในปัจจุบันยังไม่พบมีการทุจริตด้านการจ่ายเงิน

๒.๒.๒ ด้านการรับเงิน มีจำนวน ๕ กิจกรรม

๑) ค่าทดสอบที่จัดเก็บตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ (เริ่มใช้เดือนมิถุนายน ๒๕๖๑)

๒) ค่าธรรมเนียมที่จัดเก็บตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ (เริ่มใช้เดือนมิถุนายน ๒๕๖๑)

๓) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน (เริ่มใช้เดือนกันยายน ๒๕๖๒)

๔) เงินรับชำระหนี้ลูกหนี้ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ (เริ่มใช้เดือนเมษายน ๒๕๕๘)

๕) เงินรับชำระหนี้ลูกหนี้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (เริ่มใช้เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๘)

ตามข้อ ๑) - ๕) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานขอชี้แจง ดังนี้

๑. กิจกรรมตามข้อ ๑) - ๒) อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ เป็นผู้กำกับดูแลให้หน่วยงานในภูมิภาคดำเนินงานตามภารกิจ และข้อ ๓) - ๕) อยู่ในความรับผิดชอบของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้กำกับดูแลให้หน่วยงานในภูมิภาคดำเนินงานตามภารกิจ

๒. การทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการรับชำระเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากจำนวน ๕ กิจกรรม มี ๑ กิจกรรม คือ การดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ โดยการใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเริ่มต้นจากกระบวนการอนุมัติ หรืออนุญาตในการตรวจสอบคุณสมบัติผู้รับบริการที่มีความประสงค์จะรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดังกล่าวอาจมีการให้บริการรับเงินค่าธรรมเนียมการรับรองความรู้ความสามารถจากผู้รับบริการไปชำระให้แทน แต่กลับไม่นำส่งเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อดำเนินการออกไปเสร็จรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. การรับชำระเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนอกจากจะชำระด้วยเงินสด/เช็ค/ธนาณัติแล้ว ยังได้เพิ่มช่องทางการรับชำระเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ KTB Corporate Online) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รวมถึงมีระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะกรณี การออกใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดการรับเงินสด/เช็ค/ธนาณัติ เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้มีการผลักดันให้ส่วนราชการดำเนินการตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนากำลังคนในการเตรียมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการให้บริการเพื่อลดขั้นตอนลดระยะเวลาและเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงรองรับการปฏิบัติงานในการสนับสนุนการดำเนินงานและการบริการประชาชนของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว

๒.๓ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า กระบวนการ “การรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ไม่ได้เป็นกระบวนการที่จะนำไปจัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจาก การรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกระบวนการที่จะดำเนินการต่อจากกระบวนการด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ และดำเนินการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ จึงจะสามารถรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๓. ข้อพิจารณา

มติคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มอบให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตามข้อ ๑ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้ว ขอเปลี่ยนชื่อกระบวนการจาก “การรับ-จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” เป็นกระบวนการ “การรับรายรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ” ให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและตามหลักการของ Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ซึ่งได้จัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (เอกสาร ๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางบัญญัติ สุขสถิตย์)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัยและจรรยาบรรณ โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๕ ๓๕๓๕ ๓๐๑๔

ที่ รง ๐๔๐๗/๑๖๓๗

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ

กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ
เลขรับที่ 02380
วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๕
เวลา ๑๕:๓๕ น. ๑๐:๑๔
<input checked="" type="checkbox"/> ผู้บริหารงานทั่วไป
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มงานบริหารกองทุน
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองฯ
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มงานการเงินและบัญชีกองทัพบก
<input type="checkbox"/> กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการ
<input type="checkbox"/> อื่นๆ

ด้วยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เห็นชอบให้นำกระบวนการ “การรับ-จ่าย เงินกองทุนพัฒนาศักยภาพ” เข้าร่วมการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมอบหมายให้กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของ กรมพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตาม มติคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงขอให้ กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในกระบวนการดังกล่าวและจัดส่ง รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบรายงานการประเมินความเสี่ยง การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่แนบมาพร้อมนี้ โดยให้รายงานตามรอบการรายงานดังนี้

รอบที่ ๑ รายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

รอบที่ ๒ รายงานผลหรือความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ขอมอบหมายให้นายพรชชา กุลวรภรณ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดกลุ่มงานวินัยและ จรรยาบรรณ เป็นผู้ประสานงานในเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑๘
คชก

(นางสาวทัยกี ศิลปสิทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๒.๒ การบริหารความเสี่ยงขององค์กรหรือ ERM นั้นเป็นแนวคิดในการบริหารความเสี่ยงแบบใหม่ ซึ่งแตกต่างจาก แนวคิดแบบเดิมหลายประการที่สำคัญมี ดังนี้

แบบเดิม	ERM
ทำแยกเป็นส่วน ๆ หรือฝ่าย ๆ	ทำแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร
บริหารแบบตั้งรับ (รอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยแก้ไข)	บริหารแบบเชิงรุก (ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น)
ทำเป็นครั้งคราวหรือเฉพาะกิจ	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มุ่งเน้นด้านลบเพื่อลดความเสียหาย	มุ่งเน้นด้านบวกด้วยโดยแสวงหาโอกาสที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์กร ควบคู่กับด้านลบ

๓.๒ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตมีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งและแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ Pre-Decision ส่วนการตรวจสอบภายในจะเป็นในลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยง เป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ Post-Decision ควบคุมและตรวจสอบโดยใช้อำนาจกฎหมาย หน่วยงานของทางราชการจะเน้นที่การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) ซึ่งจำเป็นแต่ได้ผลน้อยในการสร้าง “คุณภาพ” “คุณค่า” ที่เกิดจากการตรวจสอบ นอกจากนั้นยังเป็นการเน้น “อดีต” มากกว่า “ปัจจุบัน” และ “อนาคต”

Pre-decision VS Post-decision

๓.๓ วิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มีขั้นตอนหลัก ๓ ขั้นตอน และตารางประกอบการประเมิน ดังนี้

- ๑) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- ๒) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
- ๓) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ก่อนทำการประเมินความเสี่ยงหน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

แบบสรุปรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รอบที่ ๑ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

งานตามภารกิจ : การรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ

ที่	ขั้นตอนที่มีความเสี่ยง และรายละเอียดประเด็นความเสี่ยงการ	ระดับความ เสี่ยงการทุจริต	รายละเอียด มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต
	<p>ขั้นตอนการดำเนินงาน :</p> <p>การรับรายรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการ รับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต :</p> <p>เจ้าหน้าที่รับเงินจากผู้บริการ แต่ไม่นำส่งเจ้าหน้าที่การเงินดำเนินการ ออกใบเสร็จรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p>	ปานกลาง	<p>๑. กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน ค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>๒. มีระบบรับรองความรู้ความสามารถ (e-license) สำหรับ ผู้รับบริการที่มีความประสงค์ขอยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>๓. เพิ่มช่องทางการรับชำระค่าธรรมเนียมการดำเนินการ รับรองความรู้ความสามารถผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๔. มีคู่มือการใช้งานระบบรับรองความรู้ความสามารถ (e-license)</p> <p>๕. มีคู่มือการรับชำระเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ ↑</p> <p>๖. อบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบรับรอง ความรู้ความสามารถ (e-license)</p> <p>๗. แต่งตั้งผู้ตรวจสอบการรับเงินประจำวัน และกรรมการเก็บรักษาเงิน ประจำวันของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๙. มีแนวปฏิบัติการนำเงินที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ ส่งเข้า บัญชีเงินฝากของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑๐. มีแนวปฏิบัติในการแจ้งโอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑๑. มีแนวปฏิบัติด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินสด/เช็ค/ธนาคัติ) สำหรับผู้บริหารหน่วยงานใช้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน</p>

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์ "โอกาสเกิดการทุจริต" (Likelihood) เพื่อประเมินระดับความเสี่ยง

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	๑ = ต่ำมาก	๒ = ต่ำ	๓ = ปานกลาง	๔ = สูง	๕ = สูงมาก
	การรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ	โอกาสเกิดการทุจริต ๑ ครั้งต่อปี	โอกาสเกิดการทุจริต ๒ ครั้งต่อปี	โอกาสเกิดการทุจริต ๓ ครั้งต่อปี	โอกาสเกิดการทุจริต ๔ ครั้งต่อปี	โอกาสเกิดการทุจริต ๕ ครั้งต่อปี

เกณฑ์ "ผลกระทบทางการเงิน" (Impact) เพื่อประเมินระดับความเสี่ยง

ที่	ประเด็นความเสี่ยง	๑ = ต่ำมาก	๒ = ต่ำ	๓ = ปานกลาง	๔ = สูง	๕ = สูงมาก
	การรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ	ความเสียหาย ๑,๐๐๐ บาท หรือน้อยกว่า	ความเสียหาย ๑,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	ความเสียหาย ๑๐,๐๐๑-๕๐,๐๐๐ บาท	ความเสียหาย ๕๐,๐๐๑-๑๐๐,๐๐๐ บาท	ความเสียหาย ตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาส	ผลกระทบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก
๔	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๑	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ขั้นตอนการดำเนินงาน : การรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ

ประเด็นความเสี่ยง : เจ้าหน้าที่รับเงินจากผู้รับบริการแต่ไม่นำส่งเจ้าหน้าที่การเงินดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่าเกณฑ์วัด "โอกาส" เท่ากับ ๒ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเกณฑ์วัด "ผลกระทบ" เท่ากับ ๓ อยู่ในระดับปานกลาง

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ตารางที่ ๑ การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต การให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริต และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)		
			Likelihood	Impact	Risk Score
	การรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรอง ความรู้ความสามารถ	เจ้าหน้าที่รับเงินจากผู้รับบริการ แต่ไม่นำส่ง เจ้าหน้าที่การเงินดำเนินการออกใบเสร็จรับเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒	๓	๖

ตารางที่ ๒ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

กระบวนการ การรับรายรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รายการค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ
หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน/ ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต
	<p>ขั้นตอนการดำเนินงาน : การรับรายรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเภทค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต : เจ้าหน้าที่รับเงินจากผู้รับบริการ แต่ไม่นำส่งเจ้าหน้าที่การเงินดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าคะแนนเท่ากับ ๖ ระดับปานกลาง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ๒. มีระบบรับรองความรู้ความสามารถ (e-license) สำหรับผู้รับบริการที่มีความประสงค์ขอยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ ๓. เพิ่มช่องทางการรับชำระค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. มีคู่มือการใช้งานระบบรับรองความรู้ความสามารถ (e-license) ๕. มีคู่มือการรับชำระเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ ๖. อบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบรับรองความรู้ความสามารถ (e-license) ๗. แต่งตั้งผู้ตรวจสอบการรับเงินประจำวัน และกรรมการเก็บรักษาเงินประจำวันของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙. มีแนวปฏิบัติการนำเงินที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ ส่งเข้าบัญชีเงินฝากของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐. มีแนวปฏิบัติในการแจ้งโอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑. มีแนวปฏิบัติด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการรับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินสด/เช็ค/ธนาคณัติ) สำหรับผู้บริหารหน่วยงานใช้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน