

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	วิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ชื่อความเสี่ยงทุจริต : กระบวนการพิจารณาอนุมัติการให้การสนับสนุนทุนประจำปี					
๑. อาจมีการแต่งตั้ง พวกพ้องหรือตนเอง เป็นคณะต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ พิจารณาโครงการ ส่งผลให้เกิดความ ซ้ำซ้อนและความไม่ โปร่งใสในการพิจารณา โครงการ ๒. อาจมีการรับสินบน หรืออาจมีผลประโยชน์ ทับซ้อนระหว่างผู้ พิจารณาโครงการกับผู้ ยื่นขอรับการสนับสนุน ทุน	๑ x ๕ = ๕ (ปานกลาง)	๑. แต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมี ประสบการณ์ในด้านสื่อที่หลากหลายจาก ภายนอก มาร่วมเป็นคณะอนุกรรมการ กลั่นกรอง ทั้งนี้ ให้สำนักงานฯ จัดทำ ประวัติและข้อมูลของบุคคลภายนอกที่ถูก เชิญเป็นคณะทำงานหรือ คณะอนุกรรมการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ๒. กำหนดให้ฝ่ายเลขาฯ มีแนวทางและ รูปแบบการติดต่อกับผู้ขอทุนตามคู่มือ พร้อมกับการแจ้งเตือนในเรื่องการเอื้อ ผลประโยชน์ในที่ประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ เป็นแนวปฏิบัติที่เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ๓. จัดทำแนวทางปฏิบัติ และแบบรายงาน ข้อมูลและการแสดงตนในเรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งในส่วนของฝ่าย เลขาฯ และคณะทำงาน/คณะอนุ กรรมการฯ	๑. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลภายนอกที่ มีความรู้ความสามารถในด้านสื่อที่ หลากหลายร่วมเป็นคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองฯ โดยมีการจัดทำข้อมูล ประวัติและตรวจสอบความซ้ำซ้อนของ ข้อมูลผ่านระบบ ThaiREX ๒.-๓. ดำเนินการจัดทำคู่มือกลั่นกรอง โครงการ ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งมีการ กำหนดแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับ ซ้อน และให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยให้ประธานในที่ประชุม แจ้งก่อนเริ่ม ประชุมทุกครั้ง	เม.ย. - มิ.ย. ๖๗	ผู้จัดการ และ ส่วนงาน กฎหมาย

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	วิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุจริตด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ชื่อความเสี่ยงทุจริต : กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง					
อาจมีการเรียกรับ สินบน หรือเอื้อ ประโยชน์เพื่อคัดเลือก ผู้รับจ้างที่มี ผลประโยชน์ร่วมกัน	๑ x ๔ = ๔ (ปานกลาง)	๑. จัดทำ TOR ที่กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนที่ชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ดุลย พินิจในการพิจารณา ๒. หมุนเวียนบุคลากรในการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการจ้าง เพื่อไม่ให้ จำกัดอยู่กับกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๓. เคร่งครัดเรื่องการรักษาความลับของ ข้อมูลในเรื่องที่จะจัดซื้อจัดจ้างห้ามไม่ให้ ออกสู่ภายนอก ๔. รณรงค์เรื่องการป้องกันการทุจริตอย่าง ต่อเนื่องให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	๑. มีการแจ้งเวียนแนวปฏิบัติทางพัสดุ เกี่ยวกับแนวทางการกำหนดเกณฑ์การ ให้คะแนนและเงื่อนไขอื่นๆ สำหรับการ จัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR) เมื่อ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ ทางอีเมลแล้ว ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา การจ้าง โดยหมุนเวียนบุคลากรฝ่าย ต่างๆ ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึง ๓. มีแนวทางในการรักษาความลับของ ข้อมูลที่จะจัดซื้อจัดจ้างโดยกำหนดไว้ใน ขอบเขตของงาน (TOR) ตามแบบร่าง ข้อตกลงปกปิดความลับ ๔. ดำเนินการป้องกันการทุจริตโดยให้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการพิจารณาผล ลงนาม ข้อตกลงคุณธรรมเรื่องความโปร่งใสและ ผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินการ ก่อนพิจารณาการจ้างทุกครั้ง อีกทั้งยังม ีการให้เจ้าหน้าที่ใส่ข้อมูลรายงานการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ทุกฝ่ายที่มี โครงการ

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	วิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		๕. เปิดช่องทางการร้องเรียนการทุจริตที่ เพียงพอ เข้าถึงง่าย	เปิดเผยการขัดกันแห่งผลประโยชน์กับ สำนักงานฯ ๕. สำนักงานฯ มีช่องทางการร้องเรียน การทุจริตผ่านเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน และผ่านช่องทางออนไลน์ อย่าง Facebook และ Line OA ของ กองทุนฯ		
การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล					
ชื่อความเสี่ยงการทุจริต : กระบวนการปรับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่					
อาจมีการเรียกรับ สินบน หรือใช้ดุลยพินิจ เพื่อให้การช่วยเหลือ พวกพ้องในการเลื่อน ตำแหน่ง	๑ x ๔ = ๔ (ปานกลาง)	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบเกณฑ์ การเลื่อนระดับ และ/หรือเลื่อนตำแหน่ง ๒. กำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไป ตามประกาศสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อ ปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งและ เลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด	๑. มีการแจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนระดับของ เจ้าหน้าที่ให้รับทราบโดยทั่วกัน เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ทางอีเมลแล้ว ๒. มีการกำกับติดตามการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด โดยมีการแต่งตั้ง คณะทำงาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เป็น เลขานุการ เพื่อพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งและ/หรือเลื่อนระดับ และ นำเสนอผู้จัดการพิจารณา	ก.พ. ๖๗ - เม.ย. ๖๗	ส่วนงาน ทรัพยากร บุคคล

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)	วิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการในการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		๓. มีคณะทำงานพิจารณาการเลื่อนระดับและ/หรือเลื่อนตำแหน่ง จากฝ่ายต่าง ๆ ภายในกองทุน รวมถึงบุคคลภายนอก เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ และเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ๔. ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมมีช่องทางในการโต้แย้งหรืออุทธรณ์	๓. มีการจัดตั้งคณะทำงานพิจารณาการเลื่อนระดับและ/หรือเลื่อนตำแหน่ง จากฝ่ายต่างๆ ภายในกองทุนฯ หรือบุคคลภายนอก เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการพิจารณา ๔. สำนักงานฯ มีช่องทางจัดการข้อร้องเรียนภายใน โดยผ่านกล่องรับเรื่องร้องเรียน และมีการจัดตั้งคณะทำงานดำเนินการเรื่องร้องเรียนจากกล่องรับเรื่องร้องเรียนเสนอต่อผู้จัดการ เพื่อพิจารณาสั่งการ ให้เกิดความโปร่งใсыุติธรรมตรวจสอบได้		