

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

กระบวนการ/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
กระบวนการ	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปเพื่อเลื่อนเงินเดือน ในทุกครึ่งปีงบประมาณ	ศปท. กระทรวงการต่างประเทศ	กรมยุโรป	หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า	ด้านที่ 4 การบริหารงานบุคคล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส/ผลกระทบ	1	2	3	4	5
โอกาส (Likelihood)	ไม่มีโอกาสเกิดการทุจริต (0 ครั้ง/ปี)	โอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน 1 ครั้ง/ปี	มีโอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี	มีโอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี	มีโอกาสเกิดการทุจริตไม่เกิน 4 ครั้ง/ปี
ผลกระทบ (Impact)	ไม่มีผลกระทบ	1. ปรากฏข่าวลือ มีการสอบถาม หรือ พาดพิงถึงคนในหน่วยงานเกี่ยวกับการทุจริต 2. มีคนร้องเรียน หรือปรากฏเบาะแสใดๆ ที่ เกี่ยวข้องการทุจริตนั้น	1. หน่วยงานตรวจสอบประจำหน่วยงาน หรือ หน่วยงานตรวจสอบของภายนอกเข้า ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความเสี่ยง ทุจริตที่เกิดขึ้น 2. มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถาม ต่อการทำงาน และไม่ปรากฏการชี้แจง คำตอบที่ชัดเจนเพื่อคลายข้อสงสัย	1. ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่อง ความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ ลงข่าว อย่างต่อเนื่อง และอยู่ในความสนใจ ของสังคม 2. มีการร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการ ออกข่าว	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษ ชี้มูล ความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ลงชื่อ .....  
 (นางสาวเบญญาภา สมัครการ)  
 ตำแหน่ง.....นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ.....  
 เบอร์โทรศัพท์ 0 2203 5000 ต่อ 13107  
 (เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง)

ชื่อความเสี่ยง	ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
				Likelihood	Impact	Risk Score	
การบริหารงานบุคคล: ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปเพื่อเลื่อนเงินเดือนในทุกครึ่งปีงบประมาณ	1	กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พร้อมทั้งไฟล์วงเงินการเงินเดือนที่สามารถบริหารได้(เฉพาะของกรมยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคลเพื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้ประชุมพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรป โดยผู้อำนวยการทุกกองและเลขานุการกรม จะเป็นผู้ประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงินจากสำนักบริหารบุคคล	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละกองอยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการกรม (ส่วนสำนักงานเลขานุการกรม) แต่เพียง ผู้เดียวในเบื้องต้น	3	2	6	ปานกลาง
	2	ผู้อำนวยการทุกกองและเลขานุการกรม ในฐานะผู้ประเมินประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง ขึ้นไปถึงระดับดีเด่น ซึ่งร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนระดับดีเด่นจะสูงที่สุด	ผู้ประเมินให้ผลการประเมินข้าราชการภายใต้บังคับบัญชาของตน โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีส่วนตัว หรือมีผลประโยชน์แก่กันในรูปแบบต่างๆ อาทิ สินบน ของขวัญ หรือการอำนวยความสะดวกในลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณา โดยให้ผลการประเมินที่ดีกว่าแก่ข้าราชการที่ตนมีความสัมพันธ์อันดีหรือเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพที่แท้จริงของข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3	3	9	สูง
	3	ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักเลขานุการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมิน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปและเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป	ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปกปิดเจตนาทุจริตเพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่ตนมีร่วมกับข้าราชการที่เอื้อประโยชน์แก่ตนนั้นๆ และตกแต่งข้อมูลหรือปกปิดการทำงานเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการที่ตนต้องการให้ผลการประเมินดีเด่น ด้วยความไม่ยุติธรรม	3	2	6	ปานกลาง
	4	กรมยุโรปจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภทตำแหน่ง ให้ทราบโดยทั่วกัน	ผู้ประเมินปกปิดการกระทำอันทุจริตเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกล้าที่จะกระทำซ้ำต่อไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือนแก่ข้าราชการได้บังคับบัญชาของตนอีก และเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสและขอบเขตการทุจริตแลกรับสินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมีนัยสำคัญต่อการบริหารบุคคลกรของหน่วยงานมากขึ้น	3	3	9	สูง

แบบรายงานแบบบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ศป.ท. กระทรวงการต่างประเทศ		กรมยุโรป
การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เผยแพร่
ยังไม่ผ่านการอนุมัติ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	<a href="https://www.pacc.go.th/">https://www.pacc.go.th/</a>

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พร้อมทั้งให้ส่งเงินการเลื่อนเงินเดือนที่สามารถบริหารได้เฉพาะของกรมยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคล เพื่อให้มีคณะกรรมการกั้นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้ประจวบเหมาะผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรป โดยผู้อำนวยการทุกคน และเลขาธิการกรม จะเป็นผู้ประเมินข้าราชการได้ บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การมีนา และภายใต้กรอบวงเงิน จากสำนักบริหารบุคคล	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละกอง อยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง และเลขาธิการกรม (ส่วนสำนักงานเลขาธิการกรม) แต่เพียง ผู้เดียวในเบื้องต้น	ปานกลาง	1. สำนักงานเลขาธิการเวียนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ทราบโดยทั่วกันในกรมยุโรป 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกั้นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ประกอบด้วย ผู้บริหารกรม และผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม และรับทราบในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยผู้บริหารสูงสุดเน้นย้ำในหลักการพิจารณาผลการประเมินที่มีความยุติธรรมคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและสมรรถภาพของข้าราชการเป็นหลัก		1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
ผู้อำนวยการทุกคนและเลขาธิการกรม ในฐานะผู้ประเมินประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตนตามหลักเกณฑ์การมีนา และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง ขึ้นไปถึงระดับดีเด่น ซึ่งร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนระดับดีเด่นจะสูงที่สุด	ผู้ประเมินให้ผลการประเมินข้าราชการภายใต้บังคับบัญชาของตน โดยให้ความสัมพันธ์อันดีส่วนตัว หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในรูปแบบต่างๆ อาทิ สนิทน ของขวัญ หรือการอำนวยความสะดวกในลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณา โดยให้ผลการประเมินที่ดีกว่าแก่ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์อันดีหรือเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพที่แท้จริงของข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	สูง	1. กั้นกรองและตรวจสอบขั้นตอนการคัดเลือกตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารข้อมูลและประสานงานฯ ของกรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2. กั้นกรองและตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยละเอียด	1. หน่วยงานมอบหมายให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการประเมินเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 2. หน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ กั้นกรองและตรวจสอบการดำเนินการคัดเลือกอย่างถี่ถ้วน โดยมีการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรกำกับ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักและเลขาธิการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมินเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปและเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกั้นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป	ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปิดจดนาทุจริตเพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สัมพันธ์กับข้าราชการที่เอื้อประโยชน์แก่ตน นั้นๆ และคัดแต่ข้อมูลหรือปิดปิดการทำงานเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการที่ตนต้องการให้ผลการประเมินดีเกินด้วยตัวเอง	ปานกลาง	1. กำหนดแนวปฏิบัติและเกณฑ์ในการให้คะแนนของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนและตรวจสอบได้ 2. กำหนดหลักเกณฑ์ของแบบทดสอบและการตรวจแบบทดสอบอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้ เช่น กำหนดแบบทดสอบสำหรับผู้สมัครสอบ หรือกำหนดให้ผู้ประเมินคะแนนและคนจัดทำแบบทดสอบ เป็นผู้ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. หน่วยงานมอบหมายให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการประเมินคะแนนแบบทดสอบคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารข้อมูลและประสานงานฯ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 2. หน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ กั้นกรองและตรวจสอบการดำเนินการคัดเลือกอย่างถี่ถ้วนและเปิดเผยขั้นตอนการให้คะแนนอย่างเป็นธรรม โดยมีการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรกำกับ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
กรมยุโรปจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภทตำแหน่ง ให้ทราบโดยทั่วกัน	ผู้ประเมินปิดกั้นการกระทำอันทุจริตเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกลัวที่จะกระทำข้อใดๆไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือนแก่ข้าราชการได้ บังคับบัญชาของตน และเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสและขอบเขตการทุจริตแก่กับสินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมีภัยคุกคามต่อการบริหารบุคคลของหน่วยงานมากขึ้น	สูง	1. ตรวจสอบและเทียบเคียงคะแนนของผู้สมัครสอบคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารข้อมูลและประสานงานฯ อย่างละเอียดถี่ถ้วนและเปิดเผย 2. กำหนดมาตรการลงโทษที่ชัดเจนและสามารถนำมาใช้ในสถานการณ์จริงได้ หากเจ้าหน้าที่ฯ มีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามแนวปฏิบัติดังกล่าว 3. กำหนดนโยบายการเงินเบาะแสร้อยเวียน เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยงานได้ทราบเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง หรือเลขาธิการกรมฯ จัดตั้งคณะกรรมการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับตรวจสอบและเทียบเคียงคะแนนของผู้สมัครสอบคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารข้อมูลและประสานงานฯ อีกครั้ง ตลอดจนเปิดเผยขั้นตอนการให้คะแนนทุกส่วนของการสอบคัดเลือก 2. หน่วยงานชี้แจงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรการลงโทษหากมีการคิดสินบนในการสอบคัดเลือกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารข้อมูลและประสานงานฯ โดยหน่วยงานสามารถดำเนินการตามเห็นสมควรตามมาตรการลงโทษดังกล่าว 3. ผู้ที่เห็นการกระทำที่อาจมีความเสี่ยงการรับสินบน สามารถแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียน ได้ผ่านเลขาธิการกรมฯ หรือสามารถแจ้งได้ผ่านประณัติอิเล็กทรอนิกส์ และทางผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสร้อยเวียน	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	สำนักเลขาธิการกรมฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน