

แบบรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ตปท. กระทรวงการต่างประเทศ

กรมยุโรป

การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เผยแพร่
ยังไม่ผ่านการอนุมัติ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	https://www.pacc.go.th/

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พร้อมทั้งไฟล์วงเงินการเงินเดือนที่สามารถบริหารได้(เฉพาะของกรมยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคล เพื่อให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้ประชุมพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรป โดยผู้อำนวยการทุกกอง และเลขาธิการกรม จะเป็นผู้ประเมินข้าราชการใต้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน จากสำนักบริหารบุคคล</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละกอง อยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ใต้บังคับบัญชาการกอง และเลขาธิการกรม (ส่วนสำนักงานเลขาธิการกรม) แต่เพียงผู้เดียวในเมืองต้น</p>	ปานกลาง	<p>1. สำนักงานเลขาธิการเวียนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ทราบโดยทั่วกันในกรมยุโรป 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ประกอบด้วย ผู้บริหารกรม และผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม และรับทราบในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อนำมาปฏิบัติตามเคร่งครัด โดยผู้บริหารสูงสุดเน้นย้ำในหลักการพิจารณาผลการประเมินที่มีความยุติธรรมคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและสมรรถภาพของข้าราชการเป็นหลัก</p>	<p>- ผู้บริหารกรม (อธิบดีและ รองอธิบดี 2 ตำแหน่ง) ให้การกำกับดูแลผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละกองอย่างใกล้ชิด เมื่อถึงแต่ละรอบการประเมินเนื่องจากความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงสูงสุด มีน้ำหนักพอที่จะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบต่อการประเมินของผู้บังคับบัญชามีอำนาจประเมินได้ (ผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม) หากพบเห็นว่ามีการประเมินที่ไม่เป็นธรรม เทียบกับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินในแต่ละกอง</p>	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
<p>ผู้อำนวยการทุกกองและเลขาธิการกรม ในฐานะผู้ประเมิน ประเมินข้าราชการใต้บังคับบัญชาในกองของตนตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง ขึ้นไปถึงระดับดีเด่น ซึ่งร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนระดับดีเด่นจะสูงที่สุด</p>	<p>ผู้ประเมินให้ผลการประเมินข้าราชการภายใต้บังคับบัญชาของตน โดยใช้ความสัมพันธอันดีส่วนตัว หรือมีผลประโยชน์แก่กันในรูปแบบต่างๆ อาทิ สนิมบน ของขวัญ หรือการอำนวยความสะดวกในลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณา โดยให้ผลการประเมินที่ดีกว่าแก่ข้าราชการที่ตนมีความสัมพันธ์อันดีหรือเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพที่แท้จริงของข้าราชการ</p>	สูง	<p>มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม ประกาศกระทรวงการต่างประเทศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญกระทรวงการต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์การประเมินหลักจาก พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และผลงานที่เกิดขึ้นจริงของข้าราชการแต่ละคน</p>	<p>คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป โดยมีผู้บริหารสูงสุดเป็นประธานและให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์การให้คะแนนโดยประเมินจากสมรรถนะการทำงานและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินคำนึงถึงผลงานจริงที่เกิดขึ้น และจะมีการตั้งคำถามจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทุกชั้น หากพบข้อสังเกตของการให้คะแนนไม่ตรงกับผลงานจริงของข้าราชการในสังกัดแต่ละกอง</p>	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
<p>ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักเลขาธิการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมิน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปและเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป</p>	<p>ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปกติเจตนาทุจริตเพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่ตนมีส่วนร่วมกับข้าราชการที่เอื้อประโยชน์แก่ตนนั้นๆ และตกแต่งข้อมูลหรือปกปิดการทำงานเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการที่ตนต้องการให้ผลการประเมินดีเด่นด้วยความไม่ยุติธรรม</p>	ปานกลาง	<p>ผู้ถูกประเมินตรวจสอบผลการประเมินของตนทุกครั้ง และลงรายมือชื่อรับรองผลการประเมินปฏิบัติราชการเพื่อรับรู้และยินยอมในผลการประเมินของตน</p>	<p>1. ผู้บริหารสูงสุดเปิดโอกาสให้ข้าราชการในกรมฯ สามารถแจ้งหากพบช่องทางที่มีการทุจริต ที่ทำให้เกิดการประเมิน ที่ไม่เป็นธรรม 2. เปิดโอกาสให้ร่วมกันตรวจสอบโดยผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย หากพบเห็นหรือมีผู้แจ้งการทุจริตไม่โปร่งใส ในการให้คะแนนประเมิน</p>	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
<p>กรมยุโรปจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภทตำแหน่ง ให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>ผู้ประเมินปกปิดการกระทำอันทุจริตเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกล้าที่จะกระทำซ้ำต่อไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือนแก่ข้าราชการใต้บังคับบัญชาของตนอีก และเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นโอกาสและขอบเขตการทุจริตแลกรับสินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมีนัยสำคัญต่อการบริหารบุคคลกรของหน่วยงานมากขึ้น</p>	สูง	<p>มีช่องทางร้องเรียนเมื่อมีการพบเห็นหากพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่โปร่งใส มีพฤติกรรมของการทุจริตรับสินบน ซึ่งทำให้เกิดการประเมินที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะมีช่องทางอยู่ในเว็บไซต์ของยุโรป ภายใต้หัวข้อ “การรับเรื่องร้องเรียน” หรือผู้บริหารสูงสุดเปิดช่องทางในการร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตได้</p>	<p>1. ข้าราชการทุกคนตรวจสอบความถูกต้องในผลการประเมินของตน 2. หน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารสูงสุดก็ต้องเน้นย้ำถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็น และเรื่องร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความมั่นใจว่า หากร้องเรียนแล้วจะได้รับความยุติธรรมในขั้นต่อไปและไม่เพิกเฉยต่อความทุจริตและพฤติกรรมที่ไม่โปร่งใสต่างๆในการปฏิบัติงาน</p>	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	สำนักเลขาธิการกรมฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน