

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของกรมยุโรป

ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นความเสี่ยงด้าน.....ด้านที่ ๔ การบริหารงานบุคคล.....

ชื่อ กระบวนการ / โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบที่ ๑
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต
1	กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พร้อมทั้งไฟล์วงเงินการเลื่อนเงินเดือนที่สามารถบริหารได้(เฉพาะของกรมยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคล เพื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้หารือและพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรป โดยผู้อำนวยการทุกกองและเลขาธิการกรม จะเป็นผู้ประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตนตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงินจากสำนักบริหารบุคคลในทุกรอบการประเมิน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละกอง อยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม (ส่วนสำนักงานเลขาธิการกรม) แต่เพียงผู้เดียวในเบื้องต้น ซึ่งอาจเกิดการรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อเป็นสินบน ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 149 จากข้าราชการผู้ถูกประเมิน เนื่องจากทราบดีอยู่แล้วว่า ผู้บังคับบัญชาในกองของตนจะเป็นผู้ประเมินหลักของผลการปฏิบัติราชการของตน
2	ผู้อำนวยการทุกกองและเลขาธิการกรม ในฐานะผู้ประเมินประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง ขึ้นไปถึงระดับดีเด่น ซึ่งร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนระดับดีเด่นจะสูงที่สุด	ผู้ประเมินให้ผลการประเมินข้าราชการภายใต้บังคับบัญชาของตน โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีส่วนตัว หรือมีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนกันในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะในรูปแบบของขวัญขวัญ ของกำนัล หรือสินน้ำใจ ที่เข้าข่ายสินบน ในลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณา โดยให้ผลการประเมินที่ดีเด่นแก่ข้าราชการที่ตนมีความสัมพันธ์อันดีหรือเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและสมรรถภาพที่แท้จริงของข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3	ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักเลขานุการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมิน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป และเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป	ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปกปิดเจตนาทุจริตเพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่ตนมีส่วนร่วมข้าราชการที่ให้สินบนในลักษณะต่างๆ โดยสามารถตกแต่งข้อมูลหรือปกปิดการทำงาน เพื่อผลการประเมินที่ดีเด่นแก่ข้าราชการที่ตนได้รับสินบน ด้วยความไม่ยุติธรรมและปราศจากการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานจริง
4	กรมยุโรปจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภทตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน	ผู้ประเมินปกปิดการกระทำอันทุจริตรับสินบนเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกล้าที่จะกระทำซ้ำต่อไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือนแก่ข้าราชการใต้บังคับบัญชาของตนอีก และเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสและขอบเขตการทุจริตแลกรับสินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมีนัยสำคัญต่อการบริหารบุคลากรของหน่วยงานมากขึ้น

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต ๕ ครั้ง ต่อปี
๔	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต ๔ ครั้ง ต่อปี
๓	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต ๓ ครั้ง ต่อปี
๒	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต ๒ ครั้ง ต่อปี
๑	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต ๑ ครั้ง ต่อปี

ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	๑.เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม ๒.เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
๔	๑. ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความไม่โปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่องและสังคมให้ความสนใจ ๒. ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
๓	๑. หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง ๒. มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	๑. ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส ๒. เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
๑	ไม่มีผลกระทบ

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
1	กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ พร้อมทั้งไฟล์วงเงิน การเลื่อนเงินเดือนที่สามารถบริหารได้ (เฉพาะของกรม ยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคล เพื่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้หารือและพิจารณาผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรป โดยผู้อำนวยการทุกกอง และเลขานุการกรม จะเป็นผู้ประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน จากสำนักบริหารบุคคล ในทุกรอบการประเมิน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในแต่ละกอง อยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของ ผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการกรม (ส่วนสำนักงานเลขานุการกรม) แต่เพียงผู้เดียวใน เบื้องต้น ซึ่งอาจเกิดการรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อเป็นสินบน ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 149 จาก ข้าราชการผู้ถูกประเมิน เนื่องจากทราบที่อยู่แล้ว ว่าผู้บังคับบัญชาในกองของตนจะเป็นผู้ประเมิน หลักของผลการปฏิบัติราชการของตน	2	4	8	ปานกลาง
2	ผู้อำนวยการทุกกองและเลขานุการกรม ในฐานะ ผู้ประเมินประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุงขึ้นไปถึงระดับ ดีเด่น ซึ่งร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ระดับดีเด่นจะสูงที่สุด	ผู้ประเมินให้ผลการประเมินข้าราชการภายใต้ บังคับบัญชาของตนโดยใช้ความสัมพันธ์อันดี ส่วนตัว หรือมีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนกัน รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะในรูปแบบของขวัญ ของกำนัล หรือสินน้ำใจ ที่เข้าข่ายเป็นสินบน ในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการ พิจารณาผลการประเมิน โดยให้ผลการประเมิน ที่ดีเด่นแก่ข้าราชการที่ตนมีความสัมพันธ์อันดี หรือเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยไม่คำนึงถึงผล การปฏิบัติงาน และสมรรถภาพที่แท้จริงของ ข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2	5	10	สูง

3	ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักเลขานุการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมินเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป และเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป	ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปกปิดเจตนาทุจริตเพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่ตนมีส่วนร่วมกับข้าราชการที่ให้สินบนในลักษณะต่างๆ โดยอาจปรับข้อมูลหรือปกปิดการทำงาน เพื่อผลการประเมินที่ดีเด่นแก่ข้าราชการที่ตนได้รับสินบนด้วยความไม่ยุติธรรมและปราศจากการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานจริง	2	5	10	สูง
4	กรมยุโรปจัดทำประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภทตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน	ผู้ประเมินปกปิดการกระทำอันทุจริตรับสินบนเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกล้าที่จะกระทำซ้ำต่อไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือนแก่ข้าราชการได้บังคับบัญชาของตนอีก เนื่องจากการประเมินจะต้องเกิดขึ้นในทุกรอบ 6 เดือน ของแต่ละปีงบประมาณ และเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสและขอบเขตการทุจริตแลกรับสินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมีนัยสำคัญต่อการบริหารบุคลากรของหน่วยงานมากขึ้น	2	4	8	ปานกลาง

ชื่อกระบวนการ / โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบที่ ๑
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	กรมยุโรปได้รับบันทึกแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพร้อมทั้งไฟล์วงเงินการเลื่อนเงินเดือนที่สามารถบริหารได้ (เฉพาะของกรมยุโรป) จากสำนักบริหารบุคคลเพื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปได้หารือและพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมยุโรปโดยผู้อำนวยการทุกกองและเลขาธิการกรมจะเป็นผู้ประเมินข้าราชการได้บังคับบัญชาในกองของตนตามหลักเกณฑ์การเมินฯ	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละกอง อยู่ภายใต้การพิจารณาตัดสินใจของผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานของหน่วยงานในกรม ได้แก่ ผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม (ส่วนสำนักงานเลขาธิการกรม) แต่เพียงผู้เดียวในเบื้องต้นซึ่งอาจเกิดการรับทรัพย์สินของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อเป็นสินบนตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 149 จากข้าราชการผู้ถูกประเมินเนื่องจากทราบที่อยู่แล้วว่าผู้บังคับบัญชาในกองของตนจะเป็นผู้ประเมินหลักของผลการปฏิบัติราชการของตน	ปานกลาง	- สำนักงานเลขาธิการกรมเวียนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ทราบโดยทั่วกันในกรมยุโรป- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรปประกอบด้วย ผู้บริหารกรมและผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม และรับทราบในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยผู้บริหารสูงสุดของกรมเน้นย้ำในหลักการพิจารณาผลการประเมินที่มีความยุติธรรมคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะการทำงานของข้าราชการเป็นหลัก	- ผู้บริหารกรม (อธิบดีและรองอธิบดี ๒ ตำแหน่ง) กำกับดูแลผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละกองอย่างใกล้ชิด เมื่อถึงแต่ละรอบการประเมินเนื่องจากความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงสูงสุดมีน้ำหนักพอที่จะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบต่อการประเมินขอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจประเมินได้ (ผู้อำนวยการกองและเลขาธิการกรม) หากพบเห็นว่ามีารประเมินที่ไม่เป็นธรรมเทียบกับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินในแต่ละกอง	ตลอดปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานเลขาธิการกรม

	และภายใต้กรอบวงเงิน จากสำนักบริหารบุคคล ในทุกรอบการประเมิน							
2	ผู้อำนวยการทุกกองและ เลขานุการกรม ในฐานะ ผู้ประเมินประเมิน ข้าราชการใต้บังคับ บัญชาในกองของตน ตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ และภายใต้กรอบวงเงิน ตั้งแต่ผลการประเมิน ระดับต้องปรับปรุงขึ้นไป ถึงระดับดีเด่น ซึ่งร้อยละ ของฐานในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนระดับ ดีเด่นจะสูงที่สุด	ผู้ประเมินให้ผลการประเมิน ข้าราชการภายใต้บังคับ บัญชาของตนโดยใช้ ความสัมพันธ์อันดีส่วนตัว หรือมีการให้ผลประโยชน์ ตอบแทนกันรูปแบบ ต่างๆ โดยเฉพาะในรูปแบบ ของขวัญ ของกำนัล หรือ สินน้ำใจ ที่เข้าข่ายเป็น สินบน ในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม ในการพิจารณาผลการ ประเมิน โดยให้ผลการ ประเมินที่ดีเด่นแก่ ข้าราชการที่ตนมีความ สัมพันธ์อันดีหรือได้รับ ผลประโยชน์จากกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงผลการ ปฏิบัติงานและสมรรถภาพ ที่แท้จริงของข้าราชการ ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	สูง	มีแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไป ตามประกาศกระทรวงการ ต่างประเทศ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการพลเรือน สามัญกระทรวงการต่าง ประเทศ โดยมีเกณฑ์การ ประเมินหลักจากพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และผลงานที่ เกิดขึ้นจริงของข้าราชการ แต่ละคน	คณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ ในสังกัดกรมยุโรป โดยมี ผู้บริหารสูงสุดของกรม เป็นประธานให้ความสำคัญ กับหลักเกณฑ์การให้ คะแนนโดยประเมินจาก สมรรถนะการทำงานและ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง เป็นหลัก เพื่อให้ผู้บังคับ บัญชาผู้ประเมินคำนึงถึง ผลงานจริงที่เกิดขึ้น และจะ มีการตั้งคำถามจากผู้บังคับ บัญชาเหนือขึ้นไปทุกชั้น หากพบข้อสังเกตของการ ให้คะแนนไม่ตรงกับผลงาน จริงของข้าราชการในสังกัด แต่ละกอง	ตลอด ปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักงาน เลขานุการ กรม

3	ผู้ประเมินของแต่ละกอง/สำนักเลขาธิการกรม นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ตนประเมิน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป และเสนออธิบดีกรมยุโรปเป็นอันดับสุดท้ายในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป เพื่อลงนามเห็นชอบกับผลการประเมินต่อไป	ผู้ประเมินนำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ให้เห็นชอบโดยปกปิดเจตนาทุจริต เพื่อผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่ตนมีร่วมกับข้าราชการที่ให้สินบนในลักษณะต่างๆ โดยอาจตกแต่งข้อมูลหรือปกปิดการทำงานเพื่อผลการประเมินดีเด่นแก่ข้าราชการที่ตนได้รับสินบน ด้วยความไม่ยุติธรรมและปราศจากการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	สูง	ผู้ถูกประเมินตรวจสอบผลการประเมินของตนทุกครั้ง และลงลายมือชื่อรับรองผลการประเมินปฏิบัติราชการเพื่อรับรู้และยินยอมในผลการประเมินของตน	๑. ผู้บริหารสูงสุดของกรม เปิดโอกาสให้ข้าราชการในกรมฯ สามารถแจ้งหากพบช่องทางที่มีการทุจริต ที่ทำให้เกิดการประเมิน ที่ไม่เป็นธรรม ๒. เปิดโอกาสให้ร่วมกันตรวจสอบโดยผู้บริหารกรม ตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมา เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย หากพบเห็นหรือมีผู้แจ้งการพฤติกรรมไม่โปร่งใส ในการให้คะแนนประเมิน	ตลอด ปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักงาน เลขานุการ กรม
4	กรมยุโรปจัดทำประกาศเรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมยุโรป ทุกประเภท	ผู้ประเมินปกปิดการกระทำอันทุจริตรับสินบนเพื่อผลประโยชน์ของตน และมีความกล้าที่จะกระทำซ้ำต่อไปในอนาคต เมื่อมีโอกาสในการบริหารจัดการ	ปานกลาง	มีช่องทางการร้องเรียนหากพบเห็นว่าการกระทำที่ไม่โปร่งใส มีพฤติกรรมของการทุจริตรับสินบน ซึ่งทำให้เกิดการประเมินที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะมีช่องทางอยู่ในเว็บไซต์ของยุโรป ภายใต้หัวข้อ “การรับเรื่องร้องเรียน” หรือ	๑. ข้าราชการทุกคน ตรวจสอบความถูกต้อง ในผลการประเมินของตน ๒. หน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารกรมก็ต้องเน้นย้ำถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นและเรื่องร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	ตลอด ปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักงาน เลขานุการ กรม

	ตำแหน่งให้ทราบโดย ทั่วกัน	เกี่ยวกับการประเมิน เงินเดือนแก่ข้าราชการ ได้บังคับบัญชาของตนอีก เนื่องจากการประเมิน จะต้องเกิดขึ้นในในรอบ 6 เดือน ของแต่ละปีงบประมาณ และเมื่ออยู่ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสและ ขอบเขตของการทุจริตรับ สินบนก็จะใหญ่ขึ้นและมี นัยสำคัญต่อการบริหาร บุคลากรของหน่วยงาน มากขึ้น		ผู้บริหารสูงสุดของกรม เปิดช่องทางในการร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริตได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ บุคลากรในสังกัด	เพื่อให้มีความมั่นใจว่าหาก ร้องเรียนแล้วจะได้รับความ ยุติธรรมในขั้นต่อไปและไม่ เพิกเฉยต่อความทุจริตและ พฤติกรรมที่ไม่โปร่งใสต่างๆ ในการปฏิบัติงาน			
--	------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

ชื่อ - สกุลนางสาวเบญญาภา สมัครการ..... (ผู้จัดทำ)

ตำแหน่ง.....นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ.....