

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- ☐ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ☐ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- ☐ การจัดซื้อจัดจ้าง
- ☒ การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

หน่วยงาน.....ส่วนการเจ้าหน้าที่.....สำนักบริหารกลาง.....กรมป่าไม้.....
ผู้จัดทำ.....นางสาวจินตนา ประสพบุญ.....
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล.....
หมายเลขโทรศัพท์.....๐-๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘.....

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑. การคัดเลือกกระบวนการ/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็น การบริหารงานบุคคล.....
 ชื่อหน่วยงาน..... สำนักบริหารกลาง..... กรมป่าไม้.....
 ชื่อกระบวนการ/งาน..... การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน.....
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส.....

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับสินบนให้มีปรับเปลี่ยนเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนดระยะเวลา
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครในการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนผลประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ไม่น่าโอกาสเกิดขึ้น

๓.๒ เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายได้สูงมาก
๔	เกิดความเสียหายได้สูง
๓	เกิดความเสียหายได้ปานกลาง
๒	เกิดความเสียหายได้น้อยมาก
๑	แทบจะไม่เกิดความเสียหาย

๓.๓ เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
Likelihood	Impact				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5 x 1 = 5)	สูง (5 x 2 = 10)	สูงมาก (5 x 3 = 15)	สูงมาก (5 x 4 = 20)	สูงมาก (5 x 5 = 25)
4	ต่ำ (4 x 1 = 4)	ปานกลาง (4 x 2 = 8)	สูง (4 x 3 = 12)	สูงมาก (4 x 4 = 16)	สูงมาก (4 x 5 = 20)
3	ต่ำ (3 x 1 = 3)	ปานกลาง (3 x 2 = 6)	ปานกลาง (3 x 3 = 9)	สูง (3 x 4 = 12)	สูงมาก (3 x 5 = 15)
2	ต่ำ (2 x 1 = 2)	ต่ำ (2 x 2 = 4)	ปานกลาง (2 x 3 = 6)	ปานกลาง (2 x 4 = 8)	สูง (2 x 5 = 10)
1	ต่ำ (1 x 1 = 1)	ต่ำ (1 x 2 = 2)	ต่ำ (1 x 3 = 3)	ต่ำ (1 x 4 = 4)	ปานกลาง (1 x 5 = 5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)

๔. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (Likelihood x Impact)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับสินบนให้ปรับเปลี่ยนเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนดระยะเวลา	๑	๒	๒	ต่ำ
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงานเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครในการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน	๒	๓	๖	ปานกลาง
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ	๓	๔	๑๒	สูง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนผลประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ	๑	๔	๔	ต่ำ

๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส							
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมเพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการในการ พิจารณาประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน ให้มีปรับเปลี่ยน เกณฑ์ และวิธีการ ในการพิจารณา ประเมินบุคคล	ต่ำ	๑. ดำเนินการคัดเลือกในรูปแบบ คณะกรรมการ ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการพิจารณาประเมินบุคคล ให้ทราบอย่างเปิดเผย	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินฯ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับ การประเมินให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน จากผู้สมัครเพื่อรับ เอกสารการสมัคร ที่เกินกำหนด ระยะเวลา	ต่ำ	กำหนดระยะเวลาการส่งเอกสาร ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารการสมัครจาก การลงรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร และเอกสารผลงานเพื่อให้ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มี คุณสมบัติ	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน เพื่อช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์ให้ ผู้สมัครในการ ตรวจสอบ คุณสมบัติและ เอกสารผลงาน	ปานกลาง	กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินฯ โดยกำหนดคุณสมบัติ ของผู้สมัครและรายละเอียดการ จัดทำเอกสารผลงานให้ทราบอย่าง เปิดเผย	๑. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ คุณสมบัติ และเอกสารของผู้สมัครให้ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ โดยให้มีการ ตรวจสอบทานกันตามลำดับชั้น ๒. ประชุม คกก.เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน จากผู้เข้ารับการ ประเมินเพื่อ ผลประโยชน์ใน การพิจารณา แต่งตั้งฯ	สูง	๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบ คณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น	๑. คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณา เกณฑ์การวัดคะแนนในการประเมิน เพื่อให้ เกิดความชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน ในทางกลับ ๒. การประเมินบุคคลและผลงานใน รูปแบบคณะกรรมการฯ ๓. มอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคะแนน ผู้สมัครให้ถูกต้อง โดยให้มีการตรวจสอบ ทานกันตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน ผลประโยชน์ใน การเปลี่ยนแปลง รายชื่อ	ต่ำ	สอบทานรายชื่อผู้ได้รับแต่งตั้ง ตามลำดับชั้น	การตรวจสอบรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน ให้ถูกต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการฯ ตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- ☐ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ☐ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- ☐ การจัดซื้อจัดจ้าง
- ☒ การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

หน่วยงาน.....ส่วนการเจ้าหน้าที่.....สำนักบริหารกลาง.....กรมป่าไม้.....
ผู้จัดทำ.....ส.ต.อ.หญิงวิดา โล่ห์พิทักษ์สันติ.....
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ.....
หมายเลขโทรศัพท์.....๐-๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖.....

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑. การคัดเลือกกระบวนการ/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็น การบริหารงานบุคคล.....
 ชื่อหน่วยงาน..... สำนักบริหารกลาง..... กรมป่าไม้.....
 ชื่อกระบวนการ/งาน..... การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน.....
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ.....

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	การสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	เรียกรับสินบน หรือประโยชน์อื่นใด เพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนดระยะเวลา
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครในการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนผลประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ไม่น่าโอกาสเกิดขึ้น

๓.๒ เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายได้สูงมาก
๔	เกิดความเสียหายได้สูง
๓	เกิดความเสียหายได้ปานกลาง
๒	เกิดความเสียหายได้น้อยมาก
๑	แทบจะไม่เกิดความเสียหาย

๓.๓ เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
Likelihood	Impact				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5 x 1 = 5)	สูง (5 x 2 = 10)	สูงมาก (5 x 3 = 15)	สูงมาก (5 x 4 = 20)	สูงมาก (5 x 5 = 25)
4	ต่ำ (4 x 1 = 4)	ปานกลาง (4 x 2 = 8)	สูง (4 x 3 = 12)	สูงมาก (4 x 4 = 16)	สูงมาก (4 x 5 = 20)
3	ต่ำ (3 x 1 = 3)	ปานกลาง (3 x 2 = 6)	ปานกลาง (3 x 3 = 9)	สูง (3 x 4 = 12)	สูงมาก (3 x 5 = 15)
2	ต่ำ (2 x 1 = 2)	ต่ำ (2 x 2 = 4)	ปานกลาง (2 x 3 = 6)	ปานกลาง (2 x 4 = 8)	สูง (2 x 5 = 10)
1	ต่ำ (1 x 1 = 1)	ต่ำ (1 x 2 = 2)	ต่ำ (1 x 3 = 3)	ต่ำ (1 x 4 = 4)	ปานกลาง (1 x 5 = 5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)

๔. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (Likelihood x Impact)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับสินบนให้ปรับเปลี่ยนเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนดระยะเวลา	๑	๒	๒	ต่ำ
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงานเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครในการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน	๒	๓	๖	ปานกลาง
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ	๓	๔	๑๒	สูง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนผลประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ	๑	๔	๔	ต่ำ

๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ							
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมเพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการในการ พิจารณาประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน ให้มีปรับเปลี่ยน เกณฑ์ และวิธีการ ในการพิจารณา ประเมินบุคคล	ต่ำ	๑. ดำเนินการคัดเลือกในรูปแบบ คณะกรรมการ ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการพิจารณาประเมินบุคคล ให้ทราบอย่างเปิดเผย	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินฯ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับ การประเมินให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน จากผู้สมัครเพื่อรับ เอกสารการสมัคร ที่เกินกำหนด ระยะเวลา	ต่ำ	กำหนดระยะเวลาการส่งเอกสาร ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารการสมัครจาก การลงรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร และเอกสารผลงานเพื่อให้ พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มี คุณสมบัติ	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน เพื่อช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์ให้ ผู้สมัครในการ ตรวจสอบ คุณสมบัติและ เอกสารผลงาน	ปานกลาง	กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินฯ โดยกำหนดคุณสมบัติ ของผู้สมัครและรายละเอียดการ จัดทำเอกสารผลงานให้ทราบอย่าง เปิดเผย	๑. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ คุณสมบัติ และเอกสารของผู้สมัครให้ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ โดยให้มีการ ตรวจสอบทานกันตามลำดับชั้น ๒. ประชุม คกก.เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน จากผู้เข้ารับการ ประเมินเพื่อ ผลประโยชน์ใน การพิจารณา แต่งตั้งฯ	สูง	๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบ คณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น	๑. คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณา เกณฑ์การวัดคะแนนในการประเมิน เพื่อให้ เกิดความชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน ในทางกลับ ๒. การประเมินบุคคลและผลงานใน รูปแบบคณะกรรมการฯ ๓. มอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคะแนน ผู้สมัครให้ถูกต้อง โดยให้มีการตรวจสอบ ทานกันตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน ผลประโยชน์ใน การเปลี่ยนแปลง รายชื่อ	ต่ำ	สอบทานรายชื่อผู้ได้รับแต่งตั้ง ตามลำดับชั้น	การตรวจสอบรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน ให้ถูกต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการฯ ตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหาร กลาง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- ☐ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ☐ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- ☐ การจัดซื้อจัดจ้าง
- ☒ การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนงาน/งาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้

หน่วยงาน..... ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ผู้จัดทำ..... นางสาวสุวิมล คำนวน
ตำแหน่ง..... นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หมายเลขโทรศัพท์..... ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๙

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑. การคัดเลือกกระบวนการ/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็น การบริหารงานบุคคล.....
 ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้.....
 ชื่อกระบวนการ/งาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้.....

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม จัดทำข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มี.ค. และ วันที่ ๑ ก.ย. ส่งให้กรมป่าไม้ตรวจสอบ เพื่อกำหนดวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจรับผลประโยชน์ในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
๒	แจ้งเวียนวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อแก้ไขวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
๓	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด	ผู้ประเมินอาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้รับการประเมินเพื่อเอื้อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนให้อยู่ในระดับที่สูง
๔	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่มบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจเรียกรับผลประโยชน์ แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
๕	การพิจารณาถ่วงดุลการประเมินของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้	ผู้รับผิดชอบอาจเรียกรับสินบนเพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาผลประเมินที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินฯ
๖	เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนในการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล เพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต/เหตุการณ์ไม่น่าโอกาสเกิดขึ้น

๓.๒ เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายได้สูงมาก
๔	เกิดความเสียหายได้สูง
๓	เกิดความเสียหายได้ปานกลาง
๒	เกิดความเสียหายได้น้อยมาก
๑	แทบจะไม่เกิดความเสียหาย

๓.๓ เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
Likelihood	Impact				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5 x 1 = 5)	สูง (5 x 2 = 10)	สูงมาก (5 x 3 = 15)	สูงมาก (5 x 4 = 20)	สูงมาก (5 x 5 = 25)
4	ต่ำ (4 x 1 = 4)	ปานกลาง (4 x 2 = 8)	สูง (4 x 3 = 12)	สูงมาก (4 x 4 = 16)	สูงมาก (4 x 5 = 20)
3	ต่ำ (3 x 1 = 3)	ปานกลาง (3 x 2 = 6)	ปานกลาง (3 x 3 = 9)	สูง (3 x 4 = 12)	สูงมาก (3 x 5 = 15)
2	ต่ำ (2 x 1 = 2)	ต่ำ (2 x 2 = 4)	ปานกลาง (2 x 3 = 6)	ปานกลาง (2 x 4 = 8)	สูง (2 x 5 = 10)
1	ต่ำ (1 x 1 = 1)	ต่ำ (1 x 2 = 2)	ต่ำ (1 x 3 = 3)	ต่ำ (1 x 4 = 4)	ปานกลาง (1 x 5 = 5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)

๔. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (Likelihood x Impact)			
			Likeli- hood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ กลุ่ม จัดทำข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มี.ค. และ วันที่ ๑ ก.ย. ส่งให้กรมป่าไม้ ตรวจสอบ เพื่อใช้กำหนด วงเงินงบประมาณการเลื่อน เงินเดือน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจรับ ผลประโยชน์ในการแก้ไขหรือ เปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๒	๓	๖	ปานกลาง
๒	แจ้งเวียนวงเงินสำหรับการ เลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจมีการ เรียกรับสินบนเพื่อแก้ไขวงเงิน สำหรับการเลื่อนเงินเดือน	๒	๒	๔	ต่ำ
๓	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ กลุ่ม ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการใน สังกัด	ผู้ประเมินอาจมีการเรียกรับสินบน จากผู้รับการประเมินเพื่อเอื้อ ประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนให้ อยู่ในระดับที่สูง	๔	๕	๒๐	สูงมาก
๔	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ กลุ่มบริหารวงเงิน งบประมาณเพื่อเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการใน สังกัด	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจเรียกรับ ผลประโยชน์ แก้ไขหรือ เปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๒	๒	๔	ต่ำ
๕	การพิจารณากลับกรองผล การประเมินของข้าราชการ ในสังกัดกรมป่าไม้	ผู้รับผิดชอบอาจเรียกรับสินบนเพื่อ ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาผล ประเมินที่ไม่สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การประเมินฯ	๑	๔	๔	ต่ำ
๖	เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัดกรม ป่าไม้	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนในการ แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล เพื่อ เอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคล หนึ่ง	๑	๔	๔	ต่ำ

๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/งาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้							
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม จัดทำข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มี.ค. และ วันที่ ๑ ก.ย. ส่งให้กรมป่าไม้ตรวจสอบเพื่อกำหนดวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจรับผลประโยชน์ในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ปานกลาง	- กำหนดให้มีการจัดทำข้อมูลฯ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด - การตรวจและสอบทานข้อมูลตามลำดับชั้น และโดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ	- หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม จัดทำข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตามลำดับชั้นโดยให้หัวหน้าหน่วยงานลงนามรับรอง และจัดส่งให้กรมป่าไม้ - กรมฯ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จากคำสั่ง และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยให้มีการตรวจทานตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๒	แจ้งเวียนวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อแก้ไขวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน	ต่ำ	กำหนดให้มีการจัดทำวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด	มอบหมายเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยให้มีการตรวจทานตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๓	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด	ผู้ประเมินอาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้รับการประเมินเพื่อเอื้อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนให้อยู่ในระดับที่สูง	สูงมาก	- กำหนดให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร - กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ให้ทราบอย่างเปิดเผย - กำหนดให้มีการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ - การตรวจและสอบทานผลการประเมินในทุกชั้นตอนตามลำดับชั้น	- จัดทำแบบฟอร์มการมอบหมายงานฯ (PM๓) - จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และประกาศให้ทราบอย่างเปิดเผย - แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ตรวจและสอบทานผลการประเมินในทุกชั้นตอน ตามลำดับชั้น ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาลงนาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

ชื่อกระบวนการ/งาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้							
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม บริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจเรียกรับผลประโยชน์ แก้อหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ต่ำ	กำหนดให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ในรูปแบบคณะกรรมการ และตามลำดับชั้น	- หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ดำเนินการบริหารวงเงินงบประมาณเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ร่วมกันพิจารณากลับกรองฯ เพื่อจัดทำรายงานฯ เสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๕	การพิจารณากลับกรองผลการประเมินของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้	ผู้รับผิดชอบอาจเรียกรับสินบนเพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาผลประเมินที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินฯ	ต่ำ	- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ให้ทราบอย่างเปิดเผย - กำหนดให้มีการกลับกรองผลการประเมินฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ	- จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และประกาศให้ทราบอย่างเปิดเผย - แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับกรม ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนออธิบดีกรมป่าไม้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๖	เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนในการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล เพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ต่ำ	การตรวจสอบและสอบทานข้อมูลผลการประเมินในทุกขั้นตอนตามลำดับชั้น	เจ้าหน้าที่มีการตรวจสอบรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้องและเป็นไปตามมติของคณะกรรมการฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- ☐ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ☐ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- ☐ การจัดซื้อจัดจ้าง
- ☒ การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ

หน่วยงาน.....ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ผู้จัดทำ.....นางสาวรัตนา ขาวผ่อง
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หมายเลขโทรศัพท์.....๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๐๘๔

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑. การคัดเลือกกระบวนการ/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็น การบริหารงานบุคคล

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานบริหารกลาง กรมป่าไม้

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	รับเรื่องขอรับเงินบำเหน็จบำนาญและตรวจสอบแบบขอรับเงินพร้อมเอกสารประกอบให้ครบถ้วน	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อเร่งให้มีตรวจสอบเอกสารให้รวดเร็วขึ้น
๒	ดำเนินการตรวจสอบกรณีกระทำความผิดทางอาญา และกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยปกปิดคดี จากที่ต้องให้มีการทำคำประกันก่อนจึงจะสามารถขอรับเงินบำเหน็จบำนาญได้ มาเป็นไม่ต้องทำการคำประกันก็สามารถขอรับเงินบำเหน็จบำนาญได้
๓	จัดทำข้อมูลการขอรับเงินเสนอผู้มีอำนาจลงนามพร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงในระบบบำเหน็จบำนาญเพื่อส่งกรมบัญชีกลาง	เจ้าหน้าที่เรียกรับค่าอำนวยความสะดวกเพื่อเร่งให้เสนอเรื่องต่อผู้มีอำนาจ และส่งเรื่องไปกรมบัญชีกลางให้เร็วขึ้น

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำการทุจริต/เหตุการณ์ไม่น่าโอกาสเกิดขึ้น

๓.๒ เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายได้สูงมาก
๔	เกิดความเสียหายได้สูง
๓	เกิดความเสียหายได้ปานกลาง
๒	เกิดความเสียหายได้น้อยมาก
๑	แทบจะไม่เกิดความเสียหาย

๓.๓ เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)					
Likelihood	Impact				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5 x 1 = 5)	สูง (5 x 2 = 10)	สูงมาก (5 x 3 = 15)	สูงมาก (5 x 4 = 20)	สูงมาก (5 x 5 = 25)
4	ต่ำ (4 x 1 = 4)	ปานกลาง (4 x 2 = 8)	สูง (4 x 3 = 12)	สูงมาก (4 x 4 = 16)	สูงมาก (4 x 5 = 20)
3	ต่ำ (3 x 1 = 3)	ปานกลาง (3 x 2 = 6)	ปานกลาง (3 x 3 = 9)	สูง (3 x 4 = 12)	สูงมาก (3 x 5 = 15)
2	ต่ำ (2 x 1 = 2)	ต่ำ (2 x 2 = 4)	ปานกลาง (2 x 3 = 6)	ปานกลาง (2 x 4 = 8)	สูง (2 x 5 = 10)
1	ต่ำ (1 x 1 = 1)	ต่ำ (1 x 2 = 2)	ต่ำ (1 x 3 = 3)	ต่ำ (1 x 4 = 4)	ปานกลาง (1 x 5 = 5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)

๔. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (Likelihood x Impact)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
๑	รับเรื่องขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญและ ตรวจสอบแบบขอรับเงิน พร้อมเอกสารประกอบ ให้ครบถ้วน	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ สินบนเพื่อเร่งให้มี ตรวจสอบเอกสารให้ รวดเร็วขึ้น	๓	๑	๓	ต่ำ
๒	ดำเนินการตรวจสอบ กรณีกระทำความผิดทาง อาญา และกระทำความ ผิดทางวินัยอย่าง ร้ายแรง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ สินบนเพื่อช่วยปกปิด คดี จากที่ต้องให้มีการ ทำคำประกันก่อนจึงจะ สามารถขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญได้ มาเป็นไม่ต้องทำการคำ ประกันก็สามารถขอรับ เงินบำเหน็จบำนาญได้	๓	๔	๑๒	สูง
๓	จัดทำข้อมูลการขอรับเงิน เสนอผู้มีอำนาจลงนาม พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลง ในระบบบำเหน็จบำนาญ เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง	เจ้าหน้าที่เรียกรับค่า อำนวยความสะดวก เพื่อเร่งให้เสนอเรื่องต่อ ผู้มีอำนาจ และส่งเรื่อง ไปกรมบัญชีกลางให้ เร็วขึ้น	๑	๓	๓	ต่ำ

๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ							
ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	รับเรื่องขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญและตรวจสอบแบบ ขอรับเงินพร้อมเอกสาร ประกอบให้ครบถ้วน	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อ เร่งให้มีมติตรวจสอบเอกสารให้ รวดเร็วขึ้น	ต่ำ	๑. การลงทะเบียนรับเอกสาร การยื่นขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ ตามลำดับ ๒. กำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ	๑. เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนการรับ เอกสารบำเหน็จบำนาญตามลำดับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๒	ดำเนินการตรวจสอบกรณี กระทำความผิดทางอาญา และ กระทำความผิดทางวินัยอย่าง ร้ายแรง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยปกปิดคดี จากที่ต้องให้ มีการทำคำประกันก่อนจึงจะ สามารถขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญได้ มาเป็นไม่ต้องทำ การคำประกันก็สามารถขอรับ เงินบำเหน็จบำนาญได้	สูง	๑. ตรวจสอบประวัติ การกระทำความผิดทาง อาญา และวินัยอย่าง ร้ายแรง โดยหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ เพื่อสอบทาน และจัดส่งโดยทางลับ ๒. กำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จ บำนาญ	๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบประวัติของ ผู้ขอรับบำเหน็จบำนาญให้ถูกต้อง ตามข้อมูลที่ได้รับ โดยมีการ ตรวจทานตามลำดับผู้บังคับบัญชา ๒. กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบและ ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๓	จัดทำข้อมูลการขอรับเงินเสนอผู้ มีอำนาจลงนามพร้อมทั้ง บันทึกข้อมูลลงในระบบ บำเหน็จบำนาญ เพื่อส่ง กรมบัญชีกลาง	เจ้าหน้าที่เรียกรับค่าอำนวยความสะดวก เพื่อเร่งให้เสนอเรื่องต่อผู้มี อำนาจ และส่งเรื่องไป กรมบัญชีกลางให้เร็วขึ้น	ต่ำ	๑. กำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินการขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญ ๒. มีการสอบทาน ประกอบการนำเสนอผู้มี อำนาจลงนาม	๑. กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบและ ปฏิบัติ ๒. แบนเอกสารที่เกี่ยวข้องในการ พิจารณาและมีการตรวจทาน ตามลำดับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
ประเด็น การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การบริหารความเสี่ยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประเด็น การบริหารงานบุคคล
การดำเนินการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น
การดำเนินการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น
การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้	๑. กำหนดให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ให้ทราบอย่างเปิดเผย ๓. กำหนดให้มีการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ ๔. การตรวจสอบและสอบทานผลการประเมินในทุกขั้นตอนตามลำดับชั้น
การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ	๑. ตรวจสอบประวัติการทำความผิดทางอาญา และวินัยอย่างร้ายแรง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอบทาน และจัดส่งโดยทางกลับ ๒. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ

โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้สำนักบริหารกลางทราบและจัดส่งให้กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการต่อไป

ผู้จัดทำ



(นางช่อทิพย์ อนันต์รัตนกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่