

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ 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. การคัดเลือกกระบวนการงาน/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

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

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับสินบนให้มีปรับเปลี่ยน เกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมิน บุคคล
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะ เข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัคร เพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนด ระยะเวลา
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาประกาศรายชื่อ ผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบน เพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครใน การตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการ สัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบน จากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนผลประโยชน์ ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๓.๑ เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/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 เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับ สินบนให้มีปรับเปลี่ยน เกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมิน บุคคล	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	ประกาศรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการ พลเรือนที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการ เรียกรับสินบนจาก ผู้สมัครเพื่อรับเอกสาร การสมัครที่เกินกำหนด ระยะเวลา	๑	๒	๒	ต่ำ
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้สมัครและเอกสาร ผลงานเพื่อให้ คณะกรรมการ ฯ พิจารณาประกาศรายชื่อ ผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน เพื่อช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์ให้ ผู้สมัครในการ ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารผลงาน	๒	๓	๖	ปานกลาง
๔	การประเมินบุคคล และ ผลงาน โดยวิธีการ สัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมี การเรียกรับสินบน จากผู้เข้ารับการ ประเมินเพื่อ ผลประโยชน์ในการ พิจารณาแต่งตั้งฯ	๓	๔	๑๒	สูง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมีการ เรียกรับสินบน ผลประโยชน์ในการ เปลี่ยนแปลงรายชื่อ	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 กกก.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 ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- การจัดซื้อจัดจ้าง
- การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนงาน/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

หน่วยงาน..... ส่วนการเจ้าหน้าที่..... สำนักบริหารกลาง..... กรมป่าไม้.....
ผู้จัดทำ..... ส.ต.อ.หญิงวิดา โสฬ์พิทักษ์สันติ.....
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	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก
๔	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง
๓	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้บางครั้ง
๒	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/เหตุการณ์ที่อาจเกิดน้อยมาก
๑	โอกาสเกิดการกระทำความทุจริต/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 เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	คกก.อาจมีการเรียกรับ สินบนให้มีปรับเปลี่ยน เกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมิน บุคคล	๑	๒	๒	ต่ำ
๒	ประกาศรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสาร การสมัครที่เกินกำหนด ระยะเวลา	๑	๒	๒	ต่ำ
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้สมัครและเอกสาร ผลงานเพื่อให้ คณะกรรมการฯ พิจารณาประกาศรายชื่อ ผู้มีคุณสมบัติ	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อ ช่วยเหลือ เอื้อประโยชน์ให้ ผู้สมัครในการ ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารผลงาน	๒	๓	๖	ปานกลาง
๔	การประเมินบุคคล และ ผลงาน โดยวิธีการ สัมภาษณ์	คกก./เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบน จากผู้เข้ารับการ ประเมินเพื่อ ผลประโยชน์ในการ พิจารณาแต่งตั้งฯ	๓	๔	๑๒	สูง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการ	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบน ผลประโยชน์ในการ เปลี่ยนแปลงรายชื่อ	๑	๔	๔	ต่ำ

๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนให้มีปรับเปลี่ยนเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคล	ต่ำ	๑. ดำเนินการคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาประเมินบุคคลให้ทราบอย่างเปิดเผย	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๒	ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครเพื่อรับเอกสารการสมัครที่เกินกำหนดระยะเวลา	ต่ำ	กำหนดระยะเวลาการส่งเอกสารในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารการสมัครจากการลงรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๓	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครและเอกสารผลงานเพื่อให้พิจารณาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยเหลือเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครในการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงาน	ปานกลาง	กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและรายละเอียดการจัดทำเอกสารผลงานให้ทราบอย่างเปิดเผย	๑. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารของผู้สมัครให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ โดยให้มีการตรวจสอบทานกันตามลำดับชั้น ๒. ประชุม กก. เพื่อพิจารณาคุณสมบัติให้เป็นตามหลักเกณฑ์ฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

ชื่อกระบวนการ/งาน การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	การประเมินบุคคล และผลงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบนจากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้งฯ	สูง	๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น	๑. คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณาเกณฑ์การวัดคะแนนในการประเมิน เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกันในทางกลับ ๒. การประเมินบุคคลและผลงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ ๓. มอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคะแนนผู้สมัครให้ถูกต้อง โดยให้มีการตรวจสอบทานกันตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง
๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส	เจ้าหน้าที่อาจมีการเรียกรับสินบน ผลประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ	ต่ำ	สอบทานรายชื่อผู้ได้รับแต่งตั้งตามลำดับชั้น	การตรวจสอบรายชื่อผู้ผ่านการประเมินให้ถูกต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการฯ ตามลำดับชั้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

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

ชื่อกระบวนการ/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 เพื่อใช้กำหนดวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือน	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 - การตรวจและสอบทานผลการประเมินในทุกขั้นตอนตามลำดับชั้น	- จัดทำแบบฟอร์มการมอบหมายงานฯ (PM๓) - จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และประกาศให้ทราบอย่างเปิดเผย - แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ตรวจและสอบทานผลการประเมินในทุกขั้นตอน 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	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนในการแก้อหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล เพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ต่ำ	การตรวจและสอบทานข้อมูลผลการประเมินในทุกขั้นตอนตามลำดับชั้น	เจ้าหน้าที่มีการตรวจสอบรายชื่อผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้ถูกต้องและเป็นไปตามมติของคณะกรรมการฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมป่าไม้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประเด็น

- การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ 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. การคัดเลือกกระบวนการงาน/งาน ที่มีความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็น การบริหารงานบุคคล.....

ชื่อหน่วยงาน.....สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้.....

ชื่อกระบวนการงาน/งาน การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ.....

๒. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
๑	รับเรื่องขอรับเงินบำเหน็จบำนาญและตรวจสอบแบบขอรับเงินพร้อมเอกสารประกอบให้ครบถ้วน	เจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อเร่งให้มีตรวจสอบเอกสารให้รวดเร็วขึ้น
๒	ดำเนินการตรวจสอบกรณีกระทำความผิดทางอาญา และกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง	เจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนเพื่อช่วยปกปิดคดี จากที่ต้องให้มีการทำค้ำประกันก่อนจึงจะสามารถขอรับเงินบำเหน็จบำนาญได้ มาเป็นไม่ต้องทำการค้ำประกันก็สามารถขอรับเงินบำเหน็จบำนาญได้
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 รวดเร็วยิ่งขึ้น	๓	๑	๓	ต่ำ
๒	ดำเนินการตรวจสอบ กรณีกระทำความผิดทาง อาญา และกระทำ ความผิดทางวินัยอย่าง ร้ายแรง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ สินบนเพื่อช่วยปกปิด คดี จากที่ต้องให้มีการ ทำค้ำประกันก่อนจึงจะ สามารถขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญได้ มาเป็นไม่ต้องทำการค้ำ 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 รวดเร็วยิ่งขึ้น	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 เพื่อสอบถาม 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. มีการสอบถาม ประกอบการนำเสนอผู้มี อำนาจลงนาม	๑. กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบและ ปฏิบัติ ๒. แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องในการ พิจารณาและมีการตรวจทาน ตามลำดับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักบริหารกลาง

มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
ประเด็น การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	การบริหารความเสี่ยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประเด็น การบริหารงานบุคคล
การดำเนินการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น
การดำเนินการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนน ในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ ๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น
การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ให้ทราบอย่างเปิดเผย ๓. กำหนดให้มีการถ่วงดุลผลการประเมินฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ ๔. การตรวจสอบและสอบทานผลการประเมินในทุกชั้นตอนตามลำดับชั้น
การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดทางอาญา และวินัยอย่างร้ายแรง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอบทาน และจัดส่งโดยทางลับ ๒. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ

โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้สำนักบริหารกลางทราบและจัดส่งให้กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการต่อไป

ผู้จัดทำ



(นางช่อทิพย์ อานันท์รัตนกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๘

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๗๔๒๘ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง มาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับสินบน ด้านการบริหารงานบุคคล

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า

ผู้อำนวยการกองการอนุญาต

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาประกาศกรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง มาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับสินบน ด้านการบริหารงานบุคคล มาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด สำหรับสำนักบริหารกลาง ให้รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้กลุ่มงานจริยธรรมทราบต่อไป

(นายสุรัชย์ อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้



ประกาศกรมป่าไม้

เรื่อง มาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับสินบน ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมทราบถึงคุณลักษณะและสถานการณ์ดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และเพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานบรรลุ ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ

กรมป่าไม้พิจารณาแล้ว เห็นถึงความสำคัญและพร้อมส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและปัญหาที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในกรมป่าไม้ จึงกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับสินบนด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. ให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ตระหนัก ให้ความสำคัญของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และความใส่ใจในการให้บริการที่ดี โดยยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ต้องจัดให้มีมาตรการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริต การให้ หรือเรียกรับสินบนในทุกรูปแบบ

๓. เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ จะต้องไม่เรียกร้อง จัดหา หรือเรียกรับสินบน เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อนหรือผู้คุ้นเคย หรือประโยชน์ของกรมป่าไม้ หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรมป่าไม้ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใด

๔. เจ้าหน้าที่...

๔. เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ จะต้องไม่เสนอว่าจะทำให้ สัญญาว่าจะทำให้ หรือรับสินบน จากบุคคลอื่นใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิง การกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่และกฎหมาย

๕. หากพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการเรียกร้อง จัดหา หรือเรียกรับสินบน ขอให้รายงานพฤติกรรมต่อผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งตามช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ เพื่อจะได้พิจารณาดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ส่วนการเจ้าหน้าที่

การบริหารความเสี่ยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	ผลการดำเนินการ	หลักฐานประกอบ
ประเด็น การบริหารงานบุคคล		
การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส		
๑. กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนในการประเมินบุคคลเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๑. จัดประชุม อ.ก.พ. กรมป่าไม้ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อนและการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ในสังกัดกรมป่าไม้
	๒. จัดทำบันทึกเสนออธิบดีกรมป่าไม้ เพื่อโปรดพิจารณา - บริหารตำแหน่งว่าง - มอบหมายรองอธิบดี เพื่อทำหน้าที่ประธานกรรมการ	๒. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส สายงานเจ้าพนักงานป่าไม้
		๓. หนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๒๐๒๙ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสายงานเจ้าพนักงานป่าไม้ ในสังกัดกรมป่าไม้
๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ	๑. จัดประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ - เพื่อรับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน - เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ในเกิดความชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๒. คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ประเมินบุคคลด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์	๑. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ลับ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุม ๒. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ลับ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุม ๓. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ลับ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุม
๓. สอบทานคะแนนตามลำดับขั้น	- เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบคะแนนและรายชื่อผู้รับ การประเมินทุกรายให้ถูกต้อง โดยตรวจสอบทานกันตามลำดับขั้น	- แบบฟอร์มการประเมินการให้คะแนนการประเมินบุคคลตำแหน่งประเภททั่วไป

การดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ		
<p>๑. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินบุคคล เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p>	<p>ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานได้ดำเนินการสำเร็จเรียบร้อย ดังนี้</p> <p>๑. จัดประชุม อ.ก.พ. กรมป่าไม้ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินฯ และกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน ให้ชัดเจน พร้อมทั้งแต่งตั้ง กกก.ประเมินบุคคลฯ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>๒. จัดทำบันทึกเสนออธิบดีกรมป่าไม้ เพื่อโปรดพิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารตำแหน่งว่าง - มอบหมายรองอธิบดี เพื่อเป็นประธาน กกก.ประเมินบุคคลฯ - มอบหมาย กกก.ประเมินบุคคลฯ 	<p>๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมป่าไม้</p> <p>๒. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๑๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>๓. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมป่าไม้ ที่ ๑๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๔. หนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๒๘๓๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง การพิจารณาบริหารตำแหน่งว่าง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ</p>
<p>๒. สัมภาษณ์ในรูปแบบคณะกรรมการ</p>	<p>๑. จัดประชุม กกก.ประเมินบุคคลฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อรับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน - เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ให้เกิดความชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน <p>๒. กกก.ประเมินบุคคลฯ ประเมินคุณลักษณะของบุคคลด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์</p>	<p>๑. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ลับ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๖๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘</p> <p>๒. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ลับ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๕๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘</p> <p>๓. หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ลับ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๙๘ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘</p>
<p>๓. สอบทานคะแนนตามลำดับชั้น</p>	<p>- เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบคะแนนและรายชื่อผู้รับการประเมินทุกรายให้ถูกต้อง โดยตรวจสอบทานกันตามลำดับชั้น</p>	<p>- แบบฟอร์มการประเมินการให้คะแนนการประเมินบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ</p>

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรมป่าไม้		
<p>กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตอันจะเกิดจากผู้ประเมินหรือผู้รับการประเมิน</p> <p>๑. กำหนดให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ให้ทราบอย่างเปิดเผย</p> <p>๓. กำหนดให้มีการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>๔. การตรวจสอบและสอบสวนผลการประเมินในทุกขั้นตอนตามลำดับชั้น</p>	<p>กรมป่าไม้ได้กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน จัดทำแผนบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>๑ ในแต่ละรอบการประเมินในต้นรอบให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามแบบฟอร์มการมอบหมายงานฯ (PM๓))</p> <p>๒ จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และประกาศให้ทราบอย่างเปิดเผย</p> <p>๓ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ตรวจสอบและสอบสวนผลการประเมินในทุกขั้นตอน ตามลำดับชั้น ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาลงนาม</p>	<p>๑. ประกาศกรมป่าไม้ ฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมป่าไม้</p> <p>๒. แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการกรมป่าไม้ แนบท้ายหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๕๗๑๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒</p> <p>๓. แบบฟอร์มการมอบหมายงานฯ (PM๓)</p> <p>๔. คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๒๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมป่าไม้</p> <p>๕. หนังสือกรมป่าไม้ ลับ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๖๒๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กรมป่าไม้ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘</p>

การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ		
การดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ ๑. ตรวจสอบประวัติการกระทำผิดทางอาญา และวินัย อย่างร้ายแรง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอบทาน และจัดส่ง โดยทางลับ	สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ เมื่อได้รับแบบขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญ ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ตรวจสอบประวัติการกระทำผิดทางอาญาและวินัยร้ายแรง จากหน่วยงานต้นสังกัด ๒. ตรวจสอบความผิดทางอาญาโดยกลุ่มนิติการ และตรวจสอบ ความผิดทางวินัยโดยส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง ๓. ตรวจสอบแบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ พร้อมเอกสาร หลักฐานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ยื่นแบบขอรับเงิน ได้แก่ แบบ ๕๓๐๐ และแบบ ๕๓๐๙ ของข้าราชการ และแบบ ๕๓๑๓ ของลูกจ้างประจำ ๔. นำแบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญพร้อมเอกสารหลักฐาน เสนออธิบดีลงนาม โดยมีกรมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมป่าไม้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๔๕๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ๕. บันทึกข้อมูลการขอรับเงินบำเหน็จฯ โดยผ่านระบบบำเหน็จ บำนาญ (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง ทางเว็บไซต์ https://dps.cgd.go.th/efiling-pension/ ๖. จัดส่งแบบขอรับเงินฯ พร้อมเอกสารหลักฐานให้กรมบัญชีกลาง	๑. หนังสือแจ้งผลการตรวจสอบฯ จากต้นสังกัด กลุ่มนิติการ และส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง ๒. แบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ - แบบขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ บำนาญพิเศษ บำเหน็จดำรงชีพ (แบบ ๕๓๐๐) - แบบขอรับบำนาญพิเศษ และหรือบำเหน็จตกทอด กรณีถึงแก่ความตาย (แบบ ๕๓๐๙) - แบบขอรับเงินบำเหน็จปกติ บำเหน็จรายเดือน บำเหน็จพิเศษ และหรือบำเหน็จพิเศษรายเดือนลูกจ้าง (แบบ ๕๓๑๒) ๓. คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๔๕๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้เกี่ยวกับ บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จดำรงชีพ กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำ (กสจ.) ๔. รายละเอียดแบบขอรับเงินบำเหน็จฯ โดยพิมพ์จากระบบบำเหน็จบำนาญ (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง ทางเว็บไซต์ https://dps.cgd.go.th/efiling-pension/ ของกรมบัญชีกลาง เมื่อดำเนินการบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
๒. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ	- ระยะเวลาในการดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ยื่นขอรับเงินฯ จนได้รับหนังสือ สั่งจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ จากกรมบัญชีกลาง รวมระยะเวลา ประมาณ ๑ - ๒ เดือน	- หนังสือสั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญจากกรมบัญชีกลาง แจ้งให้ผู้รับเงินฯ และกรมป่าไม้ ทราบ