



## รายงาน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน  
ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน



องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน  
อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

# การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดประโยชน์ทับซ้อน

## ๑. ความเป็นมา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) แผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้มีคำสั่งให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการของหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ตามนโยบายคณะรัฐมนตรีที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล

## ๒. หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยละเมิดต่อกฎหมายและหลักจริยธรรม โดยการใช้อำนาจในตำแหน่งที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับทำให้ผลประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และสังคมต้องสูญเสียไป โดยอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการความเป็นธรรมในสังคม ฯลฯ อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จริงจังกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือกระทำโดยไม่รู้เป็นจำนวนมาก นำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนหรือถูกลงโทษ ดังนั้น เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม จึงเป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของ

ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบระดับรุนแรง และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

**การวิเคราะห์ความเสี่ยง** หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมวลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

**ผลประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง สถานการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการพนักงานบริษัทหรือผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม ซึ่งอาจกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาและไม่เจตนา และรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ที่ตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น หมายความว่ารวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น หมายความว่ารวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือตัดสินใจให้ญาติพี่น้องเข้ามีส่วนร่วมในประโยชน์สาธารณะโดยมิชอบ ส่งผลเสียต่อส่วนรวม

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนจึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดเหตุ โอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสถานการณ์ขัดกันของผลประโยชน์มากเท่าใดก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

### ๓. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะอาจเกิดผลกระทบของความเสียหายต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสียหาย ดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย และความรุนแรงของผลกระทบและระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่จำเป็นต้อง  
ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ลำดับ	ความเสี่ยง	แนวทางจัดการ	การบริหารจัดการ
๑	- ผู้บริหาร บุคลากร และ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ยัง ขาดความรู้ ความเข้าใจ ที่ ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ อำนาจหน้าที่ในความ รับผิดชอบ ไม่ทราบว่ามี กฎ ระเบียบ กฎหมาย ห้ามไว้ อย่างชัดเจนว่ามีกรณี ผลประโยชน์ทับซ้อน	- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย กฎระเบียบ เรื่องผลประโยชน์ทับ ซ้อน - จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	- จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับ ซ้อน - ปรับปรุงคู่มือผลประโยชน์ทับ ซ้อนให้มีความรวดเร็ว และ เข้าใจง่าย พร้อมเผยแพร่แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลพิปูน ทราบทุกช่องทาง
๒	- การเข้าไปมีส่วนร่วมใน การตรวจสอบการใช้อำนาจ ยังถูกจำกัด	- เปิดโอกาสให้ประชาชน บุคลากร ภายใน ได้มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน	- เปิดโอกาสให้เป็น คณะกรรมการตรวจการจ้าง โครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓	- การรณรงค์ด้านการ ปราบปรามทุจริตไม่ได้รับ ความร่วมมือเท่าที่ควร	- ส่งเสริมให้มีการบริหารราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล	- จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ บุคลากรภายในแสดงพลัง ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ
๔	- การขาดจิตสำนึกร่วมใน การเสริมสร้างสังคมแห่ง คุณธรรม	- ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	- จัดโครงการสัมมนาให้ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับ ซ้อน ธรรมาภิบาลแก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน
๕	- สังคมยังยึดติดกับกระแส บริโภคนิยมให้คุณค่ากับ ความรวยและคนมีอำนาจ อิทธิพล	- สร้างเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมใน การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ทนต่อ การทุจริต	- ระดมความร่วมมือจาก บุคลากรทุกระดับสร้างกระแส สังคมที่ไม่ทนต่อการคอร์รัปชัน ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

**๓.๑ การบริหารจัดการ ตามหลัก ๔ ประการ สำหรับการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย**

- ๑) ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : เจ้าหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจภายในกรอบของกฎหมายและนโยบายตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ให้มีผลประโยชน์ส่วนตนตามมาแทรกแซง
- ๒) สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและเปิดเผยให้ประชาชนทราบรวมถึงเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ
- ๓) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : เจ้าหน้าที่ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติ และจัดการกับเรื่องส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาให้มากที่สุด โดยฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อเรื่องการสร้างระบบป้องกันพร้อมกำหนดนโยบายพร้อมกำหนดนโยบาย
- ๔) สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น

**๓.๒ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ๗ ขั้นตอน ประกอบด้วย**

- ๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร กลุ่มภารกิจ กลุ่มงาน งาน
  - ๒) พัฒนานโยบาย และกลยุทธ์การจัดการปัญหา
  - ๓) ให้ความรู้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิบูล รวมถึงคณะผู้บริหาร
  - ๔) ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
  - ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนหน่วยงาน และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๖) บังคับใช้นโยบายที่กำหนด
  - ๗) มีการทบทวนมาตรการ นโยบาย ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

**๓.๓ แนวทางป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

- ๑) ปรับปรุงนโยบาย มาตรการให้รัดกุม ชัดเจน ลดโอกาสที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๒) ค่อยสังเกต ประเมินพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นอาจใช้ทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิด และการใช้สายสืบภายใน
- ๓) ลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อป้องกันการรวมกลุ่ม
- ๔) ตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารเนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเกิดผลประโยชน์สูง
- ๕) มีระบบพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการเงินทุกระดับเป็นพิเศษ และควรให้ตรวจสอบพฤติกรรมร้ายรายผิดปกติ
- ๖) ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริงในกลุ่มงานที่มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนสูง
- ๗) ควรมีการทดสอบเรื่องความซื่อตรงของข้าราชการ บุคลากร ในหน่วยงานเป็นครั้งคราว
- ๘) ทำการสำรวจทัศนคติของประชาชน และผู้มารับบริการ เพื่อประเมินผลการทำงานและการคอร์รัปชัน

\*\*\*\*\*

## รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

### ๑. การบริหารจัดการ ตามหลัก ๔ ประการ สำหรับจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย

- ๑) ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ : เจ้าหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจภายในกรอบของกฎหมายและนโยบายตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนตามมาแทรกแซง
- ๒) สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิด : กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและเปิดเผยให้ประชาชนทราบรวมถึงเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ
- ๓) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง : เจ้าหน้าที่ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติ และจัดการกับเรื่องส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาให้มากที่สุด โดยฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อเรื่องการสร้างระบบป้องกันพร้อมกำหนดนโยบายพร้อมกำหนดนโยบาย
- ๔) สร้างวัฒนธรรมองค์กร : ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น

### ๒. แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ๗ ขั้นตอน ประกอบด้วย

- ๑) ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร กลุ่มภารกิจ กลุ่มงาน งาน
  - ๒) พัฒนานโยบาย และกลยุทธ์การจัดการปัญหา
  - ๓) ให้ความรู้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน รวมถึงคณะผู้บริหาร
  - ๔) ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
  - ๕) สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนหน่วยงาน และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๖) บังคับใช้นโยบายที่กำหนด
  - ๗) มีการทบทวนมาตรการ นโยบาย ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

### ๓. แนวทางป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ปรับปรุงนโยบาย มาตรการให้รัดกุม ชัดเจน ลดโอกาสที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๒) ค่อยสังเกต ประเมินพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นอาจใช้ทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิด และการใช้สายสืบภายใน
- ๓) ลดโอกาสการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อป้องกันการรวมกลุ่ม
- ๔) ตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารเนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเกิดผลประโยชน์สูง
- ๕) มีระบบพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการเงินทุกระดับเป็นพิเศษ และควรให้ตรวจสอบพฤติกรรมร้ายรายผิดปกติ
- ๖) ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริงในกลุ่มงานที่มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนสูง
- ๗) ควรมีการทดสอบเรื่องความซื่อตรงของข้าราชการ บุคลากร ในหน่วยงานเป็นครั้งคราว
- ๘) ทำการสำรวจทัศนคติของประชาชน และผู้มารับบริการ เพื่อประเมินผลการทำงานและการคอร์รัปชัน

ประเด็นความเสี่ยงในภารกิจงานที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	การปรับปรุง/แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ	หมายเหตุ
<p>๑. การจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงาน</p>	<p>การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างมีความเสี่ยงในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากต้องมีการติดต่อกับภาคเอกชนในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสนอราคา</li> <li>- การกำหนดราคากลาง</li> <li>- การเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- การตรวจรับพัสดุ</li> <li>- ความสัมพันธ์กับภาคประชาชน</li> </ul>	<p>๑. จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๒. การกำหนดราคากลางโดยผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>๓. การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๔. มีขั้นตอนการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา</p> <p>๕. การรายงานการให้หรือรับผลประโยชน์อื่นใด</p>	<p>เจ้าหน้าที่พัสดุ/ หัวหน้าพัสดุ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รายงานทุกไตรมาส</p>	<p>ยังมีความเสี่ยง</p>
<p>๒. การบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน</p>	<p>การบริหารงานบุคคลอาจเกิดความเสี่ยงในเรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนในประเด็นเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพิบูล</li> <li>- การเลื่อนระดับบุคลากร</li> <li>- การพิจารณาความดีความชอบ</li> </ul>	<p>การป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานบุคคล</p> <p><u>เรื่องการคัดเลือกบุคคล</u></p> <p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามารับการประเมินผลงาน และประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนทีประกาศ</p> <p>๓. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกคัดเลือกและผลงาน โดยเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทั่วทั้งภายในเวลาที่กำหนด (ภายใน ๓๐ วันนับแต่ประกาศ)</p> <p><u>การเลื่อนระดับ</u></p> <p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบโดยทั่วถึง</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รายงานทุกไตรมาส</p>	<p>ยังมีความเสี่ยง</p>

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	การปรับปรุง/แนวทางแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ	หมายเหตุ
		<p>๒. คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของผลงาน และให้เปิดเผยผลงานต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการศึกษาอ้างอิงและป้องกันการลักลอบใช้ผลงาน</p> <p>๓. มีการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p> <p><u>การพิจารณาความดีความชอบ</u></p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลภายในกลุ่มเป็นไปด้วยความเหมาะสมตามภารกิจงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๓. ประกาศคะแนนผลการประเมินและร้อยละที่เลื่อนเงินเดือน</p> <p>๔. การให้โอกาสผู้รับการประเมินทักท้วงผลการประเมิน</p>			
<p>๓. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</p>	<p>- การใช้รถราชการไปในกิจส่วนตัว</p> <p>- การใช้วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ไปกับเรื่องส่วนตัว</p> <p>- การชาร์จไฟฟ้า อุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ในที่ทำงาน</p> <p>- ฯลฯ</p>	<p>ประกาศนโยบายความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และมาตรการป้องกันการทุจริตยับยั้งการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ พร้อมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อของหน่วยงาน</p>	<p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รายงานทุกไตรมาส</p>	<p>ยังมีความเสี่ยง</p>