

# แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบที่ ๑

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สังกัด กองการเจ้าหน้าที่

ลงชื่อ.....นางสาวชุตติมา ม่วงไหมทอง.....ผู้รายงาน

ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

เบอร์โทร.....๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๑ และ ๒๑๕๓.....

วันที่.....๒๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....

หมายเหตุ : รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ (แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต)

• เอกสารหมายเลข ๑ แบบสรุปรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (สำหรับหน่วยงานระดับกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า / เขต)

• เอกสารหมายเลข ๒ แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (สำหรับหน่วยงานระดับกอง/สำนัก หรือเทียบเท่า / เขต)

ผู้ประสานงาน ๑. นางสาวปิยาภัสร์ พรหมมา

๒. นายอนรรักษ์ จันทร์พลงาม

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๓๔



สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์ม  
การรายงาน รอบที่ ๑ ได้ตาม QR Code นี้

แบบสรุปรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
รอบที่ ๑  
ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาบุคลากร สังกัด กองการเจ้าหน้าที่

## แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

รายชื่อหน่วยงาน ระดับกอง / สำนักหรือ เทียบเท่า / เขต	ชื่อกระบวนการ	กรอบ การประเมิน ด้าน ๑ ๒ ๓*	ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	การดำเนินการตัวชี้วัด ความสำเร็จในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	๒	แผนป้องกันการทุจริตการตรวจประเมิน การให้คะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

- \* ด้านที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต  
ด้านที่ ๒ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่  
ด้านที่ ๓ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรภาครัฐ

## แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบที่ ๑

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาบุคลากร สังกัด กองการเจ้าหน้าที่

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	แผนป้องกันการทุจริตการตรวจประเมินการให้คะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
<p>เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจ หรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนนโดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน</p>	<p>มาตรการ/กิจกรรม/แนวทาง</p> <p>จัดให้มีมาตรการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแนวทางการตรวจประเมินผลการให้คะแนนตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด เพื่อให้ผู้ได้รับมอบหมายตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>๒. แจ้งประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางหลักเกณฑ์และองค์ประกอบการให้คะแนน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน</p> <p>๓. สร้างความตระหนักให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจและประเมินผลการให้คะแนนดำเนินการตรวจตามแนวทางหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบที่กำหนดอย่างเคร่งครัด</p> <p>๔. มอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ซึ่งเป็นวิธีการ Recheck ก่อนสรุปผลคะแนนรายงานกรมฯ ต่อไป</p>

หมายเหตุ เจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มพัฒนาบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
<p>๑. งานด้านความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ แผนป้องกันการทุจริตการตรวจประเมินการให้คะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา</p>
<p>๒. การดำเนินการตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา กรมปศุสัตว์ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์พื้นที่กรุงเทพมหานคร หัวหน้ากลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาสัตว์แพทย์/ศูนย์ทดสอบและวิจัยคุณภาพชีวิตสัตว์สำหรับสัตว์/ศูนย์อ้างอิงโรคปากและเท้าเปื่อยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) ดำเนินการตรวจพิจารณา และประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการโดยโปร่งใส และตรวจสอบได้ เนื่องจากมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบและอำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานที่ส่งประเมิน ดังกล่าวข้างต้น</p>
<p>๓. กระบวนการ ดังนี้</p> <p>๓.๑ วางแผนจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางเป้าหมายและหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>๓.๒ แจ้งหน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามแนวทางที่กำหนดและรายงานแผนขึ้นเว็บไซต์หน่วยงานภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๓.๓ หน่วยงานดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามแผนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลที่หน่วยงานได้วางแผนไว้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๓.๔ หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นเว็บไซต์หน่วยงานภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๓.๕ เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรได้รับมอบหมายดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานตามแนวทาง หลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด</p> <p>๓.๖ สรุปผลคะแนนการพิจารณาตัวชี้วัดให้กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังเพื่อแจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน และเสนอกรมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมต่อไป</p>

ตารางที่ ๑ ระบุความเสี่ยง

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
			Known Factor	Unknown Factor
๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมายดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานตามแนวทางหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด	เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจ หรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนน โดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน		✓

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง			
		เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
๑	<u>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</u> เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมายดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานตามแนวทางหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด			✓	
	<u>ความเสี่ยงการทุจริต</u> คือ เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจ หรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนน โดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน			✓	

ตารางที่ ๓ ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง (ข้อมูลที่ต้องเผื่อระวัง ๒ มิติ)

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริตรูปแบบพฤติกรรม ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็น ของการเผื่อระวัง (๓ ๒ ๑)	ระดับความรุนแรง ของผลกระทบ (๓ ๒ ๑)	ค่าความเสี่ยงรวม (จำเป็น x รุนแรง)
๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจ หรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนน โดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน	๒	๓	๒ x ๓ = ๖  (๖)

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมความเสี่ยง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	ประสิทธิภาพ การควบคุม ความเสี่ยง การทุจริต (๒)	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต (๑)		
		ค่าความเสี่ยง ระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยง ระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยง ระดับสูง
เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจหรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนน โดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน	ดี		ปานกลาง (ค่าความเสี่ยงในตารางที่ ๓ = ๖)	

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง แผนป้องกันการทุจริตการตรวจประเมินการให้คะแนนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์การดำเนินการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา อาจอาศัยตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจพิจารณาประเมินให้คะแนนใช้ดุลยพินิจ หรือขาดความยุติธรรมในการพิจารณาให้คะแนน โดยเอื้อประโยชน์ให้กับบางหน่วยงาน	จัดให้มีมาตรการ ดังนี้ ๑.จัดทำแนวทางการตรวจประเมินผล การให้คะแนนตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบที่กำหนด เพื่อให้ผู้ได้รับมอบหมายตรวจพิจารณาและประเมินผลให้คะแนนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๒.แจ้งประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้าง การรับรู้เกี่ยวกับแนวทาง หลักเกณฑ์ และองค์ประกอบการให้คะแนน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบ ได้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน ๓.สร้างความตระหนักให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ตรวจและประเมินผลการให้คะแนน ดำเนินการตรวจตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และองค์ประกอบที่กำหนด อย่างเคร่งครัด ๔.มอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่ ตรวจทาน และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งซึ่ง เป็นวิธีการ Recheck ก่อนสรุปผล คะแนนรายงานกรมฯ ต่อไป