

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวง/หน่วยงาน สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

.....

- รายงานรอบที่ ๑ (ภายใน ๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
- รายงานรอบที่ ๒ (ภายใน ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕)

ลงชื่อ ว่าที่ร้อยตรีประสิทธิ์พร บุณยานันท์ ผู้รายงาน

ตำแหน่ง รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

เบอร์โทร. ๐๒ - ๒๘๒ - ๓๗๑๙

วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบสรุปรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ
รอบที่ ๑ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต
จำนวนรวม ๑ หน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ

ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๑. ชื่อ กระบวนการประเมินเงินเดือน ของสำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ

ที่	ขั้นตอนที่มีความเสี่ยงและ รายละเอียดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความ เสี่ยงการทุจริต	รายละเอียด มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต
๑.	ผู้บังคับบัญชาประเมินเงินเดือน โดยไม่อ้างอิง ผลการปฏิบัติงานจริง หรืออาจมอบหมายงาน ไม่เหมาะสมตามความสามารถ	ปานกลาง	<p>๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานเป็นลาย ลักษณ์อักษร มีการจัดทำสรุบบัญชี มอบหมายงาน เพื่อใช้เป็นหลักฐาน การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความโปร่งใสของการทำงาน</p> <p>๒. ให้บุคลากรจัดทำสรุบบัญชีงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อเป็นหลักฐานในการรับ มอบหมายงาน สามารถใช้เป็นหลักฐาน ประกอบการประเมินเงินเดือน หลักฐาน ในการแจ้งร้องเรียนหากได้รับการประเมิน เงินเดือนไม่เป็นธรรม หรือเป็นหลักฐาน ในกรณีที่ได้รับการมอบหมายงานไม่เหมาะสม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประเมินเงินเดือน</p> <p>๓. ให้มีการพิจารณาปรับปรุงและกำหนด รายละเอียด วิธีการ เครื่องมือ รวมทั้ง หลักเกณฑ์กลางที่เกี่ยวข้อง ของ สมช. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความ ชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๔. กำหนดให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมิน เงินเดือนแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ การประเมินเงินเดือนทั้งในฐานะผู้ประเมิน</p>
๒.	ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการประเมิน เงินเดือนอาจไม่สอดคล้อง กับหลักเกณฑ์ กลางที่เกี่ยวข้องของ สมช.	ปานกลาง	

			<p>และผู้รับการประเมิน และสามารถใช้ ความรู้ดังกล่าวในการตรวจสอบความ โปร่งใสการประเมินเงินเดือนได้</p> <p>๕. จัดทำช่องทางการรับข้อคิดเห็น เพื่อใช้ ในการพัฒนากระบวนการเลื่อน เงินเดือน ให้เกิดความโปร่งใสและ มีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. ให้มีการปรับปรุงแบบข้อตกลงการ ประเมินเงินเดือนให้มีรายละเอียด ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น</p>
--	--	--	--