



ที่ นร ๐๘๑๔/๒๖๖๒

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรายงานผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ รอบที่ ๑

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ปป ๐๐๒๙/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต (ส่วนที่ ๑ - ๓)
จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) แจ้งให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ กระบวนงาน ตามประเภทของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด (ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจ และตำแหน่งหน้าที่) โดยรายงานผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานฯ รอบที่ ๑ ได้แก่ (๑) การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในระบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ (Corruption Risk Assessment: CRA) และ (๒) การเผยแพร่ผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตบนเว็บไซต์ ของสำนักงานฯ ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ทราบภายในวันอาทิตย์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๓๐ น. นั้น

สำนักงานฯ ได้จัดทำรายงานผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต รอบที่ ๑ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรพงศ์ ศรียานงค์)

รองเลขาธิการฯ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๓๗๔๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๓๗๔๕

การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ สังกัด ศปท. ศปท. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ประเภทหน่วยงาน หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า

ด้านประเภทความเสี่ยง การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ 2569

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	องค์ประกอบของคณะกรรมการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
2	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินบุคคล	การกำหนดแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ กำหนด
3	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลการพิจารณาแก่ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจเพื่อพิจารณาต่อไป	1. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะ กรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
		2. การตัดสินใจของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล
		3. ความเหมาะสมของผู้ที่ได้รับเลือกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
ระดับที่ 5	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นสูงมาก (มากกว่าร้อยละ 31 ขึ้นไป)
ระดับที่ 4	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นสูง (ร้อยละ 21 - 30))
ระดับที่ 3	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ปานกลาง (ร้อยละ 11 - 20)
ระดับที่ 2	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นแต่น้อย (น้อยกว่าร้อยละ 10)
ระดับที่ 1	เหตุการณ์ที่ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น

ผลกระทบ (Impact)

ผลกระทบ (Impact)	
ระดับที่ 5	เกิดความเสียหาย ต่อความน่าเชื่อถือ ในกระบวนการประเมินบุคคลภายในหน่วยงาน
ระดับที่ 4	มีการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง จนนำไปสู่ การสอบสวนในกรณี การประเมินบุคคลที่ไม่เป็นธรรมของหน่วยงาน
ระดับที่ 3	ปรากฏผู้แจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินบุคคลภายในหน่วยงาน
ระดับที่ 2	ปรากฏข้อกล่าวหาเกี่ยวกับ การประเมินบุคคล ที่ไม่เป็นธรรมส่วนน้อยภายในหน่วยงาน
ระดับที่ 1	แทบจะไม่มี ความเสียหายและผลกระทบต่อหน่วยงาน

การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	องค์ประกอบของคณะกรรมการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด	ระดับ 1	ระดับ 1	1	ต่ำ
2	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินบุคคล	การกำหนดแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด	ระดับ 2	ระดับ 3	6	ปานกลาง
3	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลการพิจารณาแก่เลขาธิการสภาความมั่นคงเพื่อพิจารณาต่อไป	1. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระดับ 4	ระดับ 5	20	สูงมาก
		2. การตัดสินใจของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล	ระดับ 0	ระดับ 0		
		3. ความเหมาะสมของผู้ที่ได้รับเลือกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ระดับ 0	ระดับ 0		

การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ								
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สำนักงาน สภาความมั่นคงแห่งชาติ	องค์ประกอบของ คณะกรรมการไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด	ต่ำ	ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 ได้กำหนด องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้	แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ เป็นไปตามองค์ประกอบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช่อย่างงบประมาณ	สำนักงาน เลขาธิการ (กลุ่มงาน บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล)
2	คณะกรรมการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประชุมเพื่อกำหนด แนวทาง การดำเนินการ ประเมินบุคคล	การกำหนดแนวทาง ที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคง แห่งชาติ กำหนด	ปานกลาง	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภท วิชาการ	1. ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช่อย่างงบประมาณ	สำนักงาน เลขาธิการ (กลุ่มงาน บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล)
					2. กำหนดแนวทางการ ประเมินบุคคลให้มี ความชัดเจนและสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ดังกล่าว			

ชื่อกระบวนการ/โครงการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ								
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลการพิจารณาแก่เลขาธิการสภาความมั่นคงเพื่อพิจารณาต่อไป	1. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	สูงมาก	1. กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบในการประเมินบุคคลให้มีความชัดเจนและโปร่งใส	1. ประกาศรับสมัครพร้อมมีรายละเอียดองค์ประกอบในการประเมินที่มีความชัดเจน อาทิ รายละเอียดการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ วิธีการประเมิน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ	สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
		2. การตัดสินใจของผู้ขอรับการประเมินบุคคล		2. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล	2. กำหนดให้มีระยะการพักท้วงผลงาน และการตรวจสอบการประเมินบุคคล ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก			

ชื่อกระบวนงาน/โครงการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ								
ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3. ความเหมาะสมของผู้ที่ ได้รับเลือกกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง		3. กำหนดให้มีการประเมิน สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเป็น องค์ประกอบหนึ่งในการประเมิน บุคคล	3. มีการประเมินคุณธรรม จริยธรรมแบบ 360 องศา (การประเมินทางลับ) โดย ประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน อาทิ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน พฤติกรรม ต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรม ทางจริยธรรมและคุณธรรม			

ลงชื่อ ผู้รายงาน

(นางสาวพัชริลาณ์ ธนะไพรรักษ์)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

29 พฤษภาคม 2569

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบรายงาน

(นางสาวกัญญาบุญย์ บุญยรักษ์)

ตำแหน่ง รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

29 พฤษภาคม 2569

ลงชื่อ ผู้บังคับบัญชา

รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

29 พฤษภาคม 2569

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
(ชุดเอกสารสำหรับหน่วยงาน)

ชื่อ กระบวนการ/โครงการการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ...

ชื่อหน่วยงานสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศปท. กระทรวง -

ประเภทหน่วยงานหน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า.....

ประเภทความเสี่ยงด้านที่๒. การใช้อำนาจ ตำแหน่งและหน้าที่.....

ส่วนที่ ๑ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์	โอกาส (Likelihood)				
	๑	๒	๓	๔	๕
ความถี่ /โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	เหตุการณ์ที่ไม่น่ามี โอกาสเกิดขึ้น	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น แต่น้อย (น้อยกว่าร้อยละ ๑๐)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ปานกลาง (ร้อยละ ๑๑ - ๒๐)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นสูง (ร้อยละ ๒๑ - ๓๐)	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นสูงมาก (มากกว่าร้อยละ ๓๑ ขึ้นไป)

เกณฑ์	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น / ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน	แทบจะไม่มี ความเสียหายและ ผลกระทบต่อ หน่วยงาน	ปรากฏข้อสงสัยเกี่ยวกับ การประเมินบุคคล ที่ไม่เป็นธรรมส่วนน้อย ภายในหน่วยงาน	ปรากฏผู้แจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการประเมิน บุคคลภายในหน่วยงาน	มีการดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง จนนำไปสู่ การสอบสวนในกรณี การประเมินบุคคลที่ไม่ เป็นธรรมของหน่วยงาน	เกิดความเสียหาย ต่อความน่าเชื่อถือ ในกระบวนการประเมินบุคคล ภายในหน่วยงาน

เกณฑ์การวัดระดับความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

■ สีเขียว	หมายถึง	ความเสี่ยงระดับต่ำ
■ สีเหลือง	หมายถึง	ความเสี่ยงระดับปานกลาง
■ สีส้ม	หมายถึง	ความเสี่ยงระดับสูง
■ สีแดง	หมายถึง	ความเสี่ยงระดับสูงมาก

หมายเหตุ

๑. ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ คือ
 - ระดับความเสี่ยง ๑ - ๓ มีความเสี่ยงต่ำ /ยอมรับความเสี่ยง
 - ระดับความเสี่ยง ๔ - ๕ มีความเสี่ยงปานกลาง /ยอมรับความเสี่ยงแต่ควรมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง
๒. ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ คือ
 - ระดับความเสี่ยง ๔ - ๕ มีความเสี่ยงสูง /ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
 - ระดับความเสี่ยง ๑๕ - ๒๕ มีความเสี่ยงสูงมาก /มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง มาตรการลดและประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง

ส่วนที่ ๒ การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ กระบวนการ /โครงการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ.....

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)		
			Likelyhood	Impact	Risk Score
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	องค์ประกอบของคณะกรรมการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด	๑	๑	๑/ต่ำ
๒	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินบุคคล	การกำหนดแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด	๒	๓	๖/ปานกลาง
๓	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลการพิจารณาแก่เลขาธิการสภาความมั่นคงเพื่อพิจารณาต่อไป	๑. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. การตัดสินใจของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล ๓. ความเหมาะสมของผู้ที่ได้รับเลือกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๔	๕	๒๐/สูงมาก

ส่วนที่ ๓ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อ กระบวนการ /โครงการการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ.....

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	องค์ประกอบของคณะกรรมการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด	ต่ำ	ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามองค์ประกอบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ	สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๒. คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการประเมินบุคคล	การกำหนดแนวทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด	ปานกลาง	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑. ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ๒. กำหนดแนวทางการประเมินบุคคลให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ	สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลการพิจารณาแก่เลขาธิการสภาความมั่นคงเพื่อพิจารณาต่อไป	๑. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. การตัดสินใจของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล ๓. ความเหมาะสมของผู้ที่ได้รับเลือกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	สูงมาก	๑. กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบในการประเมินบุคคลให้มีความชัดเจน และโปร่งใส ๒. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล ๓. กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะเชิงพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินบุคคล	๑. ประกาศรับสมัครพร้อมมีรายละเอียดองค์ประกอบในการประเมินที่มีความชัดเจน อาทิ รายละเอียดการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ วิธีการประเมินผลงานและการตรวจสอบการประเมินบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก ๓. มีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมแบบ ๓๖๐ องศา (การประเมินทางลับ) โดยประเมินจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อาทิ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมทางจริยธรรม และคุณธรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ	สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ระบุ URL ที่อยู่ของไฟล์ บนเว็บไซต์ที่ทำการเผยแพร่

https://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2026/05/report_corruption_risk_management_plan_2569.pdf

(นายสรพงศ์ ศรียานงค์)

รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ/หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙