


# รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

**รายงานผลการดำเนินการดำเนินการตามแบบแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

| ลำดับ | ประเด็นความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ระดับความเสี่ยง | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | โอกาส (L) | ผลกระทบ/ความรุนแรง (I) | ระดับความเสี่ยงการทุจริต (L*I) | | |
| 1. | การสอบบรรจุแต่งตั้งบุคลากร | มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อให้การช่วยเหลือญาติ พวกพ้อง หรือบุคคลที่ให้ผลประโยชน์ในประเด็นดังนี้<br>1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร<br>2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร | 3 | 4 | 12<br>ปานกลาง | การกำหนดแนวทางในการป้องกันและประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในประเด็น ดังนี้<br>1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร<br>2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร | 1. มีการมอบนโยบาย/ประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล<br>2. การกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม<br>3. การใช้ระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยี: มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam, e-GP) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลและการสอบมากขึ้น ทำให้กระบวนการรวดเร็วขึ้น สะดวกต่อผู้สมัคร และช่วยลดการใช้ดุลยพินิจของบุคคล<br>4. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs): หน่วยงานต่างๆ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินประสิทธิภาพการสรรหา |

| ลำดับ | ประเด็นความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ระดับความเสี่ยง | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | โอกาส (L) | ผลกระทบ/ความรุนแรง (I) | ระดับความเสี่ยงการทุจริต (L*I) | | |
| | | | | | | | เช่น ระยะเวลาในการบรรจุ (Time-to-fill), อัตราการยอมรับข้อเสนอ (Offer acceptance rate) หรืออัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention rate) เพื่อให้สามารถวัดผลและปรับปรุงกระบวนการได้<br>5. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล: หน่วยงานระดับกระทรวงและกรมมีการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>6. ความพยายามสร้างมาตรฐานกลาง: สำนักงาน ก.พ. พยายามสร้างมาตรฐานและหลักเกณฑ์กลางในการสอบแข่งขันเพื่อเป็นบัญชีร่วมสำหรับให้ส่วนราชการต่างๆ นำไปใช้บรรจุแต่งตั้ง ซึ่งช่วยให้เกิดมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ |