ตารางวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง กองการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภารกิจตามกฎหมาย/แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับความเสี่ยง
						คะแนน (โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๑. การเบิกจ่ายงบประมาณ	เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนด	๑. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. การเกิดโรคระบาดโควิด –๑๙	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
	เพื่อให้การคืนเงินยืมถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปตามข้อกำหนด	๑. การคืนเงินยืมเกินระยะเวลาที่กำหนด ๒. การคืนเงินยืมเกิน ๒๐%	๑. เลื่อนการอบรม การเบิกจ่ายค่าลงทะเบียนล่าช้า ๒. ประมาณการยืมเงินเกินความจำเป็น	๑	๔	๔	ต่ำ	๔
๒. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขัน	เพื่อให้การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่วางไว้	ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	เกิดจากการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาทำให้ไม่สามารถจัดสอบแข่งขันได้	๑	๒	๒	ต่ำ	๔
๓. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา	เพื่อให้การแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้	การประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	องค์ประชุมคณะกรรมการไม่ครบ	๔	๓	๑๒	สูง	๒

ภารกิจตามกฎหมาย/แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับความเสี่ยง
						คะแนน (โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๔. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณ	เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	๑. การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ๒. เป้าหมายโครงการกิจกรรม ไม่เป็นไปตามเป้าที่กำหนด ๓. ผลการเบิกจ่าย งบประมาณไม่บรรลุเป้าหมายตามมติกรมอนามัย	๑. เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ๒. การปรับรูปแบบ/วิธีการจัดกิจกรรม ๓. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณไม่บรรลุเป้าหมายตามมติกรมอนามัย	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
๕. การกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น(ระดับชำนาญการพิเศษและระดับอาวุโส)	เพื่อให้มีตำแหน่งสำคัญเป็นไปตามบทบาทภารกิจการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย	การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไม่สามารถกำหนดได้ตามแผน	๑.ไม่มีตำแหน่งมายุบปรับปรุงตำแหน่ง (ว ๒) ๒.งบประมาณเหลือจ่ายไม่เพียงพอ (ว ๒๐)	๒	๓	๖	ปานกลาง	๓
๖. การบริหารจัดการกระบวนการสรรหาพนักงานราชการ	เพื่อลดตำแหน่งว่างพนักงานราชการของหน่วยงานส่วนกลาง	-การบรรจุล่าช้า	๑. การขอใช้บัญชีรายชื่อส่วนราชการอื่นช้า ๒. บางตำแหน่งไม่มีการขึ้นบัญชีไว้ต้องรอเปิดสอบ	๓	๒	๖	ปานกลาง	๓

ภารกิจตามกฎหมาย/แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับความเสี่ยง
						คะแนน (โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยรูปแบบการจัดอบรม (In House Training)	- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมอนามัย	- ไม่สามารถจัดการอบรมตามแผนปฏิบัติการของกองการเจ้าหน้าที่	- การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙)	๔	๕	๒๐	สูงมาก	๑
		- ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้	- ผู้เข้ารับการอบรมต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓	๔	๑๒	สูง	๒
๘. การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ กรมอนามัย (HiPPS)	พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมอนามัย อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	๑. ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ๒. มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ แต่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจทำให้กรม อนามัยขาดกลุ่มกำลังคนคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อการพิจารณาการขอรับการจัดสรรทุนของกรมอนามัย	๑. การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบมีเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มข้นและหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ผู้มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ๒. ข้าราชการอาจยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจต่างๆ	๓	๓	๙	สูง	๒
๙. การดำเนินการผลิตชุดความรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย	เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์	ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์	ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า	๑	๒	๒	ต่ำ	๔

ภารกิจตามกฎหมาย/แผนงาน/ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ/ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				
				โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง		ลำดับความเสี่ยง
						คะแนน (โอกาสx ผลกระทบ)	ระดับ	
๑๐. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	ข้อมูลที่นำมาพิจารณามีความคลาดเคลื่อน	ทำให้ไม่ได้รับสิทธิการพิจารณาในการขอรับพระราชทานเครื่องราชฯ	๒	๒	๔	ต่ำ	๔
๑๑. การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย	- เพื่อปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรกรมอนามัย	- หน่วยงานยังส่งข้อมูลของผู้เข้ารับการคัดเลือกคนดีศรีอนามัยไม่ครบถ้วน หรือคลาดเคลื่อน เช่น คุณสมบัติอายุราชการ	- ผู้รับผิดชอบระดับหน่วยงาน ยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรีอนามัยในเรื่องคุณสมบัติอย่างถูกต้อง	๑	๑	๑	ต่ำ	๔
		- การเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการยกย่องเป็นคนดีศรีอนามัยยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน	- หน่วยงานดำเนินการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการยกย่องเป็นคนดีศรีอนามัยไม่ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	๑	๓	๓	ปานกลาง	๓