



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน
จากการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



โรงเรียนศรีสมเด็จพิมพ์พัฒนาวิตทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำนำ

โรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนาวทยา ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ โดยประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจมีการทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติมิชอบ ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของโรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนาวทยา เพื่อควบคุมและมีมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริต

โรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนาวทยา

๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ ๑ บทนำ | |
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน | |
| ๑. เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต | ๓ |
| ๒. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของโรงเรียนศรีสมเด็จจิมพ์พัฒนาวิทยา | ๕ |
| ๓. มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ๘ |

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การรับสินบนหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำ ความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียน เรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหาร ภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

โรงเรียนศรีสมเด็จพิทยพัฒนาวิทยา จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ โดยวิเคราะห์และประเมิน ความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission)

ทั้งนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต เพื่อกำหนด มาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อระบุความเสี่ยงและเหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานได้

๒. เพื่อกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๓. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน

๓. ความหมายของการทุจริต สินบน และผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การทุจริต

การทุจริตในภาครัฐ หมายความว่า การทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

การทุจริตต่อหน้าที่ หมายความว่า การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

การประทุพติมิชอบ หมายความว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมาย ควบคุมดูแล การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

๒. สินบน

สินบน (Bribery) หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้ การยอมรับ การให้หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะจงใจให้กระทำ การหรือไม่กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ (conflict of interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ (เช่น ทนายความ นักการเมือง ผู้บริหาร หรือ ผู้อำนวยการของบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ (professional interests) อันส่งผลให้ เกิดปัญหาที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง/ไม่ลำเอียง ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้น ว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด

ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมายของ สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่อง เป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นว่าจะจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำ ความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

สรุป ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ขัดกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ขอยกตัวอย่าง ดังนี้

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
๒. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย
๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง
๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
๘. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
๙. การปิดบังความผิด

ส่วนที่ ๒

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

๑. เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

| ระดับ | โอกาสที่เกิด | คำอธิบาย |
|-------|--------------|----------------------------------|
| ๕ | สูงมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ |
| ๔ | สูง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| ๓ | ปานกลาง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบางครั้ง |
| ๒ | น้อย | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นน้อยครั้ง |
| ๑ | น้อยมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นยาก |

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อด้านการดำเนินงาน

| ระดับ | โอกาสที่เกิด | คำอธิบาย |
|-------|--------------|---|
| ๕ | สูงมาก | ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง |
| ๔ | สูง | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง |
| ๓ | ปานกลาง | สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม |
| ๒ | น้อย | สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง |
| ๑ | น้อยมาก | สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง |

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ(โอกาส x ผลกระทบ)กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้




ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

| ลำดับ | ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน |
|-------|--|-------------|
| ๑ | ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E) | ๑๕-๒๕ คะแนน |
| ๒ | ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H) | ๙-๑๔ คะแนน |
| ๓ | ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M) | ๔-๘ คะแนน |
| ๔ | ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L) | ๑-๓ คะแนน |

ในการประเมินความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบ ที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary)

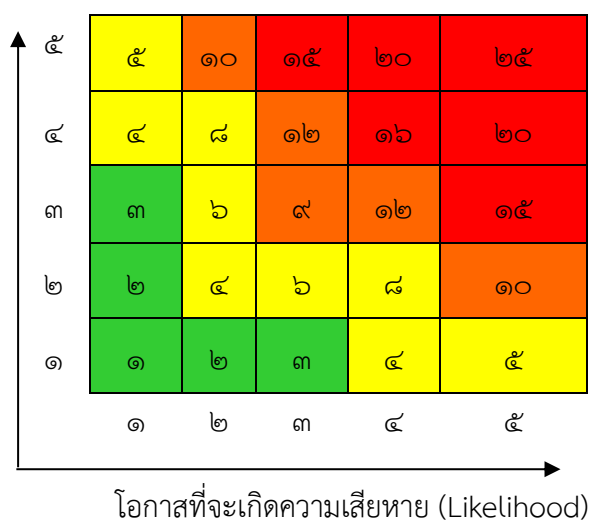
ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ
(Likelihood x Impact)

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการ จัดแบ่ง ดังนี้

| ระดับความเสี่ยง | คะแนนระดับความเสี่ยง | มาตรการกำหนด | การแสดงผลสัญลักษณ์ |
|------------------------|----------------------|---|--|
| เสี่ยงสูงมาก (Extreme) | ๑๕-๒๕ คะแนน | มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง | สีแดง  |
| เสี่ยงสูง (High) | ๙-๑๔ คะแนน | มีมาตรการลดความเสี่ยง | สีส้ม  |
| ปานกลาง (Medium) | ๔-๘ คะแนน | ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง | สีเหลือง  |
| ต่ำ (Low) | ๑-๓ คะแนน | ยอมรับความเสี่ยง | สีเขียว  |

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)



๒. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

โรงเรียนศรีสมเด็จพิทยพัฒนาวิทยา มีการดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑) การพิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต

- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงิน และมีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง
- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสม คือ มีการเอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือพวกพ้อง การกีดกัน การสร้างอุปสรรค
- กระบวนการที่มีช่องทางเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) โดยมีกระบวนการที่เข้าข่ายมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต

- การรับ – จ่ายเงิน
- การบันทึกบัญชีรับ – จ่าย / การจัดทำบัญชีทางการเงิน
- การจัดซื้อจัดจ้าง และการจ้างบริการ
- การกำหนดคุณลักษณะวัสดุ ครุภัณฑ์ การกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าประมูลหรือขายสินค้า
- การตรวจรับพัสดุ
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและ กฎหมาย ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง
- การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือการพิจารณาการย้ายหรือเลื่อนระดับตำแหน่ง
- การจัดหาพัสดุ
- การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา
- การนำวัสดุครุภัณฑ์ของส่วนราชการไปใช้
- การใช้รถของทางราชการ
- ฯลฯ

๓) ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม

- สูญเสียงบประมาณ
- เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติใช้ออกสกรทำผิดในทางมิชอบด้วยหน้าที่
- เสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

๔) แนวทางการป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

(๑) การเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของโรงเรียนศรีสมเด็จพิทยพัฒนาวิทยา ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เช่น

- การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- เผยแพร่ค่านิยมสร้างสรรค์ให้แก่เจ้าหน้าที่
- จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่
- การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา เป็นตัวอย่างที่ดี
- ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงบทลงโทษของการทุจริต

(๒) การป้องกันเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อหน่วยงาน เช่น

- การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- การเผยแพร่หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

- การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนาวิทยา อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- จัดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สรุปเหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับความเสี่ยง

โรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนาวิทยาได้กำหนดความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของ
การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน ครอบคลุมองค์ประกอบ จำนวน ๔ ประเด็นหลัก
ดังนี้

| ลำดับ | ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต | ประเภทความเสี่ยง |
|-------|--|---|
| ๑ | การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของ ทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ | ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนใน กระบวนการ อนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่ มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ |
| ๒ | การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตาม ภารกิจ | บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของ ผู้บริหาร โดยไม่ได้ศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ถูกต้องของทางราชการหรือไม่มีกฎหมาย ระเบียบ รองรับไว้ |
| ๓ | การจัดซื้อจัดจ้าง | ๓.๑ การเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือการให้สิทธิ พิเศษแก่คนบางกลุ่มในการจัดซื้อจัดจ้าง ๓.๒ การเบกวัสดุสำนักงานของส่วนกลางไปใช้ในการ ดำเนินงานโครงการซึ่งไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ใน โครงการหรือตั้งไว้แต่ไม่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ๔ | การบริหารงานบุคคล | การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์เพื่อให้ได้มา ซึ่งการย้าย เลื่อนระดับตำแหน่งหรือความดี ความชอบ |

ตามตารางสรุปเหตุการณ์ความเสี่ยง ซึ่งได้ระบุประเภทความเสี่ยงจำนวน ๔ ประเภท ดังนี้

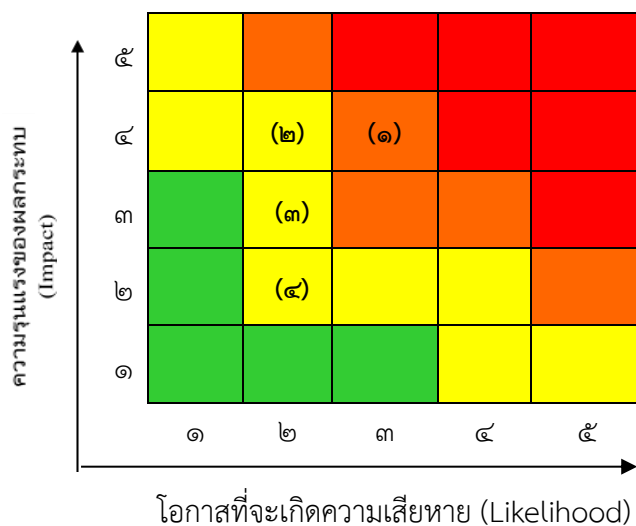
๑. บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร โดยไม่ได้ศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ถูกต้อง
ของทางราชการหรือไม่มีกฎหมาย ระเบียบ รองรับ
๒. การเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือการให้สิทธิพิเศษแก่คนบางกลุ่มในการจัดซื้อจัดจ้าง
๓. การเบกวัสดุสำนักงานของส่วนกลางไปใช้ในการดำเนินงานโครงการซึ่งไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ใน
โครงการหรือตั้งไว้แต่ไม่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
๔. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งการย้าย เลื่อนระดับตำแหน่งหรือความดี
ความชอบ

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ(Impact)
ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบ

ของความเสียหายต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานว่า ก่อให้เกิดระดับของความเสียหายในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่จะต้องบริหารจัดการก่อน ดังนี้

| ลำดับ | ปัจจัยความเสี่ยงในการเกิดทุจริต | โอกาส | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง | | ลำดับความเสี่ยง |
|-------|--|-------|---------|-----------------|-------------|-----------------|
| | | | | ระดับ | ความเสียหาย | |
| ๑ | บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร โดยไม่ได้ศึกษา ระเบียบข้อบังคับ ที่ถูกต้องของทางราชการหรือไม่มีกฎหมาย ระเบียบ รองรับ | ๒ | ๓ | ๒ | ปานกลาง | (๓) |
| ๒ | การเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือการให้สิทธิพิเศษแก่คนบางกลุ่มในการจัดซื้อจัดจ้าง | ๒ | ๔ | ๘ | ปานกลาง | (๒) |
| ๓ | การเปิดวัสดุสำนักงานของส่วนกลางไปใช้ในการดำเนินงานโครงการซึ่งไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ในโครงการหรือตั้งไว้แต่ไม่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง | ๒ | ๒ | ๔ | ปานกลาง | (๔) |
| ๔ | การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งการย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่งหรือความดี ความชอบ | ๓ | ๔ | ๑๒ | สูง | (๑) |

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)



จากตารางประเมินความเสี่ยงจำนวน ๔ ปัจจัยความเสี่ยง ผลการประเมินความเสี่ยงพบว่า มีระดับความเสี่ยง ๒ ระดับ ที่ได้จากการประเมินความเสี่ยง คือ ระดับสูงและระดับปานกลาง โดยนำมาจัดทำมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงเรียนศรีสมเด็จจิมพ์พัฒนาวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริตโดย ความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ส่วน ลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือก ในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต อาจมี หลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือก วิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าเหมาะสมกับระดับความเสี่ยง การทุจริตที่ได้จากการประเมิน มาประกอบด้วย

การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ของ กระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำการ ประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน

การประเมินมาตรการดำเนินการเพื่อพิจารณา จัดทำหรือปรับปรุงมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต เพิ่มเติม (Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตควรเชื่อมโยง ให้มีความ สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ในกิจกรรม ตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุม ความเสี่ยงการ ทุจริตมีประสิทธิภาพอย่างน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตใหม่ หากพบว่ารูปแบบการทุจริตหรือมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามวงจร PDCA โรงเรียนศรีสมเด็จพิภพพัฒนา วิทยา จึงได้ดำเนินการกำหนดและปรับปรุงมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ตามผลการวิเคราะห์และประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดมาตรการตามตารางดังต่อไปนี้

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

| ที่ | ประเด็นความเสี่ยง | เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับของความเสี่ยง | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง |
|-----|-------------------|--|--------------------|---|---|
| ๑ | การจัดซื้อจัดจ้าง | <p>๑. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตาม tor/จัดทำร่างtor เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง /กำหนด tor เฉพาะเพื่อกีดกันการบุคคลอื่นหรือห้างร้านอื่น</p> <p>๒. การรับสินบน/เรียกรับเงิน/ของขวัญ/สินน้ำใจ/การเลี้ยงรับรองซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญาหรือคู่สัญญากับกิจการของญาติหรือพวกพ้อง</p> <p>๓. เรียบรับสินบนหรือเงินทอนในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง โดยร้านที่มีเงินทอนเยอะจะได้รับการพิจารณา ก่อน เป็นอันดับแรก ทำให้ได้พัสดุที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงตามคุณลักษณะหรือความต้องการใช้งาน</p> <p>๔. การตรวจรับพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบ/เอื้อประโยชน์ ต่อผู้รับจ้างหรือห้างร้าน/เรียกรับเงินก่อนการตรวจรับ</p> <p>๕. ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเลือกใช้วิธีเฉพาะเจาะจงกับร้านที่เป็นพวกพ้อง หรือร้านเดิมทุก ครั้ง เพื่อการต่อรองเงินทอนหรือสินบน</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ การขาดความรู้อย่างเข้าใจในระเบียบใหม่ๆและการตีความหนังสือสั่งการ/ขาดความรู้ในการตรวจรับงาน/ผู้ ควบคุมงานไม่ควบคุมงานให้เป็นไปตามแบบทำให้ เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา</p> | สูง | <p>๑. การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๒. ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ควบคุมและติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดมี การสอบทานและกำกับให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการเรียกรับสินบน, มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม , ส่งเสริมคุณธรรมให้พนักงานและผู้บริหารมีคุณธรรมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๔. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการร้องเรียน การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบ ให้ประชาชนทราบเพื่อสร้างความเกรงกลัวสำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่</p> <p>๗. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างให้มีการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกับจากเรื่องเดิมๆเพื่อป้องกันการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ประกอบการ และนำมาเอื้อประโยชน์ระหว่างคณะกรรมการและผู้ประกอบการ</p> | |

| ที่ | ประเด็นความเสี่ยง | เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับของความเสี่ยง | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง |
|-----|--|--|--------------------|--|---|
| | <p><u>ตัวอย่างการจัดซื้อจัดจ้างในหมวดงบประมาณ</u></p> <p>เช่น</p> <p>๑.การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามภารกิจกิจกรรมและโครงการของโรงเรียน</p> | <p>๑. เรียกรับสินบนหรือเงินทอนในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง โดยร้านที่มีเงินทอนเยอะจะได้รับการพิจารณา ก่อน เป็นอันดับแรก ทำให้ได้พัสดุที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงตาม คุณลักษณะหรือความต้องการใช้งาน</p> <p>๒. การตรวจรับพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบ/เอื้อประโยชน์ ต่อผู้รับจ้างหรือห้างร้าน/เรียกรับเงินก่อนการตรวจรับ</p> <p>๓. ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเลือกใช้วิธี เฉพาะเจาะจงกับร้านที่เป็นพวกพ้อง หรือร้านเดิม ทุก ครั้งเพื่อการต่อรองเงินทอนหรือสินบน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ขาด ความรู้ความเข้าใจในระเบียบใหม่ๆและการ ตีความ หนังสือสั่งการ/ขาดความรู้ในการตรวจรับ งาน/ผู้ควบคุมงานไม่ควบคุมงานให้เป็นไปตามแบบ ทำให้ เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา</p> | สูง | <p>๑. จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการเรียกรับสินบน, มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม , ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างให้มีการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกับจากเรื่องเดิมๆเพื่อป้องกันการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ประกอบการ</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการร้องเรียน การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบ ให้ประชาชนทราบเพื่อสร้างความเกรงกลัวสำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและคณะกรรมการ ต่างๆที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เข้ารับการ ฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติ ตามกฎหมาย/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน ควบคุมและติดตามการทำงาน อย่างใกล้ชิด ชี ติมิ การสอบทาน และกำชับให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด</p> | <p>๑. ผู้ประกอบการไม่นำเสนอผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีความคุ้นเคยกับผู้ประกอบการจึงไม่สามารถเอื้อประโยชน์ระหว่าง คณะกรรมการ และผู้ประกอบการ ได้</p> <p>๓. ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเกิดความเกรงกลัวในการเรียกรับสินบนจาก ผู้ประกอบการ</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและ คณะกรรมการต่างๆ มีความรู้สามารถปฏิบัติ ตาม กฎหมาย/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน</p> |

| ที่ | ประเด็นความเสี่ยง | เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับของความเสี่ยง | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง |
|-----|---|---|--------------------|--|--|
| ๒ | การบริหารงานบุคคล เช่น การรับสมัครบุคคล เข้าทำงานต่างๆ ภายใน โรงเรียน | <p>๑. การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นเพื่อให้หรือสัญญาว่าจะให้หรือด้วยวิธีการอื่นใด โดยทุจริต ในการ รับพนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป หรือลูกจ้างเข้าทำงาน ในหน่วยงาน</p> <p>๒. ช่วยเหลือญาติหรือพวกพ้องในการสอบเข้า ขั้นตอนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน การให้ย้าย</p> <p>๓. เรียกรับเงินจากบุคคลอื่นเพื่อเอื้อให้ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือรับโอน/ย้าย</p> <p>๔. การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นธรรม</p> <p>๕. การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม เน้นแต่ พวกพ้องตน</p> <p>ผู้อำนวยการเรียกรับเงินก่อนการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ หรือ เพื่อต่อสัญญาจ้าง</p> | ปานกลาง | <p>๑. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครสอบ รับโอน/ย้าย มีการประกาศผลการสอบของหน่วยงานผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์หลากหลาย เพื่อการกระจาย ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๒. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย NO Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและเลือกสรรของหน่วยงาน</p> <p>๓. กำชับ/กำกับดูแลเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมาย มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาจริยธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ หากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามกฎหมาย ต้องดำเนินการพิจารณาโทษ ทางวินัยตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๔. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๕. มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการ มาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> | <p>๑. หน่วยงานมีผู้สมัครที่หลากหลาย ไม่เฉพาะเจาะเป็นญาติหรือพวกพ้องของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p> <p>๒. ผู้มีอำนาจหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเรียกรับสินบนตามนโยบาย NO Gift Policy</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ/กฎหมาย ในการบริหารงานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หากมีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดตามกฎหมายต้องถูกดำเนินการพิจารณาโทษ ทางวินัยตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๔. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่มีหลักเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นรูปธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕. หน่วยงานมีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีการนำมาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการมาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> |