



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โรงเรียนบ้านครบุรีนครธรรมโฆสิตวิทยาการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตเกิดแล้วมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่างๆ ที่ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงได้ยาก ความเสี่ยงจึงจำเป็นต้องล่องหน้าเสมอ การป้องกันการทุจริต คือ การแก้ไขปัญหามารุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ และเจตจำนง ของทุกองค์กรที่ร่วมกันต่อต้านการทุจริตรูปแบบอันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล

การนำเครื่องประเมินความเสี่ยงการใช้องค์กร จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรไม่มีการทุจริต หรือในกรณีค้นพบการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีใช้การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในโรงเรียนบ้านครบุรีนครธรรมโฆสิตวิทยาการ โดยคัดเลือกกระบวนการจำนวนงานตามกรอบการประเมินการทุจริตใน 2 ด้าน คือ

1. การจัดซื้อจัดจ้าง
2. การบริหารงานบุคคล

รวมทั้งกำหนดมาตรการกิจกรรม แนวทางในการป้องกันความเสี่ยงของการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการทุจริตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ 2567

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านครบุรีนครธรรมโฆสิตวิทยาการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ภายใต้เครื่องมือการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ข้อ O30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน กำหนดให้แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของโรงเรียนบ้านครบุรีนครธรรมโฆสิตวิทยาการ ประกอบด้วย

1. การจัดซื้อจัดจ้าง
2. การบริหารงานบุคคล

1. การระบุประเด็นความเสี่ยง

1.1 การจัดซื้อจัดจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)
1. การดำเนินโครงการ จัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	1. การเรียกรับเงินจากบริษัทฯ ผู้รับจ้าง เพื่อแลกกับการกำหนด TOR โดยการ Lock Spec เพื่อ เอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ผู้รับจ้าง 2. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ เลือกจัดซื้อจ้างกับร้านที่ตนเอง สนิท หรือเป็นญาติ หรือร้านที่ ตนเองคุยได้ง่าย	3X3 (ระดับสูง)

1.2 การบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง (โอกาส X ผลกระทบ)
1. การประกาศรับ สมัครงานแทนตำแหน่งที่ว่าง ของหน่วยงาน 2. การพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ/ พนักงาน	1. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับ สินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อ แลกกับการได้รับคัดเลือกเข้า ทำงาน 2. การซื้อขายตำแหน่งการรับ สินบนในรูปแบบผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการ เลื่อนตำแหน่ง หรือความดี ความชอบพิเศษ	4X1 (ระดับต่ำ)

2. มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

2.1 การจัดซื้อจัดจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การดำเนินโครงการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	1. การเรียกรับเงินจากบริษัทฯ ผู้รับจ้าง เพื่อแลกกับการกำหนด TOR โดยการ Lock Spec เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ผู้รับจ้าง 2. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการเลือกจัดซื้อจ้างกับร้านที่ตนเองสนิทหรือเป็นญาติ หรือร้านที่ตนเองคุ้ยได้ง่าย	ระดับสูง	1. อบรมความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 2. อบรมความรู้เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	1. ตรวจสอบคู่สัญญาในการจัดซื้อจัดจ้าง 2. ปรับเปลี่ยนร้านค้าในการจัดซื้อวัสดุ 3. เข้มงวดในการตรวจรับพัสดุหรือการจ้าง 4. ผู้บริหารหมั่นกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด	ต.ค.66-ก.ย.67	งานพัสดุ

2.2 การบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การประกาศรับสมัครงานแทนตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงาน 2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงาน	1. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 2. การซื้อขายตำแหน่งการรับสินบนในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบพิเศษ	ระดับต่ำ	1. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม 2. มาตรการแสดงเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร	1. มีการประกาศรับสมัครและดำเนินการคัดเลือกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	ต.ค.66-ก.ย.67	งานบุคคล