



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับสินบน
โรงเรียนบ้านปூ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โรงเรียนบ้านปூ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชวาสเขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
โรงเรียนบ้านปุย

1. เหตุการณ์และระดับความเสี่ยง

1. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558				
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
-การให้สิทธิพิเศษแก่คนบางกลุ่ม การติดสินบน	Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
-การรับของขวัญของฝากจากบุคคลแก่ผู้มารับบริการ	2	1	2	ต่ำ

2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ				
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
บุคคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติตามงานตามนโยบายของผู้บริหาร โดยไม่มีกฎระเบียบรับรอง	Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
	2	1	2	ต่ำ

3. การจัดซื้อจัดจ้าง				
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			
	Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
การบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัด จ้าง การจัดการพัสดุ ไม่ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง หรือไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	2	1	2	ต่ำ

4. การบริหารงานบุคคล				
ประเด็นความเสี่ยงการ ทุจริต	Risk Score (L x I)			
	Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ย
เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับค่า ดำเนินการเพื่อความสะดวก ในการ รับสมัครลูกจ้าง ชั่วคราว	2	1	2	ต่ำ

2. วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

1. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558					
ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมความ เสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การให้บริการไม่เป็นไป ตามมาตรฐาน หรือใช้เวลา บริการนานกว่าที่กำหนด	ต่ำ	-จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาเพื่อ ยึดถือปฏิบัติเป็น มาตรฐานเดียวกัน -มาตรการตรวจสอบ การ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ใน การ ตรวจสอบเอกสารคำขอ อนุญาต	1. ประกาศกำหนดบทลงโทษ อย่างเคร่งครัดหากเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเรียกรับ ผลประโยชน์ ขอให้ผู้บริหาร ดำเนินการทาง วินัยอย่าง เคร่งครัด 2. แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	บริหารการเงิน

2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ					
ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมความ เสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ผู้บริหารดำเนินการตาม นโยบายของตนเอง แทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ซึ่ง อาจขัดต่อระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	ต่ำ	- กิจกรรมสร้างความ โปร่งใสในการพิจารณา การรับสมัครลูกจ้าง การเลื่อนขั้น - มาตรการการสร้าง ความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	1. ประกาศกำหนดบทลงโทษ อย่างเคร่งครัดหากเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเรียกรับ ผลประโยชน์ระหว่างการ ตรวจสอบความถูกต้องของคำ ขอลและเอกสารประกอบคำ ขอให้ผู้บริหารดำเนินการทาง วินัยอย่างเคร่งครัด 2. แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	บริหารการเงิน

3. การจัดซื้อจัดจ้าง					
ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมความ เสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การจัดหาพัสดุ อุปกรณ์ การเรียน การบริหารการเงิน งบประมาณ การจัดซื้อจัด จ้าง การจัดการพัสดุ ไม่ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง หรือไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์	ต่ำ	- ปรับเปลี่ยนร้านค้าให้ ตรง ตามวัตถุประสงค์ การจัดซื้อ จัดจ้าง - เพิ่มมาตรการในการ ตรวจสอบ รับพัสดุหรือการ จ้าง	1. กำหนดมาตรการการเลือก คู่สัญญาเพื่อไม่ให้เกิด ผลประโยชน์ระหว่างการ ตรวจสอบความถูกต้องของ การ หาคู่สัญญา 2. แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	บริหารการเงิน

4. การบริหารงานบุคคล					
ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมความ เสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การบรรจุแต่งตั้งหรือการ โอนย้าย โอน เลื่อน ตำแหน่ง/เงินเดือน การ เอาพวกพ้อง การเรียกรับ ค่า ดำเนินการเพื่อความ สะดวกใน การบรรจุ แต่งตั้ง	ต่ำ	- มีนโยบาย No Gift Policy ส่งเสริม คุณธรรมด้านบุคลากร ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และถูกต้องตาม ระเบียบข้อบังคับของ ทาง ราชการ - ดำเนินการสรรหา บุคลากร ด้วยความเป็น ธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และ เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์การสรรหา บุคลากร	1. กำหนดบทลงโทษอย่าง เคร่งครัดหากเจ้าหน้าที่ผู้เรียกรับ ผลประโยชน์เพื่อพิจารณา ความดี ความชอบในการเลื่อน ชั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ ปรับเปลี่ยนสายงานหรือการ โอนย้าย 2. แจ้งหน่วยงานผู้กำกับดูแล ให้ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้เรียกรับ ตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และ บุคลากรใน สังกัดให้ทราบและถือ ปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	การบริหารงาน บุคคล

เกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทุจริต (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง/ปี
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง/ปี
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นได้ยาก หรือ
		มีโอกาสเกิดขึ้น 1 ครั้ง/ปี

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)			
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย (ผลกระทบทางการเงิน)	คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน)
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 1,000,000 บาทขึ้นไป	เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษ ชี้มูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่ 500,000 บาท ถึง 1,000,000 บาท	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความ โปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่ 250,000 บาท ถึง 500,000 บาท	หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท ถึง 250,000 บาท	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายใน หน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	น้อยมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท หรือ น้อยกว่า	แทบจะไม่มี

กำหนดระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) โดยใช้ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต (Likelihood) คูณด้วยระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

ซึ่งระดับความเสี่ยงกำหนดไว้เป็น 4 ระดับ และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ระดับความเสี่ยง = โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริต x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ
 Degree of Risk = Likelihood x Impact

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk, E)	15 -25
2	ความเสี่ยงสูง (High Risk, H)	9 – 14
3	ความเสี่ยงปานกลาง (Medium Risk, M)	4 -8
4	ความเสี่ยงต่ำ (Low Risk, L)	1 - 3

แผนภูมิความเสี่ยง Risk Map					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	1	2	3	4	5
5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5