



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โรงเรียนบ้านตอหลัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2

คำนำ

เหตุการณ์ความเสียหายด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่าง ๆ ที่ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงได้ยาก ความเสียหายจึงจำเป็นต้องคิดล่วงหน้าเสมอ การป้องกันการทุจริต คือการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นเจตจำนงของทุกองค์กรที่ร่วมกันต่อต้านทุจริตทุกรูปแบบ อันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการใช้ในองค์กรจะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือกรณีค้นพบการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีกรนำเครื่องมือประเมินการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำซึ่งมิใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในโรงเรียนบ้านตอหลัง โดยการคัดเลือกกระบวนการดำเนินงาน จำนวนกระบวนการตามกรอบการประเมินการทุจริตใน ๒ ด้าน คือ

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง
๒. การบริหารงานบุคคล

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านตอหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้เครื่องมือการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ข้อ O๑๖ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน กำหนดให้แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของโรงเรียนบ้านตอหลัง ประกอบด้วย

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง
๒. การบริหารงานบุคคล

๑. การระบุประเด็นความเสี่ยง

๑.๑ การจัดซื้อจัดจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง
๑. การดำเนินโครงการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	๑. การเรียกรับเงินจากบริษัทฯ ผู้รับจ้าง เพื่อแลกกับการกำหนด TOR โดยการ Lock Spec เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ผู้รับจ้าง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการเลือกจัดซื้อจัดจ้างกับร้านที่ตนเองสนิท หรือเป็นญาติ หรือร้านที่ตนเองคุยได้ง่าย	ระดับสูง

๑.๒ การบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง
๑. การประกาศรับสมัครงานแทนตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงาน ๒. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ	๑. การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ๒. การซื้อขายตำแหน่งการรับสินบนในรูปแบบผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบพิเศษ	ระดับต่ำ

๒. มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

๒.๑ การจัดซื้อจัดจ้าง

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	วิธีในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การดำเนินโครงการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	๑. การเรียกรับเงินจากบริษัทฯ ผู้รับจ้าง เพื่อแลกกับการกำหนด TOR โดยการ Lock Spec เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทฯ ผู้รับจ้าง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการเลือกจัดซื้อ จัดจ้างกับร้านที่ตนเองสนิทหรือเป็นญาติ หรือร้านที่ตนเองคุยได้ง่าย	ระดับสูง	๑. ตรวจสอบคู่สัญญาในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. ปรับเปลี่ยนร้านค้าในการจัดซื้อวัสดุ ๓. เข้มงวดในการตรวจรับพัสดุหรือการจ้าง ๔. ผู้บริหารหมั่นกำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๕. อบรมความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๖. อบรมความรู้เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม	๑. การดำเนินโครงการจัดซื้อ จัดจ้างของหน่วยงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานพัสดุ

๒.๒ การบริหารงานบุคคล

เหตุการณ์ความ เสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยง	วิธีในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	ผลการดำเนินการตาม วิธีการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. การประกาศรับ สมัครงานแทน ตำแหน่งที่ว่างของ หน่วยงาน</p> <p>๒. การพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการ/ ลูกจ้าง</p>	<p>๑. การใช้อำนาจหน้าที่ ในการเรียกรับสินบน จากผู้สมัครงาน เพื่อ แลกกับการได้รับ คัดเลือกเข้าทำงาน</p> <p>๒. การซื้อขายตำแหน่ง การรับสินบนในรูปแบบ ผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัว เงินและประโยชน์ รูปแบบอื่น เพื่อให้ได้มา ซึ่งการเลื่อนตำแหน่ง หรือความดี ความชอบ พิเศษ</p>	<p>ระดับต่ำ</p>	<p>๑. มีการประกาศรับ สมัครและดำเนินการคัดเลือก อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>๒. การกำหนดหลักเกณฑ์ใน การบริหารงานบุคคลให้ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. มาตรการแสดง เจตนากรณีในการนำหลัก คุณธรรมมาใช้ ในการ บริหารงานของผู้บริหาร</p>	<p>๑. การประกาศรับ สมัครงานแทน ตำแหน่งที่ว่างของ หน่วยงานมีความ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้</p> <p>๒. การพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ลูกจ้าง มี ความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>งานบุคคล</p>



โรงเรียนบ้านตอหลัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2