



การประเมินความเสี่ยง ที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนตามภารกิจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดทำโดย
กลุ่มบริหารงานบุคคล



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน
ตามภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐๓๙ - ๕๕๑๐๗๔๒

ที่ ๐๒๓๗/..... วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ ของสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดตราด

ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ลงวันที่ ๒๗/๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงาน
ประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๘ ได้มอบหมาย
คณะทำงานจัดทำ การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้จัดทำ (ร่าง) การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับ
สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดดังแนบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และตอบการประเมิน ITA
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกัน
การทุจริต ข้อ ๐๒๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
ตามภารกิจ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. แจ้งเวียนแผนดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๓. เผยแพร่การประเมินความเสี่ยงดังกล่าวลงเว็บไซต์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด

(นายชินพัฒน์ อำนวยสวัสดิ์)
นิติกรปฏิบัติการ


(นางสาวประเสริฐพร นวนันต์)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๒๕ มิ.ย. ๖๘

(นายสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี)
ศึกษาธิการจังหวัดตราด

“เรียนดี มีความสุข”

การรับรองการเปิดเผยข้อมูล

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน
ตามภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
และอนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด



(นายสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี)
ศึกษาธิการจังหวัดตราด

คำนำ

การบริหารราชการในปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเน้นย้ำในเรื่องของความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการให้หรือรับสินบน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อองค์กรภาครัฐ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด เล็งเห็นความสำคัญของการป้องกันและจัดการความเสี่ยง ในเรื่องดังกล่าว จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการให้หรือรับสินบนในกระบวนการดำเนินการกิจต่าง ๆ ของสำนักงานฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางมาตรการควบคุมและบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล จึงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางและเครื่องมือในการประเมินและบริหารความเสี่ยงด้านการให้ หรือรับสินบนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด สามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ขอขอบคุณทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำคำนำและ การประเมินความเสี่ยงครั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ นโยบายการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
- ความหมายของการทุจริต สินบน และผลประโยชน์ทับซ้อน	๑
- รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	๒
- การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	๔
- สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้	๔
- วัตถุประสงค์	๕
- ประเภทของความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน	๕
ส่วนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖
- การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๖
- การประเมินและวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน	๘
ประเด็นที่ ๑ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	๘
ประเด็นที่ ๒ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	๑๐
ประเด็นที่ ๓ การจัดซื้อจัดจ้าง	๑๑
ประเด็นที่ ๔ การบริหารงานบุคคล	๑๓

ส่วนที่ ๑ บทนำ

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเป็นหลักประกันองค์กรระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีมาตรการป้องกันการทุจริต การเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้โดยมีการค้นหาหรือระบุจุดอ่อน (Weakness) ของระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่อาจเป็นช่องให้เกิดการทุจริต และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ (Potential) ที่จะเกิดการกระทำการทุจริตในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ตระหนักถึงมาตรการป้องกันการทุจริตสามารถจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กร การให้ความสำคัญของคณะผู้บริหารที่กำหนดนโยบายด้านความเสี่ยงการทุจริต ที่ไม่ยอมรับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตทุกกรณี และแสดงเจตนาสนับสนุนการสร้างระบบการควบคุม ป้องกัน ตรวจสอบ และให้พนักงานทุกคนถือเป็น แนวทางปฏิบัติถ่ายทอดสู่การบริหารงานของสำนักงานโดยเคร่งครัด

ความหมายของการทุจริต สิบบน และผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การทุจริต

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติดมิชอบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

“ประพฤติดมิชอบ” หมายความว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจุกควบคุมดูแลการรับการเก็บรักษาหรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

๒. สิบบน

สิบบน (Bribery) หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้ การยอมรับ การให้ หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะจงใจให้ กระทำการหรือไม่กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หมายถึง

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน ที่ดิน รถ
- ประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่คิดราคา หรือคิดราคาขั้นต่ำ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า **Conflict of Interest** มีผู้ให้คำแปลเป็นภาษาไทยไว้หลากหลาย เช่น “การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวม” หรือ “การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สาธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล” หรือ “ประโยชน์ทับ ซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดกัน” หรือจะแปลว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คู่มือการปฏิบัติหน้าที่สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้มีให้ดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

“ประโยชน์ส่วนบุคคล (Private Interests) คือ การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้กระทำการต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง หรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การทำธุรกิจ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทางการเงินหรือในทางธุรกิจ เป็นต้น”

“ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) คือ การที่บุคคลใด ๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะเอกชน การกระทำการใด ๆ ตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาประโยชน์ส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ของ รัฐ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจะมีรูปแบบของความสัมพันธ์หรือมีการกระทำในลักษณะต่าง ๆ กัน ที่เหมือนหรือคล้ายกับการกระทำของบุคคลในสถานะเอกชน เพียงแต่การกระทำในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับการกระทำในสถานะเอกชน จะมีความ แตกต่างกันที่วัตถุประสงค์เป้าหมายหรือประโยชน์สุดท้ายที่แตกต่างกัน

“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ หรือดำเนินการในกิจการสาธารณะ ที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในกิจการของรัฐหรือองค์กรของรัฐ เพื่อประโยชน์ของรัฐ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือเป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ หรือนำประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนตนเข้ามา มีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจหน้าที่หรือดุลยพินิจ ในการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำใด ๆ หรือดำเนินการดังกล่าวขึ้น เพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ในทางการเงิน หรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะ ในรูปแบบตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือ ทรัพย์สินด้วย จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) หรือสินบน ซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใด ในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะ เป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติสถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็น ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภท เดียวกัน หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรง ตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) ในรูปแบบนี้มีได้หลาย ลักษณะไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การ สาธารณะ ที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความ น่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จาก การที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะ ไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา ไปทำงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-barrelling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา “ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม พ.ศ....” ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจากที่กล่าว มาแล้วข้างต้นอีก ๒ กรณี คือ

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะ เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุด ทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน (ที่มา : เอกสารประกอบโครงการปลูกฝังจิตคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมจิตพอเพียง ความอาย และไม่ ทนต่อการทุจริต (ป.ป.ช.) ประจำปี ๒๕๖๑)

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ความเสี่ยงการทุจริต

หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

ลักษณะการทุจริต จำแนกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจากการละเลยของหน่วยงาน
๒. สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล
๓. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย
๔. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและและขาดคุณธรรมจริยธรรม
๕. สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ในประชาชนทราบ
๖. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ
๗. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๑. โอกาส แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแต่พบว่า ยังคงมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

๒. สิ่งจูงใจ เป็นที่ยอมรับว่าสภาวะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมทุนนิยม ทำให้คนในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้างหารรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมการทุจริตมากยิ่งขึ้น

๓. การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการทุจริตในเชิงนโยบายที่ทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาประชาชน ขาดกลไก การตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของบุคคลเหล่านี้

๔. การผูกขาด ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นเรื่องของการผูกขาด ดังนั้น จึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งพบบริษัทมีการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการภาครัฐ รูปแบบของการผูกขาด ได้แก่ การผูกขาดในโครงการก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ

๕. การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องแสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม “รายได้พิเศษ” ให้กับตนเองและครอบครัว

๖. การขาดจริยธรรม คุณธรรม ในสมัยโบราณ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้นเป็นพิเศษ ถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอายต่อบาปและเกรงกลัวบาปน้อยลง และมีความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดผลประโยชน์ส่วนรวม

๗. มีค่านิยมที่ผิด ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีค่านิยมที่ผิด เห็นว่าการทุจริตเป็นวิถีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนชื้อเป็นคนซื่อ เห็นคนโกงเป็นคนฉลาด ย่อมจะทำให้การทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบาปและบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

วัตถุประสงค์

๑. สร้างมาตรการในการป้องกันและการลดโอกาสการทุจริต
๒. ปรับปรุงกลไกการทำงานเชิงรุก หยุด/ยับยั้งช่องทางการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๓. เพิ่มมูลค่าขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มั่นใจในระบบธรรมาภิบาลและความซื่อตรงขององค์กร

ประเภทของความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. **ด้านการอนุมัติ อนุญาต** หมายถึง การประเมินโอกาสและความรุนแรง ที่เกิดขึ้นกับบุคคล/องค์กร หรืองานราชการ อันเกิดจากการให้บริการด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘

๒. **ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ** หมายถึง การประเมินโอกาสและความรุนแรง ที่เกิดขึ้นกับบุคคล/องค์กรหรืองานราชการ อันเกิดจากการใช้อำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งใดตำแหน่ง หนึ่ง โดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในทางมิชอบ

๓. **ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง** หมายถึง การประเมินโอกาสและความรุนแรง ที่เกิดขึ้นกับบุคคล/องค์กร หรือ งานราชการ อันเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน

๔. **ด้านการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การประเมินโอกาสและความรุนแรง ที่เกิดขึ้นกับบุคคล/องค์กร หรืองานราชการ อันเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อนของการบริหารงานบุคคลขององค์กร

ส่วนที่ ๒

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด กำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ได้ทั้งเกณฑ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยใช้เป็นพื้นฐานในการประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ ดังนี้

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood) พิจารณาจากความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือความถี่ของโอกาสเกิด กำหนดไว้ ๕ ระดับ เกณฑ์ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) พิจารณาวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้น จากความเสี่ยงนั้น โดยกำหนดลักษณะเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน กำหนดไว้ ๕ ระดับ

๒.๑ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประเมินโอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood) ที่เป็นไปได้	
ระดับ	โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)
๕	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูงมาก (ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป)
๔	เหตุการณ์ที่อาจเกิดได้สูง (ร้อยละ ๑๐)
๓	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ ๕)
๒	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (น้อยกว่าร้อยละ ๓)
๑	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (ไม่เกิดขึ้นเลย)
ประเมินผลกระทบ (Impact) ที่ไม่ใช่ทางการเงินที่เป็นไปได้	
ระดับ	ผลกระทบ
๕	เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบ
๔	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนในหน่วยงาน/หน่วยตรวจสอบของหน่วยงานเข้าตรวจสอบ
๓	มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
๒	เริ่มมีความกังวล หรือมีการสอบถามข้อมูล
๑	แทบจะไม่มีผลกระทบ

ค่าความเสี่ยง (Risk Score)					
โอกาสเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ปานกลาง

ตารางแสดงความเสี่ยงการทุจริตและมาตรการ	
ระดับความรุนแรง	มาตรการ
○ สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ	ยอมรับความเสี่ยง
○ สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง	ใช้ความสามารถในการเฝ้าระวังความเสี่ยง ตามปกติสามารถควบคุมดูแลได้
○ สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง	มีมาตรการลดความเสี่ยง เพราะมีเกี่ยวข้องกับหลายคน/หลายขั้นตอนจนควบคุมได้ยาก
○ สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก	มีมาตรการลดความเสี่ยง เพราะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ไม่สามารถ ติดตามอย่างใกล้ชิดได้อย่างสม่ำเสมอ

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียวหมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ - ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ - ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

๒.๒ การประเมินและวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือสินบน

ประเด็นที่ ๑ การอนุมัติ อนุญาต

ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ชื่อภารกิจ การอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชน

การประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง การเกิดการให้หรือรับสินบน	ระดับความเสี่ยง (R = L x I)			ระดับ
			(L)	(I)	(R)	
๑	ผู้ยื่นยื่นคำขอจัดตั้งโรงเรียนพร้อมเอกสารและขอชำระค่าธรรมเนียม	-	-	-	-	-
๒	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง	๑. เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่ออำนวยความสะดวกหรือความรวดเร็วในการดำเนินการ ๒. ประวิงเวลาในการตรวจสอบเอกสารเพื่อเรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ยื่นคำขอ	๑	๔	๔	ต่ำ
๓	แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจมาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียนในระบบ	๑. มีการกำหนดคุณสมบัติตัวบุคคลที่เอื้อประโยชน์เพื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการโดยวิธีแต่งตั้ง ๒. เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ยื่นคำขอเพื่อให้ผ่านมาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียน ๓. ประวิงเวลาในการตรวจมาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อเรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ยื่นคำขอ	๑	๕	๕	ปานกลาง
๔	ผู้อนุญาตพิจารณา	๑. เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ยื่นคำขอจัดตั้งโรงเรียนเพื่อเอื้อผลประโยชน์ต่อการพิจารณาในการออกใบอนุญาต ๒. ประวิงเวลาในการพิจารณาออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเพื่อเรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ยื่นคำขอ	๑	๕	๕	ปานกลาง
๕	ผู้ยื่นคำขอชำระค่าธรรมเนียมพร้อมรับใบอนุญาต	-	-	-	-	-

วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.ผู้ยื่นยื่นคำขอจัดตั้งโรงเรียนพร้อมเอกสารและขอชำระค่าธรรมเนียม	-	-	พื้นที่ที่มีผู้ยื่นคำขอ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
๒.เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง	๑.ปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล ๒.พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและจริยธรรมแก่บุคลากร	๑.ส่งเสริมวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ๒.อบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมแก่บุคลากร ๓.จัดช่องทางออนไลน์ให้ผู้รับบริการสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน	ภายใน ๓๐ วันนับแต่รับคำขอ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
๓.แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบมาตรฐานการจัดตั้งโรงเรียนในระบบ	แต่งตั้งคณะกรรมการฯ	แต่งตั้งคณะกรรมการฯ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและมีความรู้ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบมาตรฐานฯ เช่น มีความรู้ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม หรือด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา เป็นต้น	ภายใน ๓๐ วันนับแต่รับคำขอ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
๔.ผู้อนุญาตพิจารณา	การประกาศเจตนารมณ์ในการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล	ผู้บริหารของหน่วยงานแสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	ภายใน ๓๐ วันนับแต่รับคำขอ	ศึกษาธิการจังหวัดตราด
๕.ผู้ยื่นคำขอชำระค่าธรรมเนียมพร้อมรับใบอนุญาต			ภายในวันที่ยื่นขอชำระค่าธรรมเนียม	กลุ่มอำนวยการ (งานการเงิน)

ประเด็นที่ ๒ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
ชื่อภารกิจ การขอมิและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง การเกิดการให้หรือรับสินบน	ระดับความเสี่ยง (R = L x I)			ระดับ
			(L)	(I)	(R)	
๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้อง	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่ออำนวยความสะดวกหรือความรวดเร็วในการดำเนินการ	๕	๒	๑๐	สูง
๒	หัวหน้าหน่วยงานให้ความเห็น	หัวหน้าหน่วยงานเรียกรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดในการเห็นชอบแบบคำขอ	๕	๕	๒๕	สูงมาก
๓	นำเข้าระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล DPA	๑. เจ้าหน้าที่ประวิงเวลา ในการนำเข้าระบบ เพื่อเรียกรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด ๒. เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ในการนำเข้าระบบให้เร็วขึ้น	๔	๒	๘	ปานกลาง

วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้อง	๑. ใช้แบบฟอร์มการตรวจสอบมาตรฐาน ๒. ตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเจ้าหน้าที่มากกว่า ๑ คน ซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจดังกล่าว	๑. กำหนด checklist ตรวจสอบเอกสาร ๒. ให้หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่ายร่วมตรวจ	ดำเนินการทุกครั้งที่มีคำขอ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. หัวหน้าหน่วยงานให้ความเห็น	๑. อ้างอิงเกณฑ์กลางของ ก.ค.ศ. ประกอบความเห็น ๒. บันทึกความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษร	๑. ใช้ข้อความกลางอิงหลักเกณฑ์ ไม่พิจารณาตามความสนิสนม ๒. แนบสำเนาความเห็นในแฟ้มคำขอ	ดำเนินการทุกครั้งที่มีคำขอ	ศึกษาธิการจังหวัดตราด
๓. นำเข้าระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล DPA	๑. ตรวจสอบเอกสารต้นฉบับก่อนกรอก ๒. ให้ผู้กรอกและผู้ตรวจสอบลงนามร่วม	๑. ตรวจสอบความครบถ้วนก่อนส่ง ๒. เก็บสำเนาเอกสารคำขอไว้ที่สำนักงาน	ทุกครั้งที่ส่งข้อมูลเข้าระบบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล

ประเด็นที่ ๓ การจัดซื้อจัดจ้าง

ชื่อภารกิจ จ้างงานก่อสร้าง โครงการก่อสร้างอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ๑ แห่ง

การประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง การเกิดการให้หรือรับสินบน	ระดับความเสี่ยง (R = L x I)			ระดับ
			(L)	(I)	(R)	
๑	การวางแผนโครงการและเสนอขอ งบประมาณ	มีการเสนอของงบประมาณโดยมีการ รับสินบนเพื่อแลกกับการอนุมัติ โครงการ	๒	๔	๘	ปาน กลาง
๒	การจัดทำโครงการและประมาณ การ	ผู้จัดทำได้รับสินบนเพื่อกำหนด งบประมาณให้สูงกว่าความเป็น	๒	๔	๘	ปาน กลาง
๓	การจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR)	รับสินบนจากผู้ประกอบการเพื่อร่าง TOR ให้ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะ ของรายใดรายหนึ่ง	๓	๔	๑๒	สูง
๔	การตรวจสอบและอนุมัติ TOR	มีการให้หรือรับสินบนเพื่อเร่งรัด หรืออนุมัติ TOR โดยไม่ตรวจสอบ อย่างรอบคอบ	๓	๔	๑๒	สูง
๕	การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดจ้าง และตรวจรับ	แต่งตั้งบุคคลที่รับสินบนหรือมี แนวโน้มจะเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ เสนอราคาที่ให้สินบน	๓	๔	๑๒	สูง
๖	การประกาศประกวดราคาและรับ ซอง	ผู้ประกอบการให้สินบนเพื่อให้ได้รับ ข้อมูลล่วงหน้าหรือเข้าถึงเอกสาร ก่อนคู่แข่ง	๓	๔	๑๒	สูง
๗	การเปิดซองและพิจารณาผู้เสนอ ราคา	คณะกรรมการได้รับสินบนเพื่อ ลำเอียงในการพิจารณาคัดเลือกผู้ รับจ้าง	๓	๕	๑๕	สูงมาก
๘	การลงนามในสัญญา	มีการเจรจาเงื่อนไขสัญญาโดยมีการ ให้สินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ฝ่ายหนึ่ง	๓	๔	๑๒	สูง
๙	การควบคุมงานระหว่างก่อสร้าง	เจ้าหน้าที่ควบคุมงานได้รับสินบน เพื่อไม่รายงานข้อบกพร่องหรือ ปัญหาของงานก่อสร้าง	๓	๕	๑๕	สูงมาก
๑๐	การเบิกจ่ายเงินงวดงาน	เจ้าหน้าที่ได้รับสินบนเพื่ออนุมัติการ เบิกจ่ายโดยไม่มีการตรวจสอบความ ถูกต้องของผลงาน	๓	๕	๑๕	สูงมาก
๑๑	การตรวจรับงานก่อสร้าง	มีการให้สินบนแก่คณะกรรมการ ตรวจรับเพื่อยอมรับงานที่ไม่ได้ มาตรฐานหรือยังไม่แล้วเสร็จ	๓	๕	๑๕	สูงมาก

วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวางแผนโครงการและเสนอของบประมาณ	กำหนดให้แผนงบประมาณผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการหลายฝ่ายเพื่อลดโอกาสรับสินบน	จัดประชุมคณะกรรมการแผนงาน/งบประมาณ โดยจัดทำบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร	ก่อนจัดทำโครงการ	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๒.การจัดทำโครงการและประมาณการ	กำหนดให้การจัดทำประมาณการราคาต้องอ้างอิงราคากลางจากแหล่งที่น่าเชื่อถือและไม่มี การแทรกแซงจากผู้มีส่วนได้เสีย	ตรวจสอบความโปร่งใสของราคากลาง และแนบหลักฐานแหล่งที่มา	ก่อนจัดจ้าง	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๓.การจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR)	ห้ามผู้มีผลประโยชน์ร่วมมีส่วนในการจัดทำ TOR เพื่อลดโอกาสการรับสินบนจากผู้เสนอราคา	แต่งตั้งคณะกรรมการที่ไม่มีส่วนได้เสีย และลงนามรับรองความโปร่งใส	ก่อนประกาศจัดจ้าง	คณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะ
๔.การตรวจสอบและอนุมัติ TOR	ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้เสียร่วมตรวจสอบเพื่อป้องกันการ ล้อกลืนและรับสินบน	ส่งร่าง TOR ให้ต้นสังกัดตรวจสอบ พร้อมบันทึกข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี)	ก่อนอนุมัติ TOR	ศึกษาธิการจังหวัดตราด
๕.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดจ้างและตรวจรับ	กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเป็นกรรมการ ต้องไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนอราคาโดยเด็ดขาด	ตรวจสอบประวัติผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ลงนามรับรองการไม่มีผลประโยชน์ร่วม	ก่อนกระบวนการจัดจ้าง	ศึกษาธิการจังหวัดตราด
๖.การประกาศประกวดราคาและรับซอง	ให้มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ป้องกันการให้สินบนเพื่อรับข้อมูลล่วงหน้า	ใช้ระบบ e-GP และช่องทางราชการอย่างเปิดเผยตรวจสอบได้	ตามแผนงาน	เจ้าหน้าที่พัสดุ
๗.การเปิดซองและพิจารณาผู้เสนอราคา	ให้คณะกรรมการลงนามรับรองความเป็นกลาง และแสดงเจตจำนงต่อต้านการรับสินบน	จัดทำรายงานการประชุมพร้อมแนบบทประเมินผลการพิจารณา และให้ผู้เกี่ยวข้องลงนามรับรอง	หลังปิดรับซอง	คณะกรรมการพิจารณาผล
๘.การลงนามในสัญญา	ให้มีการตรวจสอบเงื่อนไขสัญญาโดยผู้ไม่มีผลประโยชน์และยืนยันไม่มีการรับสินบน แลกเปลี่ยนเงื่อนไข	เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจสอบพร้อมจัดทำบันทึกตรวจสอบความโปร่งใสแนบในสัญญา	ก่อนเริ่มดำเนินงาน	ผู้มีอำนาจลงนาม
๙.การควบคุมงานระหว่างก่อสร้าง	ห้ามเจ้าหน้าที่ควบคุมงานรับผลประโยชน์หรือของกำนัลใด ๆ จากผู้รับจ้าง	รายงานความคืบหน้าพร้อมเอกสาร ลงนามโดยคณะควบคุมงานที่ไม่มีผลประโยชน์ร่วม	ระหว่างดำเนินการ	คณะควบคุมงาน
๑๐.การเบิกจ่ายเงินงวดงาน	ตรวจรับงวดงานก่อนจ่าย และให้ผู้รับผิดชอบลงนามรับรองไม่มีการรับสินบนเพื่ออนุมัติ	แนบใบรับรองงวดงานและให้มีการตรวจสอบไขว้จากผู้ตรวจสอบอิสระ	ตามรอบงวดการเบิกจ่าย	เจ้าหน้าที่การเงิน
๑๑.การตรวจรับงานก่อสร้าง	คณะกรรมการฯ แสดงเจตจำนงไม่รับสินบนและลงนามรับรองผลการตรวจรับตามข้อเท็จจริง	มีรายงานผลตรวจรับตามรูปแบบและภาพถ่ายหลักฐานแนบท้าย	ภายหลังงานแล้วเสร็จ	คณะกรรมการตรวจรับ

ประเด็นที่ ๔ การบริหารงานบุคคล

ชื่อภารกิจ การรับสมัครสอบคัดเลือกลูกจ้างเหมาบริการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด

การประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง การเกิดการให้หรือรับสินบน	ระดับความเสี่ยง (R = L x I)			ระดับ
			(L)	(I)	(R)	
๑	การวางแผนอัตรากำลังและเสนอความต้องการจ้าง	มีการกำหนดตำแหน่งหรือจำนวนการจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๑	๔	๔	ต่ำ
๒	การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่ง	กำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลบางกลุ่ม	๒	๔	๘	ปานกลาง
๓	การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร	ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง อาจเปิดช่องให้กลุ่มเฉพาะทราบก่อน	๒	๔	๘	ปานกลาง
๔	การรับสมัครและตรวจสอบเอกสาร	เจ้าหน้าที่อาจรับผลประโยชน์เพื่อยอมรับเอกสารที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่มีสิทธิสมัคร	๓	๓	๙	ปานกลาง
๕	การตรวจสอบคุณสมบัติ	เจ้าหน้าที่อาจรับผลประโยชน์ในการพิจารณาผู้สมัครให้ผ่านเกณฑ์	๓	๔	๑๒	ปานกลาง
๖	การสอบสัมภาษณ์	กรรมการอาจได้รับการติดต่อหรือเสนอสินบนเพื่อให้ผู้สมัครผ่านการพิจารณา	๓	๕	๑๕	สูงมาก
๗	การประกาศผลและทำสัญญาจ้าง	ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกอาจร้องเรียนว่าผลคะแนนไม่โปร่งใส	๑	๓	๓	ต่ำ

วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและเสนอความต้องการจ้าง	กลั่นกรองความเหมาะสมของอัตรากำลังโดยคณะกรรมการ	๑. ตรวจสอบความจำเป็นและความเหมาะสมของตำแหน่งก่อนเริ่มกระบวนการสรรหา	ก่อนเริ่มกระบวนการสรรหา	กลุ่มบริหารงานบุคคล
การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่ง	ตรวจสอบคุณสมบัติโดยคณะกรรมการหลายฝ่าย	แต่งตั้งคณะกรรมการและเผยแพร่คุณสมบัติของตำแหน่งอย่างชัดเจน	ก่อนประกาศรับสมัคร	กลุ่มบริหารงานบุคคล
การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร	เผยแพร่หลายช่องทางและจัดเก็บหลักฐาน	เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ป้ายประกาศ และ Facebook พร้อมจัดเก็บสำเนาเอกสารหลักฐาน	ระหว่างเปิดรับสมัคร	กลุ่มอำนวยการ
การรับสมัครและตรวจสอบเอกสาร	แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบมากกว่า ๑ คน	ตรวจสอบแบบไขว้และจัดทำบันทึกผลการตรวจสอบ	ช่วงเวลารับสมัคร	กลุ่มบริหารงานบุคคล
การตรวจสอบคุณสมบัติ	ตรวจสอบแบบไขว้โดยคณะกรรมการหลายฝ่าย	แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมตรวจสอบ และบันทึกผลอย่างเป็นทางการ	ระหว่างการคัดเลือก	กลุ่มบริหารงานบุคคล
การสอบสัมภาษณ์	คัดเลือกกรรมการที่เป็นกลางและจัดทำบันทึกผล	จัดทำบันทึกการประชุมและผลการประเมิน พร้อมลงนามรับรอง	วันที่สอบสัมภาษณ์	คณะกรรมการฯ
การประกาศผลและทำสัญญาจ้าง	เปิดเผยผลคะแนนอย่างโปร่งใสพร้อมช่องทางร้องเรียน	ประกาศผลผ่านเว็บไซต์และป้ายประกาศ พร้อมแนบแบบฟอร์มช่องทางร้องเรียน	ภายหลังการสอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล