

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรืออาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีความจำเป็นที่ต้องป้องกันแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความสุจริต โปร่งใส ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่มทุกคน ทั้งในหน่วยงานและสถานศึกษา

เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ และร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ บรรลุผลจำเป็นต่องาน วิเคราะห์ความเสี่ยงรวมกันในระดับต้น การปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือประโยชน์ขัดกันระหว่างส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงานด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งกันเป็น ๔ ด้านดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช่/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk : C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือ ความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยงอาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุม กำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

๒. ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมในด้านต่าง ๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น และปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทวนให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรม ความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และการยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล พร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขการแกปญหาการทุจริตประพตติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช่หลักธรรมมาภิบาล

๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมายให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีสวนได้สวนเสียและประชาชน

## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

#### ๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่อาจจะเป็นผลกระทบของความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ระดับโอกาสที่อาจเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

#### เกณฑ์ระดับโอกาสที่อาจเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เหมาะสม
๒	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

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

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก	๑๕-๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง	๙-๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง	๔-๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับน้อย	๑-๓ คะแนน

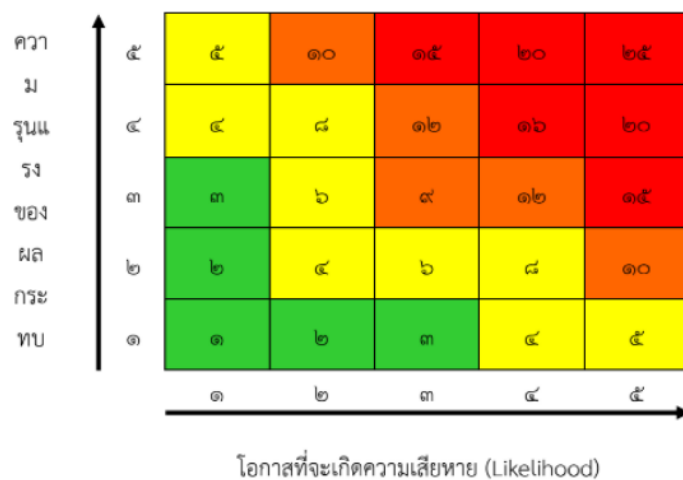
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ในเกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก(Extreme )	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง
เสี่ยงสูง(high)	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
ปานกลาง(Medium)	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุม	สีเหลือง
ต่ำ(low)	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ของสวนตน และ ผลประโยชน์สวนรวม โดยได้วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

- ๑) การพิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรืออาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
  - กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงิน และมีช่องทางที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง
  - กระบวนการที่เกิดจากการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีโอกาสใช้อย่างไม่เหมาะสม คือ มีการเอื้อประโยชน์หรือให้ความช่วยเหลือพวกพ้อง การกีดกัน การสร้างอุปสรรค
  - กระบวนการที่มีช่องทางเรียกรongหรือรับผลประโยชน์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) โดยมีกระบวนการที่เขายามีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนการประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ปัจจัยความเสี่ยงในการทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ ความ เสี่ยง	ระดับ ความ เสี่ยง	ระดับ ความ เสี่ยง
๑	การเรียนรู้ผลประโยชน์จากการย้าย	๒	๓	๖	๓
๒	เอื้อประโยชน์พวกพ้องโดยการให้ข้อมูล	๑	๑	๑	๔
๓	เจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้รับจ้างทำอาหารและ อาหารว่างเอง	๒	๓	๖	๓
๔	เรียกรับผลประโยชน์หลังจากจัดสรร งบประมาณ	๒	๓	๖	๓
๕	การเรียนรู้ผลประโยชน์จากผู้รับจ้าง	๒	๓	๖	๓
๖	การใช้เอกสารเบิกจ่ายซ้ำซ้อน	๒	๒	๔	๓
๗	การเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาเกินความจำเป็นและ ไม่คุ้มค่า	๒	๒	๔	๓
๘	การเรียนรู้ผลประโยชน์จากการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	๒	๒	๔	๓
๙	การเรียนรู้ผลประโยชน์จากผู้ขอรับการ ประเมินวิทยฐานะ	๒	๒	๔	๓
๑๐	ผู้มีอำนาจเรียนรู้ผลประโยชน์จากการเลื่อน เงินเดือน - สัญญาว่าจะให้ - ให้พวกพ้อง	๒	๒	๔	๓
๑๑	การเอื้อประโยชน์ในทางคดี เช่น การทำ สำนวนให้อ่อน	๑	๑	๒	๔
๑๒	ผู้มีอำนาจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	๒	๒	๔	๓
๑๓	ความเสี่ยงในการจัดสรรงบประมาณให้พวก พ้อง	๒	๑	๒	๔
๑๔	การนำรถราชการไปใช้ส่วนตัว	๓	๒	๖	๓
๑๕	การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์ของ ราชการใช้ส่วนตัว	๒	๑	๒	๔
๑๖	เงินส่วนต่างจากการประชุมโครงการ	๑	๓	๓	๔
๑๗	เงินส่วนต่างโครงการพัฒนาครู	๑	๓	๓	๔
๑๘	เงินส่วนต่างการประชุมโครงการ	๑	๓	๓	๔
๑๙	การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อเอื้อประโยชน์พวก พ้อง	๑	๓	๓	๔
๒๐	การเอื้อประโยชน์ผู้เข้ารับรางวัล	๑	๓	๓	๔
๒๑	การเอาวัสดุสำนักงานไปใช้ส่วนตัว	๑	๑	๑	๔

๓) ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม

- สูญเสียงบประมาณ

- เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ใหญ่ปฏิบัติใช้ออกาสกระทำผิดในทางมิชอบด้วยหน้าที่

- เสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

๔) แนวทางการป้องกันความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

(๑) การเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของสถานศึกษาเร่งกิจการทุจริตทุกรูปแบบ เช่น

- การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

- เผยแพร่นโยบายสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร

- จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร

- การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) การป้องกันเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อหน่วยงาน เช่น

- การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม

- การเผยแพร่หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

- การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

- จัดช่องทางร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สถานศึกษา กำหนดการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานจำนวน ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์

๒. การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง

๓. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบ

๔. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานว่า ก่อให้เกิดระดับของความเสี่ยงในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะกำหนดให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่ต้องบริหารจัดการก่อน

ลำดับที่	ปัจจัยความเสี่ยงในการเกิดทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	๒	๓	๖	(๓)
๒	การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๓	๖	(๓)
๓	การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๑	๒	๔	(๔)
๔	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	๑	๒	๔	(๔)


ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	ลำดับที่ ๑
การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง	ลำดับที่ ๒
การเลิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบ	ลำดับที่ ๓
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	ลำดับที่ ๔

จากตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง สามารถจำแนกระดับความเสี่ยงออกเป็น ๒ ระดับ คือ ปานกลางและต่ำ โดยสามารถสรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนมีดังนี้

ระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	ปัจจัยความเสี่ยง
ปานกลาง	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุม	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง
ต่ำ	ยอมรับความเสี่ยง	การเลิกจ่ายงบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ

๓. แผนจัดการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน


ปัจจัย ความ เสี่ยงที่ จะเกิด	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
					ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๑. การ ใช้อำนาจ หน้าที่ เรียกรับ ผลประโยชน์/ การ ให้และ การรับ ของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวัง ความก ้าวหน้า	๒	๕	๑๐	<p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา การทุจริตของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการ บุคลากร ให้ปฏิบัติ ตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับเรื่องการ รับของขวัญสินน้ำใจอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. ควบคุม กำกับ ดูแลข้าราชการ บุคลากร ปฏิบัติตามคู่มือ ผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอย่างเคร่งครัด</p>										<p><b>กลุ่มที่เกี่ยวข้องของ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มบริหารงานบุคคล</li> <li>- กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์</li> <li>- กลุ่มนโยบายและแผน</li> <li>- กลุ่มพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ</li> </ul>



ปัจจัย ความ เสี่ยงที่ จะเกิด	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ				
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔							
					ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕					
๒. การ เอื้อ ประโยชน์ ชนต อพวก พองใน การ จัดซื้อ จัดจ้าง	๑	๓	๓	<p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการบุคลากร ปฏิบัติตาม นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแลการ ประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติ เกี่ยวกับขอรองเรียน การละเวน การปฏิบัติหน้าที่และการประ พฤต มิชอบ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติ</p> <p>๓. ควบคุม กำกับ ดูแลข้าราชการ บุคลากร ให้ปฏิบัติตามคู่มือ ผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้มีส่วนรวมในการ ดำเนินการป้องกันและ ปราบปราม</p>	←													<p><b>กลุ่มที่เกี่ยวข้องของ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์</li> <li>- กลุ่มบริหารงานบุคคล</li> </ul>



ปัจจัย ความ เสี่ยงที่ จะเกิด	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๓. การ เบิกจ่าย งบประมาณ ที่ไม่ ถูกต้อง ตาม ระเบียบ	๓	๔	๑๒	<p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบการเบิกจ่ายการเงินและ การคลังอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการ บุคลากร ให้ปฏิบัติ ตาม ประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติ เกี่ยวกับขอรองเรียน การละเวน การปฏิบัติหน้าที่และการประ พฤต มิชอบอย่างเคร่งครัด</p>										<p>กลุ่มที่เกี่ยวข้องของ - ทุกกลุ่ม</p>

ปัจจัย ความ เสี่ยงที่ จะเกิด	โอกาสและผลกระทบ			มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ
					ระดับ ความ เสี่ยง			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			
	โอกาส	ผลกระทบ	โอกาส					ผลกระทบ	โอกาส	ผลกระทบ	โอกาส	ผลกระทบ	โอกาส	
	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕		เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕				
๔. กระบวนการ การจัดซื้อ จัดจ้าง ไม่ เป็นไป ตาม ระเบียบ	๑	๑	๓	<p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการบุคลากร ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดซื้อ จัดจ้างอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างจัดทำรายงานสรุป การจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาสและ เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการ รับทราบทุกครั้ง</p> <p>๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ จัดซื้อจัดจ้าง รับรองถึงความไม่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เสนองานใน การจัดซื้อจัดจ้าง</p>										กลุ่มที่เกี่ยวข้อง - กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ - กลุ่มบริหารงานบุคคล



### ส่วนที่ ๓ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

แนวทางการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต หรือขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา

๑. ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกใหญ่บุคลากรต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติตามหน้าที่ภารกิจของแต่ละบุคคล ตามระเบียบ/กฎหมาย ข้อบังคับ
- ๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในด้านการสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างสุจริตและมีจิตสำนึก
- ๑.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสถานศึกษา



การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต