



รายงานผล

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้
หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
ตามภารกิจของสถานศึกษา
(งานบุคคล)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งานบุคคล

กลุ่มบริหารงบประมาณและงานบุคคล
โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม

คำนำ

โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตใน การปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ ความเสี่ยงการทุจริต ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต มุ่งการบริหารงาน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นปัญหาสำคัญและพบ บ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงการทุจริตที่ได้นี้มากำหนดเป็นมาตรการภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตของโรงเรียน หนองเสือวิทยาคม อีกด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาตินโยบาย เสริมสร้างความมั่นคง ของชาติจากภัยการทุจริต ตลอดจนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) มีค่าคะแนนที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้

งานบุคคล
กลุ่มบริหารงบประมาณและงานบุคคล
โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม

บทนำ

หลักการและเหตุผล

๑. ความหมาย ความสำคัญ และผลกระทบของปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest: COI) ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หน่วยงานของรัฐ หรือ สาธารณประโยชน์ อาจมีผลประโยชน์ส่วนตน หรือผลประโยชน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนเองเข้ามาแทรกแซง หรือมีอิทธิพลต่อการใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจ หรือการดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ จนทำให้เกิดความไม่เป็น กลาง ไม่โปร่งใส หรือขาดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงานภาครัฐ

ประเภทของผลประโยชน์ทับซ้อน อาจปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น

1. การมีผลประโยชน์ทางธุรกิจกับหน่วยงานที่ตนมีอำนาจตัดสินใจ
2. การเอื้อประโยชน์ให้แก่ญาติพี่น้องหรือบุคคลใกล้ชิด
3. การรับของขวัญ สิ่งตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่
4. การใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้อื่น

ความสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นจุดเริ่มต้นของการทุจริตคอร์รัปชันที่พบบ่อยที่สุดในระบบราชการ โดยเฉพาะในส่วนของการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ การสอบคัดเลือก หรือการพิจารณาอนุมัติใด ๆ ที่ ส่งผลโดยตรงต่อสิทธิและประโยชน์ของบุคคลหรือหน่วยงาน ความล้มเหลวในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนจะ ทำให้เกิด

1. การบั่นทอนความโปร่งใสในการบริหาร
2. การลดความเชื่อมั่นของประชาชน
3. การสูญเสียทรัพยากรของรัฐ
4. การทำลายคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

การจัดการปัญหานี้อย่างรัดกุมจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับสังคมในภาพรวม

ผลกระทบของผลประโยชน์ทับซ้อนต่อองค์กรและสังคม

ผลประโยชน์ทับซ้อนส่งผลกระทบรุนแรงต่อทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ โดยมีลักษณะดังนี้:

ในระดับองค์กร: ทำให้การตัดสินใจขาดประสิทธิภาพ ขาดความเป็นกลาง เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างไม่เท่าเทียม ส่งผลต่อคุณภาพของงานและบริการที่องค์กรให้แก่ประชาชน

ในระดับบุคคล: ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เสี่ยงต่อการถูกดำเนินคดีทางวินัยหรืออาญา และสูญเสียความน่าเชื่อถือ

ในระดับสังคม: บั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการ ขยายช่องว่างระหว่างประชาชนกับ ภาครัฐ และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

ตัวอย่างผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่

ด้านงบประมาณ: การใช้งบประมาณโดยมิชอบ นำไปสู่ความสูญเปล่าและขาดประสิทธิภาพในการใช้จ่าย ของรัฐ

ด้านความเสมอภาค: ผู้มีสิทธิประโยชน์โดยชอบไม่ได้รับความยุติธรรม เนื่องจากเกิดการเอื้อประโยชน์ให้บางกลุ่ม

ด้านคุณภาพบริการ: การคัดเลือกบุคลากรหรือคู่สัญญาที่ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อคุณภาพของงาน

ด้านโอกาสทางสังคม: โครงการดี ๆ อาจไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมเนื่องจากการแทรกแซงของกลุ่มผลประโยชน์

ด้วยเหตุนี้ การป้องกันและควบคุมความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อนจึงเป็นพันธกิจสำคัญของทุกองค์กรภาครัฐ ซึ่งรวมถึงสถานศึกษา โดยต้องมีมาตรการควบคุมภายใน กลไกติดตาม ตรวจสอบ และสร้างจิตสำนึกที่ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีและยั่งยืน

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการพิจารณาและประเมินความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถวางแผนควบคุม บริหารจัดการ และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเภทของความเสี่ยงในการบริหารจัดการองค์กร (ตามกรอบ COSO)

ในการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยง โรงเรียนหนองเสือวิทยาคมได้พิจารณาความเสี่ยงใน ๔ ประเภทหลัก ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S)

เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจหลักขององค์กร ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ ภาวะเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม หรือบริบททางสังคม รวมทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความไม่เหมาะสมของแผนกลยุทธ์ การขาดความเชื่อมโยงระหว่างแผนงานกับทรัพยากร และการจัดการที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O)

เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น ความบกพร่องของระบบงาน การใช้เทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัย ข้อจำกัดด้านบุคลากร หรือข้อมูลที่ไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F)

หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณและการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม เช่น การตั้งงบประมาณไม่เพียงพอหรือไม่ตรงตามความจำเป็น การวิเคราะห์ทางการเงินที่ไม่แม่นยำ การขาดการวางแผนควบคุมรายรับรายจ่ายที่มีประสิทธิภาพ หรือการจัดทำรายงานทางการเงินที่คลาดเคลื่อน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินขององค์กร

4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Compliance Risk: C)

เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ เช่น กฎหมายการศึกษา ระเบียบพัสดุ กฎกระทรวงต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำสัญญาโดยขาดความครอบคลุมหรือมีข้อผิดพลาดทางกฎหมาย ซึ่งอาจนำไปสู่การถูกตรวจสอบ ร้องเรียน หรือการดำเนินคดีทางกฎหมาย

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุม กำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์ จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้ บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสีย จึงเกิดขึ้นกับ ประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง ที่เป็นระบบ ในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิด ความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์ หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิด หรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทราบถึงความเสี่ยงการทุจริตที่เกิดขึ้น และปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุทำให้เกิด ดังนี้

1. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบ ไม่เพียงพอ

2. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรม ความมีจริยธรรม

3. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลพร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาส การทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพตุมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
2. เพื่อปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน
3. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่ อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้
4. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

ศัพท์เฉพาะ คำนิยาม

ศัพท์เฉพาะ	คำนิยาม
ความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk)	การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตแลประพฤติมิชอบ หรืออาจการก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานในอนาคต
ความเสี่ยง (Risk)	ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์บางอย่างซึ่งมีผลกระทบทำให้การดำเนินงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลในทางบวกหรือทางลบก็ได้ผลกระทบทางลบ เรียกว่า ความเสี่ยง ผลกระทบทางบวก เรียกว่า โอกาส
ความเสี่ยง /ปัญหา	ความเสี่ยง : เหตุการณ์ที่ยังไม่เกิด ต้องหามาตรการควบคุม ปัญหา : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว รู้อยู่แล้ว ต้องแก้ไขปัญหา
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เป็นขั้นตอนในการค้นหาว่ามีรูปแบบความเสี่ยงการทุจริตอย่างไรบ้าง
โอกาส (Likelihood)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
ผลกระทบ (Impact)	ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน
ระดับความรุนแรงของความเสี่ยง การทุจริต (Risk Score)	คะแนนรวมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต
สินบน	ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่บุคคล เพื่อจูงใจให้ผู้นั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตในการปฏิบัติงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยเน้นที่การบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ซึ่งมีขั้นตอนหลักในการประเมิน 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
2. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
3. มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

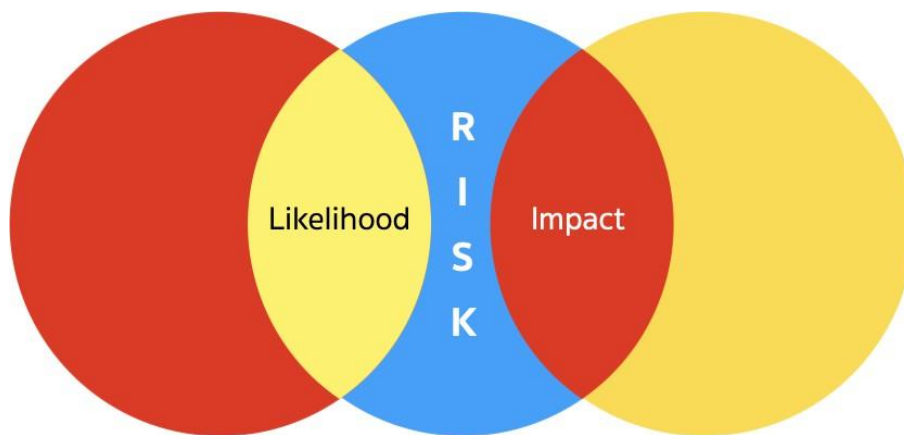
โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการ โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ ด้านโอกาสที่จะเกิดการทุจริต และด้านผลกระทบ

โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

ผลกระทบ (Impact)

การ

วัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้นโดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางด้านการเงิน และผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน



1. เกณฑ์โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood)	
5	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต 1 ครั้งต่อปี

2. เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
5	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน บุคลากรถูกข่มขู่ความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
4	ภาพลักษณ์หน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง
3	หน่วยตรวจสอบจากภายนอก เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง
2	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงบุคลากรภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	แทบจะไม่มี

3. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Degree of Risk)

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk: E)	15-25 คะแนน
2	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk: H)	9-14 คะแนน
3	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk: M)	4-8 คะแนน
4	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk: L)	1-3 คะแนน

ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จาก การพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบ ที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

$$\text{ระดับความเสี่ยง} = \text{โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ} \times \text{ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ}$$

ซึ่งจัดแบ่งเป็น 4 ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วน (4 Quadrant) ใช้เกณฑ์ ในการจัดแบ่ง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
สูงมาก (Extreme)	15-25 คะแนน	มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง
สูง (High)	9-14 คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
ปานกลาง (Medium)	4-8 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
ต่ำ (Low)	1-3 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1	2	3	4	5
5	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
2	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
1	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ได้กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในงานบริหารงานบุคคล (กรณีคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน) ดังนี้

ตารางที่ 1 การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต การให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริต และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ ที่	แหล่งความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Factor)	Risk Score (L x I)		
			Likelihood	Impact	Risk Score
1	การบริหารงานบุคคล(กรณีคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน)				
	1.1 การกำหนดคุณสมบัติ บุคคลเข้าทำงาน	อาจมีการติดสินบน เจ้าหน้าที่กำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร ในลักษณะช่วยเหลือบุคคลเข้าทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้สินบน	4	3	12
	1.2 การสอบข้อเขียนของ บุคคลเข้าทำงาน	อาจมีการติดสินบนเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อสอบมาให้บุคคลเข้าทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้สินบน	4	4	16
	1.3 การสอบสัมภาษณ์ ของ บุคคลเข้าทำงาน	เจ้าหน้าที่สอบสัมภาษณ์อาจดำเนิน การสอบที่ไม่เป็นธรรม โดยช่วยเหลือ บุคคลเข้าทำงานที่เกี่ยวข้อง กับการให้สินบน	4	4	16

ขั้นตอนที่ 3 มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ได้กำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตสำหรับงานบริหารงานบุคคล ตามผลการประเมินความเสี่ยงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Factor)	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)	RS	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
อาจมีการติดสินบนเจ้าหน้าที่กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครในลักษณะช่วยเหลือบุคคลเข้าทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้สินบน	4	3	12	จัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังการติดสินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ สพป.ปทุมธานี	งานบุคคล
อาจมีการติดสินบนเจ้าหน้าที่เพื่อนำข้อสอบมาให้บุคคลเข้าทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้สินบน	4	4	16	คัดเลือกกรรมการดำเนินงานที่มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	งานบุคคล
อาจมีการติดสินบนเจ้าหน้าที่สอบสัมภาษณ์อาจดำเนินการสอบที่ไม่เป็นธรรมโดยช่วยเหลือบุคคลเข้าทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน	4	4	16	จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน	งานบุคคล



งานบุคคล
กลุ่มบริหารงบประมาณและงานบุคคล
โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม