



รายงาน

ผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

คำนำ

รายงานการดำเนินงานเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและการประพฤตินิชอบ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ได้แสดงถึงการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เป็นการจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความทุจริตและประพฤตินิชอบ หรือก่อให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ความเสี่ยงลดลงหรือไม่เกิดขึ้น

การสรุปครั้งนี้เป็นการสรุปการทำกิจกรรมการรายงานผลการดำเนินการตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จะดำเนินการสรุปผลการดำเนินการกิจกรรมความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต หรือการขัดแย้ง การรับสินบน หรือการรับผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมอีกครั้ง เพื่อใช้เป็นฐาน ข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตและผลการดำเนินการตามมาตรการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงทุจริต	๔
ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงทุจริต	๖
ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง	๘
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตและผลการดำเนินการตามมาตรการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๙
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาหรือเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพตมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจาก การปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริต

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่ เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวการณ์แข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และ ไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

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

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือ สภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์ จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสีย จึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

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

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรม ความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลพร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. เพื่อปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่ อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน

ศัพท์เฉพาะ คำนิยาม

ศัพท์เฉพาะ	คำนิยาม
ความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk)	การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตแลประพฤติมิชอบ หรืออาจการก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานในอนาคต
ความเสี่ยง (Risk)	ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์บางอย่างซึ่งมีผลกระทบทำให้การดำเนินงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ผลกระทบทางลบ เรียกว่า ความเสี่ยง ผลกระทบทางบวก เรียกว่า โอกาส
ความเสี่ยง /ปัญหา	ความเสี่ยง : เหตุการณ์ที่ยังไม่เกิด ต้องหามาตรการควบคุม ปัญหา : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว รู้อยู่แล้ว ต้องแก้ไขปัญหา
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เป็นขั้นตอนในการค้นหาว่ามีรูปแบบความเสี่ยงการทุจริตอย่างไรบ้าง
โอกาส (Likelihood)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
ผลกระทบ (Impact)	ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน
ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)	คะแนนรวมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริตที่เป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จาก ๒ ปัจจัยคือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)
สินบน	ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่บุคคล เพื่อจูงใจให้ผู้นั้นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่

ส่วนที่ ๒

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ ความเสี่ยงการทุจริต ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) วิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จึงอาศัยขั้นตอนหลักในการประเมิน ๓ ขั้นตอน ดังนี้

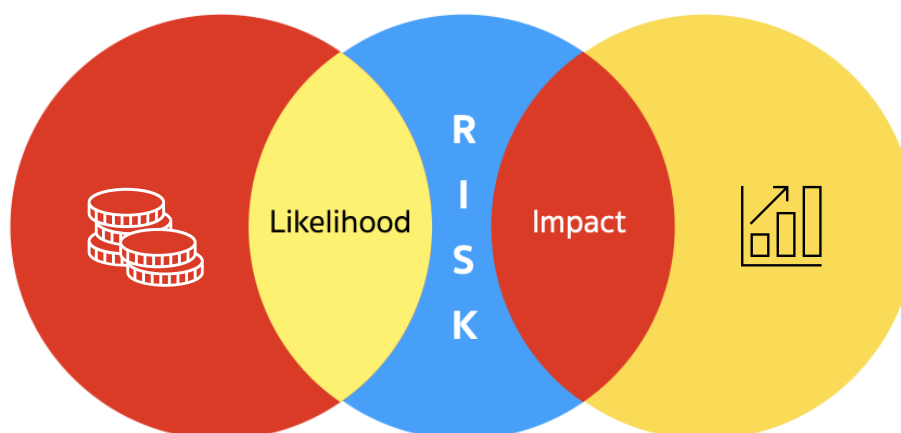
๑. กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
๒. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
๓. การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ได้ดำเนินการกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาสที่จะเกิดการทุจริต และด้านผลกระทบ และกำหนดการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียดดังนี้

โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้นโดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน



๑. เกณฑ์โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood)

โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood)	
๕	มีโอกาสดำเนินการเป็นประจำ
๔	มีโอกาสดำเนินการบ่อยครั้ง
๓	มีโอกาสดำเนินการบางครั้ง
๒	มีโอกาสดำเนินการแต่นานๆ ครั้ง
๑	มีโอกาสดำเนินการน้อยมากหรือแทบไม่มีโอกาสที่จะเกิด

๒. เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
๕	บุคลากรถูกข่มขู่ความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน
๔	บุคลากรถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ทำให้หน่วยงานเกิดภาพลักษณ์ติดลบเรื่องความโปร่งใส
๓	หน่วยตรวจสอบจากภายนอก เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
๒	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงบุคลากรภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
๑	แทบจะไม่มี

๓. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

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

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk: E)	๑๕-๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk: H)	๙-๑๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk: M)	๔-๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk: L)	๑-๓ คะแนน

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

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

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่ง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
สูงมาก (Extreme)	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลด และประเมิ นซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง
สูง (High)	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
ปานกลาง (Medium)	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มี มาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
ต่ำ (Low)	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
๑	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เป็นขั้นตอนการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต และการจัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต โดยการอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริตว่า มีรูปแบบพฤติกรรมทุจริตที่ในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ให้ละเอียดและชัดเจน มากที่สุดว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ กระบวนการหรือโครงการ (Risk Owners) และตัวแทนของหน่วยงาน อาจมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ด้วยก็ได้ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงการทุจริต Risk Owners ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับหรือบิดเบือนใน ความบกพร่องของตนเอง ผู้ประเมินความเสี่ยงการทุจริตจึงไม่ใช่ Risk Owners เท่านั้น การค้นหาความเสี่ยงการทุจริต ค้นหาจาก ความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูงมีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ในขั้นตอนนี้ เป็นการตั้งสมมุติฐานหรือ เป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมอง ข้อมูล ไปข้างหน้า (Forward looking information) โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง การทุจริตนั้น อยู่แล้วหรือไม่ โดยการมองความเสี่ยงการทุจริตด้วยข้อมูลที่เลวร้ายที่สุด (Worst Case) หลักการ ที่สำคัญ ต้องไม่เอาปัญหาหรือข้อจำกัด จากการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น ทรัพยากร คน พาหนะ ระบบเทคโนโลยี ไม่มีหรือไม่พอ บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีจิตสำนึก ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่การดำเนินงาน อาจไม่บรรลุเป้าหมายมาปนกับความเสี่ยงการทุจริต เพราะจะทำให้ละเลยการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริตโดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และ ผลกระทบ (Impact) จะได้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๑ โดยตารางการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต การให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริต และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ แบ่งการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑) การบริหารงานบุคคล

๒) การจัดซื้อจัดจ้าง

จึงได้กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางที่ ๑ การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต การให้คะแนนความเสี่ยงการทุจริต และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ ที่	แหล่งความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Factor)	Risk Score (L x I)		
			Likelihood (โอกาสที่จะ เกิดการทุจริต)	Impact (ผลกระทบ)	Risk Score (ระดับความเสี่ยง)
๑	การบริหารงานบุคคล				
	๑) การรับสินบน หรือผลประโยชน์ จากการพิจารณา ความดีความชอบ	อาจการรับสินบนหรือผลประโยชน์ จากการพิจารณาความดีความชอบ	๔	๔	๑๖ (สูง)
๒	การจัดซื้อจัดจ้าง				
	๑) การให้สินบนใน การกำหนด คุณลักษณะเฉพาะที่ กีดกันผู้เสนอราคา เฉพาะรายใดราย หนึ่งหรือใกล้เคียง ยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง	การให้สินบนกับเจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำ คุณลักษณะเฉพาะ (Spec) เพื่อให้ ตรงกับผู้ประกอบการราย เดียว มากำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะของ พัสดุ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งเป็น การเฉพาะ และกีดกัผู้ประกอบการ รายอื่น	๔	๔	๑๖ (สูง)
	๒)การตรวจรับพัสดุ และการเบิกจ่าย ล่าช้า	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่พัสดุและ การเงิน ในขั้นตอนการตรวจรับและ เบิกจ่าย	๔	๓	๑๒ (สูง)

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต โดย ความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตส่วน ลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือก ในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตอาจมี หลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือก วิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าเหมาะสมกับระดับความ เสี่ยงการทุจริตที่ได้จากการประเมิน มาประกอบด้วย

การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ของ กระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำ การประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน (ดูคำอธิบายเพิ่มเติมตามตารางด้านล่าง)

คำอธิบายการประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน

ระดับ	คำอธิบาย การประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน
ดี	การควบคุมมีความเข้มแข็งและดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ในระดับที่ สมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
พอใช้	การควบคุมยังขาดประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
อ่อน	การควบคุมไม่ได้มาตรฐานที่ยอมรับได้เนื่องจากมีความหละหลวมและไม่มีประสิทธิภาพการควบคุม ไม่ทำให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้

การประเมินมาตรการดำเนินการเพื่อพิจารณา จัดทำหรือปรับปรุงมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต เพิ่มเติม (Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตควรเชื่อมโยงให้มี ความสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริตมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตใหม่หากพบว่ารูปแบบการทุจริตหรือมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามวงจร PDCA

ส่วนที่ ๓ ผลการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ได้ดำเนินการกำหนดและปรับปรุงมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ตามผลการวิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน) โดยกำหนดมาตรการตามตาราง ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบน (Risk Factor)	ระดับของ ความเสี่ยง (L x I)			วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	หมายเหตุ
	L	I	RS			
๑.การบริหารงานบุคคล ๑) การรับสินบนหรือผลประโยชน์จากการพิจารณาความดีความชอบ	๔	๔	๑๖ (สูง)	๑. สร้างความตระหนักรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรับ การให้สินบน ปลุกจิตสำนึกกระตุ้นให้มีความละเอียด ต่อการทุจริต และสร้างค่านิยมสุจริตแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน สพ.นค ๒ จัดอบรมความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้บุคลากร ๒. กำหนดบทลงโทษหากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีการเรียกรับ หรือได้รับสินบน ๓. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการพิจารณาความชอบชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ บุคลากรทางการศึกษา ๔. ประกาศนโยบายการไม่รับสินบนของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคายเขต ๒	๑. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการ ละอายต่อการทุจริตและการรับสินบน ปฏิเสธการรับสินบนทุกรูปแบบ และมีการจัดอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี และการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อสร้างความตระหนักรู้แยกแยะระหว่าง "ประโยชน์ส่วนตน" กับ "ประโยชน์ส่วนรวม" และเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๒ มีการกำหนดบทลงโทษหากเจ้าหน้าที่รัฐเรียกรับ หรือได้รับสินบน โดยกำหนดบทลงโทษทางวินัยและอาญา ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ๓. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่าย การสอบคัดเลือกต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้	

เหตุการณ์ความ เสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบน (Risk Factor)	ระดับของ ความเสี่ยง (L x I)			วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	หมายเหตุ
	L	I	RS			
					๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ มีการประกาศการไม่รับสินบนของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต ๒ ในหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และติดป้ายประกาศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๕. ระดับความเสี่ยงลดลงสามารถควบคุมได้	
๒. การจัดซื้อจัดจ้าง ๑) การให้สินบนในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่กีดกันผู้เสนอราคาเฉพาะรายใดรายหนึ่งหรือใกล้เคียงยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง	๔	๔	๑๖ (สูง)	๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติชอบ ๒. มีกระบวนการดำเนินการที่ถูกต้อง โปร่งใสดังนี้ -เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจสอบรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะคุณสมบัติของผู้เสนอราคาให้ถูกต้องก่อนการดำเนินการ (จัดทำCheck List) - แจ้งหนังสือเวียน/ข้อหารือ/แนวทางปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับข้อกำหนดการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะให้กับผู้กำหนดรายละเอียดทราบและถือปฏิบัติ	๑. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริต มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการระมัดระวังต่อการทุจริตและการรับสินบน ปฏิเสธการรับสินบนทุกรูปแบบ ๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญร่วมในการดำเนินงานกำหนดคุณลักษณะ (TOR) เกิดความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ภูมิปัญญาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะ (TOR) ๔. ระดับความเสี่ยงลดลง สามารถควบคุมได้	

เหตุการณ์ความ เสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบน (Risk Factor)	ระดับของ ความเสี่ยง (L x I)			วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามวิธีการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	หมายเหตุ
	L	I	RS			
				- เจ้าหน้าที่พัสดุชี้แจงหน้าที่ของ คณะกรรมการ ระเบียบขั้นตอนตาม พรบ. ก่อนการเปิดซอง พร้อม จัดทำคู่มือสำหรับคณะกรรมการ (Guide book) ๓. ประกาศนโยบายการไม่รับสินบนของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๒		
๒) การล่าช้าในการ ตรวจรับพัสดุและ เบิกจ่าย	๔	๓	๑๒ (สูง)	๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อติดตามการใช้ จ่ายงบประมาณ ๒. รายงานสถานะของเอกสารการ ดำเนินการต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อชี้วัดการ ดำเนินการ ๓. กำหนดมาตรการหากไม่ดำเนินการ ตามเวลาที่กำหนด ๔. Morning talk มีการติดตามพูดคุยเอกสารที่จะ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่าย ๕. เจ้าหน้าที่พัสดุกำหนดแผนงาน วางแผนล่วงหน้าและประสานงานกับ คณะกรรมการก่อนการจัดทำประกาศ ๖. ประกาศนโยบายการไม่รับสินบนของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๒	๑. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคายเขต ๒ สามารถบริหารจัดการและเร่งรัดการ เบิกจ่ายงบประมาณบริหารจัดการให้เป็นไปตาม มาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินของกรมบัญชีกลาง และกระทรวงศึกษาธิการ ลดปัญหางบประมาณ ตกค้างหรือถูกพักตกเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒. ระยะเวลาในการตรวจรับและเบิกจ่ายเงิน งบประมาณของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ สิ้นลงอย่างเห็นได้ชัด และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ๓. ตัดโอกาสและลดข้อร้องเรียนเรื่องการเรียกรับ ผลประโยชน์หรือสินบนเพื่อแลกกับการเซ็นตรวจรับ ๔. ระดับความเสี่ยงลดลง สามารถควบคุมได้	

- L = โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (likelihood)
- I = ผลกระทบ (Impact)
- RS = ระดับความเสี่ยง (Risk Score)

ภาคผนวก

เอกสารประกอบแผนการดำเนินงานในการลดความเสี่ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคายเขต ๒

๑. การดำเนินการแก้ไขปัญหาการให้สินบนในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา



1. หลักเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลัง

- [1.1 เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา](#)
- [1.2 การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา](#)
- [1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา](#)
- [1.4 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา \(ว17/2563\)](#)
- [1.5 เกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนคุณภาพ สังกัด สพฐ.](#)
- [1.6 เกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้ใช้ในสถานศึกษา สังกัด สพฐ.](#)
- [1.7 คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-ประจำปี-2566](#)
- [1.8 คู่มือการจัดทำข้อมูลในระบบ HRMS](#)
- [1.9 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สพฐ \(ว26-2564\)](#)

2. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- [2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.2565](#)
- [2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ](#)
- [2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สพฐ. \(กรณีปกติ\) พ.ศ.2565](#)
- [2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างส่วนราชการ ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ](#)
- [2.5 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา](#)
- [2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สพฐ](#)
- [2.7 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค \(2\) ตำแหน่งผู้อำนวยการ](#)
- [2.8 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย](#)
- [2.9 หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค \(2\)](#)
- [2.10 ชักซ้อมการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ](#)
- [2.11 สรุปข้อมูลการดำเนินการให้ข้าราชการครูช่วยราชการ](#)
- [2.12 การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548](#)
- [2.13 การปฏิบัติการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ](#)



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ในกรณี การพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริต และโปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคือ หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ รวมถึงหลักการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ “มุ่งมั่นบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความถูกต้อง” เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัดโดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าสังเคราะห์การวางแผนการดูแลผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน การย้าย เลื่อนชีวิต ลาออก โดยการกำหนดความต้องการรายวิชาแผนและจัดทำข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ในระยะยาว

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๓ ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

/ ๒) การบริหาร ...

- ๔ -

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ ดังนี้

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ การประหยัดและเก็บออม การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างระมัดระวังและคุ้มค่าโดยมิชอบ

๖.๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค/ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.๔ ดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเจน ปาประสิทธิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖



จัดทำโดย
นายจักรพงษ์ มานะดี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

๒. มาตรการลดความเสี่ยงการพิจารณาความดีความชอบ

6. หลักเกณฑ์การให้คะแนนและสร้างขวัญกำลังใจ

- 6.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564
- 6.2 แจ้งกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561
- 6.3 ประกาศคณะกรรมการการบริหารงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554

๒

7. หลักเกณฑ์ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 2566

- 7.1 พ.ร.บ.-แก้ไขคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ-ที่-19-2560
- 7.2 รวบรวม-อ.ก.ค.ศ.-เขตพื้นที่การศึกษา-2566



๓. มาตรการการดำเนินการลดความเสี่ยงในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์และการ จัดจ้าง



๔. มาตรการลดความเสี่ยงในการทุจริตในการแต่งตั้งผู้ตรวจรับพัสดุ

 < > โรงเรียน/ติดต่อสอบถาม ช่องทางร้องเรียนการทุจริตและ				
ลำดับที่	ภารกิจงาน	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	คู่มือการปฏิบัติงาน/ระยะเวลา	หมายเหตุ
3	การปฏิบัติงานด้านการ รับ-ส่งหนังสือราชการ	การเขียนหนังสือราชการ	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	
		1.หนังสือที่ผู้บริหารสั่งการให้เวียน	ระยะเวลา 30 นาที	
		2.หนังสือออกเลขที่และสั่งการให้เวียน	ระยะเวลา 10 นาที	
		3.คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระยะเวลา 30 นาที	
4	การเบิกเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร แบบ One stop service	1.ส่งแบบใบขอเบิกสวัสดิการ	1.ข้าราชการ ลูกจ้าง ข้าราชการบำนาญ สพ.บ.นค.2	
			ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดีของสัปดาห์	
			2.ค่ารักษาพยาบาล แบบ 7131	
			แบบสำเนาบัตร,สำเนาทะเบียนบ้านผู้ขอเบิก,สำเนาบัตร	
			สำเนาทะเบียนบ้านผู้รักษา,แบบใบเสร็จรับเงิน	
			และใบรับรองของโรงพยาบาล	
			3.ค่าการศึกษาบุตร แบบ 7223	
			แบบสำเนาบัตร,สำเนาทะเบียนบ้านผู้ขอเบิก,สำเนาบัตร	
			สำเนาทะเบียนบ้านบุตรหรือใบสูติบัตร,แบบใบเสร็จรับเงิน	
			ประกาศของสถานศึกษา,ปฏิทินการศึกษา	
		2.รับเอกสาร/ตรวจสอบสิทธิในการเบิกตามระเบียบเบิกเงิน	ตรวจสอบสิทธิ ในการเบิกตามระเบียบ 5 นาที	
		3.รับเงินสด โอน เข้าบัญชีเงินเดือน	1.วงเงินไม่เกิน 50,000. จ่ายเงินสดด้วยเงินทองรูปพรรณ 5 นาที	
			2.เกิน 50,000.-บาทขึ้นไป เบิกตรง GFMS ภายใน 5 วัน	
5	การเบิกเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร	1.ส่งแบบใบขอเบิกสวัสดิการ	1.ข้าราชการ ลูกจ้าง ข้าราชการบำนาญ สพ.บ.นค.2 พ.ศ.2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	
		(นางสาวนิภาพร พลสุวรรณ)	(นางสาวนิภาพร พลสุวรรณ)	
		นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	อัครการและวันพฤหัสบดีของสัปดาห์	
			ผู้ดำเนินการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒	

ภาพการอบรม ปรับฐานความคิดบุคลากรให้แยกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน หรือผลประโยชน์ส่วนรวม



ภาพประกาศการไม่รับสินบนของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต ๒
 ในหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ราคาตัวละ 250 บาท

โดยสั่งจองได้ที่ <http://studentcare.nongkhai2.go.th> หรือ QR-code

ถึงแต่บัดนี้ จนถึง วันที่ 20 กันยายน 2568 โดยโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงไทย

ชื่อบัญชี : กองทุนคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สพป.นค.2 เลขที่ 6615719002

S	34	31	23
M	36	33	24
L	38	35	25
XL	40	37	26
2XL	42	39	27

นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO GIFT POLICY) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

NO GIFT POLICY

สพป.หนองคาย เขต 2 จัด รับ จัด ให้ ของขวัญ

ผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่
 จัดรับ จัดให้ ของขวัญ และของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่
 ในทุกเทศกาลและโอกาสพิเศษ
 เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส
 และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

“เปลี่ยนของขวัญ เป็นกำลังใจ
 ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 ที่โปร่งใส ไร้ทุจริต”

นางสนม เสริฐผล
 ผอ.สพป.หนองคาย เขต 2

จัดรับของขวัญ จัดให้ของขวัญ โปร่งใส ซื่อสัตย์ ร่วมสร้างองค์กรโปร่งใส

Official
 สพป.นค.2
 ติดตามเราได้ที่
 @724npzmmh
 ติดต่อสอบถาม
 LINE Chat

เพจ สพป.นค.2
 facebook
 @nongkhai2

ติดตาม YouTube
 Nongkhai2 Channel

MOE SAFETY CENTER
 สถานศึกษาปลอดภัย

การจัดการความรู้
 สพป.หนองคาย เขต 2
 Knowledge Management : KM

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒