

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการรับสินบน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
เรื่องการรับสมัครลูกจ้างชั่วคราว

ขั้นตอนการป้องกันความเสี่ยงในการรับสินบน ในการรับสมัครครูอัตราจ้าง

๑. วางระบบประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส

ประกาศรับสมัครผ่านช่องทางสาธารณะ เช่น เว็บไซต์โรงเรียน/สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ป้ายประกาศชุมชน
ระบุคุณสมบัติ เอกสารที่ต้องใช้ วัน เวลา และขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่าย

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และสัมภาษณ์ โดยประกอบด้วย:
ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนจากสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อลดโอกาสการแทรกแซงหรือ
การตัดสินใจโดยลำพัง

๓. ใช้ระบบคะแนนในการคัดเลือก

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย เช่น: ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ประสบการณ์
การสัมภาษณ์ มีเอกสารการให้คะแนนโดยกรรมการแต่ละคนเพื่อสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

๔. จัดเก็บหลักฐานการสมัครและการตัดสินใจทุกขั้นตอน

จัดเก็บใบสมัคร เอกสารผู้สมัคร แบบฟอร์มคะแนน

จัดทำรายงานการประชุม การให้คะแนน การลงมติอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

๕. เปิดช่องทางร้องเรียน/สอบถามผลอย่างโปร่งใส

ประกาศผลผ่านช่องทางที่ตรวจสอบได้

เปิดให้ผู้สมัครสอบถามหรืออุทธรณ์ผลการคัดเลือกได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖. ห้ามกรรมการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

คณะกรรมการต้องแสดงความบริสุทธิ์ใจว่าไม่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร (เช่น ญาติ พี่น้อง) หากมี
ให้ถอนตัวจากการเป็นกรรมการในรอบนั้นทันที

๗. อบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต

ให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สร้างจิตสำนึกไม่รับของขวัญ เงิน หรือ
ผลประโยชน์ใดๆ ที่อาจเข้าข่ายสินบน

แผนการบริหารความเสี่ยง

เรื่อง: การป้องกันความเสี่ยงจากการรับสินบนในการรับสมัคร ครูอัตราจ้าง

ที่	กิจกรรม/กระบวนการที่มีความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม/แนวทางป้องกัน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การประกาศรับสมัครครูอัตราจ้าง	การปกปิดข้อมูล หรือแจ้งข่าวเฉพาะกลุ่ม	ปานกลาง	ประกาศผ่านหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ ป้ายบอร์ด Facebook โรงเรียน	งานบุคคล/ ชุกรการ	ก่อนเริ่มการรับสมัคร
๒	การรับเอกสาร/สมัครงาน	การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อช่วยรับสมัคร	สูง	ให้มีคณะกรรมการรับสมัครอย่างน้อย ๒ คน และจัดสถานที่เปิดเผย	คณะกรรมการ รับสมัคร	ช่วงรับสมัคร
๓	การตรวจคุณสมบัติ	ละเว้นหรือลำเอียงต่อผู้สมัครที่ไม่ครบคุณสมบัติ	ปานกลาง	ใช้ checklist ตรวจคุณสมบัติร่วมกันโดยกรรมการ ๒ คนขึ้นไป	คณะกรรมการกลั่นกรอง	ระหว่างการตรวจเอกสาร
๔	การสอบ/สัมภาษณ์	กรรมการรับสินบนเพื่อให้คะแนนพิเศษ	สูง	แต่งตั้งกรรมการจากหลายฝ่าย และบันทึกคะแนนแยกอิสระ	ผอ./คณะกรรมการคัดเลือก	วันสอบ
๕	การประกาศผล	การแทรกแซงหรือเปลี่ยนผลคะแนน	สูง	ตรวจสอบคะแนนรวมโดยคณะกรรมการร่วมกัน และลงนามรับรองผล	ประธานกรรม การ	หลังสอบสัมภาษณ์
๖	การร้องเรียน	ไม่มีช่องทางให้ร้องเรียน หรือปิดกั้นการอุทธรณ์	ปานกลาง	จัดช่องทางร้องเรียน เช่น กล่องรับเรื่อง ร้องผ่านเขตพื้นที่	ผอ./ฝ่ายอำนวยการ	ภายหลังประกาศผล

หมายเหตุ: ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรลงนามรับทราบและปฏิบัติตามแผนฯ และควรประเมินและปรับปรุงแผนทุกปี หรือทุกครั้งที่ปัญหาเกิดขึ้นจริง