ราชวิทยาลัย
จุฬาภรณ์

แผนบริหารความเสี่ยง
การให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “สร้างสุขภาวะที่ดีและเท่าเทียมเพื่อทุกชีวิต ด้วยวิทยาการขั้นสูง นวัตกรรมและความเป็นเลิศ” โดยดำเนินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้จัดให้มีแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปี รวมถึงพิจารณาบริหารจัดการความเสี่ยงของทรัพย์สินที่อยู่ในความครอบครอง และความเสี่ยงในการบริหารจัดการเงิน ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรมาโดยตลอด

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในฐานะหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้กำหนดให้มีการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอก ที่สะท้อนต่อการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของแต่ละหน่วยงาน และเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำความคิดเห็นมาพัฒนาเสริมสร้างแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานได้มีโอกาสค้นหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และวางมาตรการป้องกัน เพื่อลดและปิดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนให้ได้มากที่สุด โดยได้จัดทำคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางสร้างมาตรการในการป้องกันการให้หรือรับต่อไป

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จึงได้ดำเนินการตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อค้นหาเหตุการณ์ความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น และสามารถกำหนดมาตรการในการป้องกันการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้มีการปฏิบัติให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ๒
๑.๓ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ๓
๑.๔ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ๓

บทที่ ๒ กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และคำนิยาม

๒.๑ กรอบแนวคิดการบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๕
๒.๒ กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต ๗
๒.๓ วัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๘
๒.๔ กรอบการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๘
๒.๕ ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน จากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑
๒.๖ นิยามตามเกณฑ์ตัวชี้วัดความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๑๑
๒.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงการให้หรือรับสินบน จากการดำเนินงาน ๑๒

บทที่ ๓ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ หลักการที่สำคัญของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๑๔
๓.๒ หลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๑๔
๓.๓ วิธีการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ๑๕
๓.๔ แผนบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนในการดำเนินงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓๐

ภาคผนวก

คู่มือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (Chulabhorn Royal Academy) เป็นสถาบันการวิจัยและวิชาการชั้นสูงจัดการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การแพทย์และการสาธารณสุข มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่ ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒนวรขัตติยราชนารี ทรงมีพระประสงค์ให้ก่อตั้งขึ้น เพื่อสานต่อพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีประกาศ พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประกอบด้วย สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ และสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีประกาศ พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖ บัญญัติให้แยกสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ ออกจากราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันวิจัยของมูลนิธิจุฬาภรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว และมีความเป็นอิสระทั้งทางวิชาการและทางการบริหารงาน และในปัจจุบันได้มีประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานและกำหนดหน้าที่ส่วนงานของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเรื่อง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นผลให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีส่วนงานรวมทั้งสิ้น ๗ ส่วนงาน โดยในแต่ละส่วนงานมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีหน้าที่บริหารจัดการกิจการทั่วไป จัดทำนโยบายและแผนประสานงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์และดำเนินการตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หรือที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

(๒) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์ มีหน้าที่ดำเนินการด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนด้านการศึกษา วิชาการ วิจัยและนวัตกรรมให้กับส่วนงานต่าง ๆ ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับด้านการศึกษา วิชาการ วิจัยและนวัตกรรมตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

(๓) โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมถึงให้บริการวิชาการ ทำการวิจัย ฝึกอบรม ตลอดจนสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัยร่วมกับส่วนงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๔) คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงให้บริการวิชาการ ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งดำเนินการด้านเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

(๕) คณะพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพ รวมถึงให้บริการวิชาการ ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพ รวมทั้งดำเนินการด้านพยาบาลศาสตร์และด้านสุขภาพ ตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

(๖) คณะแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข รวมถึงให้บริการวิชาการ ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข รวมทั้งดำเนินการด้านแพทยศาสตร์และการสาธารณสุขตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

(๗) คณะวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงให้บริการวิชาการ และทำการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งดำเนินการด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามที่สภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มอบหมาย

๑.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

(๑) เป็นสถาบันการวิจัยและวิชาการชั้นสูง

(๒) จัดการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม การแพทย์และ การสาธารณสุข ผลิตบุคลากรในระดับสูง

(๓) ส่งเสริมการวิจัย สร้าง ประมวล ประยุกต์ ส่งเสริม เผยแพร่ และพัฒนางานวิจัย

(๔) สร้างองค์ความรู้ เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม การแพทย์และการสาธารณสุข

(๕) ให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขแก่ประชาชน ให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติ

(๖) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

๑.๓ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ปรัชญา “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต”
“Be Excellent for lives”

ปณิธาน เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัยสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อบริการมวลมนุษยชาติอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ “สร้างสุขภาวะที่ดีและเท่าเทียมเพื่อทุกชีวิต ด้วยวิทยาการขั้นสูง นวัตกรรมและความเป็นเลิศ”
“Deliver Comprehensive Heath & Heath Equity for All though Advanced Sciences, Innovation and Excellent”

๑.๔ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

- **พันธกิจ**
  (๑) จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่เป็นผู้นำและนักวิจัยทางวิชาชีพด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการแพทย์ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  (๒) วิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการแพทย์ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถชี้นำและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและสังคม
  (๓) ให้บริการวิชาการและวิชาชีพด้านสุขภาพที่เป็นเลิศ และเป็นธรรมแก่สังคม ด้วยความเสมอภาคและไม่เหลื่อมล้ำ
  (๔) บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่อเนื่องยั่งยืนให้เป็นสถาบันที่เป็นเลิศในระดับสากล
  (๕) สืบสาน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ศีลธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  (๖) สืบสานพระปณิธานในการช่วยเหลือประชาชนด้วยความเพียรและจิตเมตตา

- **ยุทธศาสตร์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์**
  ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ
  ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเชิงสุขภาพเพื่อความยั่งยืน
  ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ
  ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ
  ยุทธศาสตร์ที่ ๕ องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อความยั่งยืน

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ดำเนินงานตามพันธกิจ และขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ โดยจัดให้มีการบริหารจัดการองค์กรภายใต้กรอบธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างบุคลากรที่ดี และสร้างเยาวชนที่ดี เพื่อสังคมที่ดีของประเทศไทย ได้มีการกำหนดนโยบายเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมกิจกรรมขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งสอดส่องดูแลการปฏิบัติตนของบุคลากร อันเป็นการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

บทที่ ๒
กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และคำนิยาม

๒.๑ กรอบแนวคิดการบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นกลยุทธ์สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย

หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ โดยมีผลรวมคะแนนร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบประเมินที่มีต่อหน่วยงานตนเอง โดยวัดการรับรู้ ๕ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๑ – ตัวชี้วัดที่ ๕) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบประเมินที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน โดยวัดการรับรู้ ๓ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๖ – ตัวชี้วัดที่ ๘) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ประเมินจากสำนักงาน ป.ป.ช. ตรวจสอบว่ามีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่ง ที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๙ – ตัวชี้วัดที่ ๑๐) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐

ในส่วนของการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลสาธารณะได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล โดยจะต้องเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น ตามตัวชี้วัดที่ ๙ และตัวชี้วัดที่ ๑๐ ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยจะต้องเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน ดังนี้

๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่, ข้อมูลผู้บริหาร, ข้อมูลการติดต่อ และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ

๒) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน, แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗, การปฏิบัติงาน, การให้บริการ และข้อมูลสถิติการให้บริการ

๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ รายการการจัดซื้อจัดจ้าง หรือ การจัดหาพัสดุ, ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และประมวลจริยธรรม และ การขับเคลื่อนจริยธรรม

๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ, ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ, ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต กำหนดให้เปิดเผยข้อมูลใน ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน โดยจะต้องดำเนินการ ประกาศเจตนารมณ์และการสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่, รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา, การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และรายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๒) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต, รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗, มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๓) จำนวนข้อมูลสาธารณะรวมทั้งสิ้น ๒๘ ข้อมูล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ให้ความสำคัญกับการค้นหาความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น อันจะเป็นหลักประกันขององค์กรในระดับหนึ่งว่า การดำเนินงานของหน่วยงานจะไม่ปรากฏเหตุการณ์การให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้หน่วยงานประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาเหตุการณ์ความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

ด้วยราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดให้มีการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมองค์กร สร้างคนดีให้กับสังคม รวมทั้งสนับสนุนและควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตภายในองค์กร เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้ง สร้างระบบการบริการจัดการความเสี่ยง โดยได้นำกรอบแนวคิดการควบคุมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ COSO (Committee of Sponsoring of the Treadway Commission) มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความถูกต้องครบถ้วนของรายงาน และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๒ กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต

ทฤษฎี Four-Sided Diamond Fraud ของ David T.Wolfe and Dana R. Hermanson (๒๐๐๔) และทฤษฎี GONE Theory ของ Leonard J. Brook (๒๐๐๔) โดยหลักทฤษฎีทั้งสามได้กล่าวถึงสาเหตุจูงใจของพฤติกรรมผู้กระทำผิดหรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดการทุจริต ตามตาราง ดังนี้

Triangle Fraud	Four-sided Diamond	Gone Theory
๑. Opportunity (โอกาส)	๑. Capability (ความสามารถ)	๑. G-Greed (ความโลภ)
๒. Pressure (ความกดดัน)	๒. Opportunity (โอกาส)	๒. O-Opportunity (โอกาส)
๓. Rationalization (เหตุผล)	๓. Incentive / Motive (แรงจูงใจ)	๓. N-Need (ความต้องการ)
	๔. Rationalization (เหตุผล)	๔. E-Expectation (ความคาดหวัง)

คำอธิบายความหมายของคำศัพท์ในทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต

Opportunity : โอกาส เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มีสิ่งล่อตาล่อใจที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ เนื่องจากความบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบงาน หรือช่องว่างของกฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ทำได้

Pressure	:	ความกดดัน และแรงกดดันเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีความจำเป็นต้องการใช้เงิน
Incentive / Motive	:	แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ มีสิ่งจูงใจ
Capability	:	ความสามารถ มีความสามารถที่ทำได้ที่เกิดจากอุปนิสัย ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานเอื้อประโยชน์ที่จะประพฤติมิชอบและทำการทุจริตได้
Rationalization	:	เหตุผล มีเหตุผลเข้าข้างตนเองว่าสามารถทำได้ คนอื่นยังสามารถทำได้โดยไม่คิดว่าผิด มีความสามารถ และโอกาสที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่
Greed	:	ความโลภ เกิดความละโมบโลภมาก เห็นคนอื่นทำผิดแล้ว
Need	:	ความต้องการอยากได้ ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการใช้เงิน จึงเป็นแรงกดดันให้ทำทุกสิ่งที่ทำได้เพื่อให้ได้
Expectation	:	ความคาดหวัง คาดหวังว่าสิ่งที่ตนกระทำไม่มีผู้อื่นล่วงรู้ และเอาผิดได้ หรือโอกาสที่จะถูกค้นพบการกระทำที่ผิด ถูกจับได้ และรับการลงโทษน้อยมาก

๒.๓ วัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีจะพบว่าทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับความเป็นไปได้ที่จะเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานขึ้นในองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จึงได้นำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร เมื่อเราทราบว่าจะมีเหตุการณ์ความเสี่ยงใดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ก็จะสามารถออกแบบการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดเป็นมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม การบริหารความเสี่ยงการทุจริตมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อสร้างมาตรการในการป้องกัน สกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
๒) เพื่อให้ประชาชนเกิดความมั่นใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ
๓) เพื่อเพิ่มมูลค่าขององค์กรต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจในระบบธรรมาภิบาลและความซื่อตรงขององค์กร
๔) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

๒.๔ กรอบการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

กรอบแนวทางที่นำมาใช้ในการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) ได้นำมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ (Committee of Sponsoring Organizations ๒๐๑๓) มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน COSO เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่เริ่มออกประกาศใช้เมื่อปี ๑๙๙๒ โดยที่ผ่านมา มีการออกแนวทางด้านการควบคุมภายในเพิ่มเติมอีก ๓ ครั้ง คือ ครั้งแรกเมื่อปี ๒๐๐๖ เป็นแนวทางด้านการรายงานทางการเงิน Internal Control over Financial Report – Guidance

for Small Public Companies ครั้งที่ ๒ เมื่อปี ๒๐๐๙ เป็นแนวทางด้านการกำกับติดตาม Guidance on Monitoring of Internal Control ครั้งที่ ๓ ในปี ๒๐๑๓ เป็นแนวทางเพิ่มเติมด้านการควบคุมภายใน Internal Control – Integrated Framework : Framework and Appendices การปรับปรุงในปี ๒๐๑๓ นี้ยังคงยึดกรอบแนวคิดเดิมของปี ๑๙๙๒ ที่กำหนดให้มีการควบคุมภายในแต่เพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ ให้ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มเติมเรื่องการสอดส่องในภาพรวมของการกำกับดูแลองค์กร ดังนั้น การควบคุมภายในจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะตอบสนอง ต่อความคาดหวังของกิจการในการป้องกันเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริตภายในองค์กร

จากการเกิดวิกฤติด้านระบบบัญชีและธรรมาภิบาลใน ในช่วงปี ๒๐๐๑-๒๐๐๒ อันเนื่องมาจากการฉ้อฉลของฝ่ายบริหาร และการตกแต่งบัญชีร่วมกับบริษัทผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สหรัฐฯ ต้องมีการปฏิรูประบบกฎหมาย กฎระเบียบทางการบัญชี รวมทั้งการกำหนดแนวทางการกำกับดูแลกิจการ (Governance) ครั้งใหญ่ ซึ่งนำมาซึ่งความตื่นตัวขององค์กร รวมทั้งแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ต่อการบริหารกิจการของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการให้มีความมั่นคง รอบคอบ การตระหนักต่อความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรมากขึ้น กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management : ERM) จึงได้ถูกนำเสนอโดย COSO หลังจากเหตุนั้น ในชื่อของ COSO-ERM Integrated Framework-๒๐๐๔ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงองค์กรของตน รวมถึงหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลกิจการประเภทต่าง ๆ ในประเทศของตนด้วย

COSO ๒๐๑๗ ERM หรือ COSO ERM ๒๐๑๗ เป็นกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรที่ได้รับความนิยม มุ่งชี้ให้เห็นถึงการเชื่อมโยงการทำงานของกลไกการบริหารความเสี่ยงองค์กรเข้ากับกลยุทธ์ และการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ๒๐ หลักการ ดังนี้

๑) Governance and Culture (การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร)

หลักการที่ ๑ บทบาทของคณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลความเสี่ยง (Exercise Board Oversight)

หลักการที่ ๒ จัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายกลยุทธ์ (Establishes Operating Structure)

หลักการที่ ๓ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ (Defines Desired Culture)

หลักการที่ ๔ แสดงความมุ่งมั่นในค่านิยมองค์กร (Demonstrate Commitment to Core Values)

หลักการที่ ๕ จูงใจ พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านทุนมนุษย์ (Attracts, Develops, and Retains Capable Individuals)

๒) Strategy & Objective Setting (กลยุทธ์และวัตถุประสงค์องค์กร)

หลักการที่ ๖ วิเคราะห์โครงสร้างของธุรกิจ (Analyze Business Context)

หลักการที่ ๗ กำหนดความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Define Risk Appetite)

หลักการที่ ๘ ประเมินทางเลือกของกลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ (Evaluate Alternative Strategies)

หลักการที่ ๙ กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ในการดำเนินธุรกิจภายใต้ความเสี่ยง (Formulate Business Objectives)

๓) Performance (เป้าหมายผลการดำเนินงาน)

หลักการที่ ๑๐ ระบุความเสี่ยง (Identify Risk)

หลักการที่ ๑๑ ประเมินความรุนแรงความเสี่ยง (Assesses Severity of Risk)

หลักการที่ ๑๒ จัดลำดับความเสี่ยง (Prioritize Risk)

หลักการที่ ๑๓ ดำเนินการตอบสนองต่อความเสี่ยง (Implements Risk Response)

หลักการที่ ๑๔ จัดทำภาพรวมความเสี่ยงขององค์กร (Develops Portfolio View)

๔) Review & Revision (การทบทวนและปรับปรุง)

หลักการที่ ๑๕ ประเมินการเปลี่ยนแปลงที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้นจากการบริหารความเสี่ยง (Assesses Substantial Change)

หลักการที่ ๑๖ ทบทวนความสามารถในการจัดการความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง และผลการดำเนินงาน (Reviews Risk and Performance)

หลักการที่ ๑๗ หาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Pursue Improvement in ERM)

๕) Information, Communication & Reporting (สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน)

หลักการที่ ๑๘ ผลักดันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง (Leverage Information Technology)

หลักการที่ ๑๙ ใช้ช่องทางในการสื่อสารข้อมูลความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง (Communicate Risk Information)

หลักการที่ ๒๐ รายงานความสำเร็จในการดำเนินงาน บริหารจัดการความเสี่ยง และ วัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นจากการบริหารความเสี่ยง
(Reports on Risks, Culture, and Performance)

สิ่งที่ COSO พยายามมุ่งเน้น คือ การแสดงให้เห็นว่าการบริหารความเสี่ยงองค์กรเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการสร้างคุณค่าผ่านกลยุทธ์และตัวแบบธุรกิจขององค์กรอย่างแท้จริง โดยวางแนวคิดในการดำเนินงานว่าจะต้องเป็นการบูรณาการทั่วทั้งองค์กร เป็นการบริหารแบบเชิงรุกป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒.๕ ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากกาดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้หน่วยงานต้องจัดทำและเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ๒๘ ข้อมูล ซึ่งหนึ่งในข้อมูลดังกล่าวเป็นการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจะต้องมีองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้

๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ
๓) การจัดซื้อจัดจ้าง
๔) การบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ ในการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนฯ กำหนดให้หน่วยงานที่รับการประเมิน ITA แสดงผลการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยต้องมีรายละเอียด ดังนี้

- เหตุการณ์ความเสี่ยง
- ระดับของความเสี่ยง
- วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

๒.๖ นิยามตามเกณฑ์ตัวชี้วัดความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

❖ ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และมีความเป็นได้ที่อาจจะเกิดขึ้น

❖ การทุจริต หมายถึง การใช้อำนาจรัฐในทางที่ผิด หรือ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบและการรับสินบน หรืออาจก่อให้ เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๓

❖ สินบน หมายถึง ทรัพยสิน ของขวัญ หรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำ การหรือละเว้นไม่กระทำ การตามที่ผู้สั่งจ่ายเงินสินบนต้องการ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา)

❖ การรับสินบน (Bribery) เป็นการตกลงรับข้อเสนอที่ให้ หรือ สัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของทรัพยสิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการกระทำ ที่ผิดกฎหมาย หรือศีลธรรม ซึ่งการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมการทุจริต โดย เป็นการใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายในการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลแทนที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด “สินบน” คือ ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

❖ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง แนวทางที่องค์กรมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน จะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้น จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุด การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงานในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมินความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยงไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลัก ตามภาระงานปกติของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้าจากทุกภาระงานร่วมกัน โดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ Pre-Decision ซึ่งจะแตกต่างจากการตรวจสอบภายใน ที่เป็นในลักษณะกำกับติดตามความเสี่ยง เป็นการสอบทาน เป็นลักษณะ Post-Decision

❖ เหตุการณ์ความเสี่ยง หมายถึง รูปแบบหรือเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

❖ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง โอกาสหรือความเป็นไปได้ ที่เหตุการณ์อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

❖ ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน

❖ ระดับความเสี่ยง หมายถึง คะแนนรวมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ที่เป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจาก ๒ ปัจจัย คือ โอกาสเกิด และผลกระทบ

❖ มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมหรือลดโอกาสที่เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต

❖ ผู้รับผิดชอบความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในกระบวนงานหรือโครงการ

๒.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

๑) ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำองค์กร การบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตทุกรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร ผู้นำองค์กรจะต้องยอมรับว่ามีความเสี่ยงการทุจริตอยู่จริง และพิจารณากำหนดมาตรการป้องกันมิให้เหตุการณ์ความเสี่ยงเหล่านั้นเกิดขึ้น โดยต้องเป็นนโยบายและกำหนดแนวทางที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปปฏิบัติ องค์กรจะเติบโตได้มิใช่ความสามารถในการ

หลีกเลี่ยงความเสี่ยงการทุจริต แต่เป็นการทำให้ความเสี่ยงต่าง ๆ ไม่เกิดขึ้น หรือแม้จะเกิดขึ้น ผลกระทบจะลดลงหรือไม่มีผลกระทบต่องค์กร

๒) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมาก จะต้องสื่อสารให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันและมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยง การชี้แจงทำความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบถึงความรับผิดชอบในแต่ละกระบวนงาน จะช่วยให้เกิดการยอมรับในกระบวนการและนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงความเข้าใจเรื่องความเสี่ยงการทุจริตในทิศทางเดียวกันของคนในองค์กร

๓) การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนงานที่ต้องดำเนินการทั่วทั้งองค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีตัวแทนผู้เกี่ยวข้องเป็นรับผิดชอบ

๔) กระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องทราบถึงการเปลี่ยนแปลง ผลของการเปลี่ยนแปลง และแต่ละบุคคลจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

๕) การติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงให้ผู้บริหารได้รับทราบ

บทที่ ๓
แนวทางการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ดำเนินการตามคู่มือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

๓.๑ หลักการที่สำคัญของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย ๕ หลักการ ดังนี้

- หลักการที่ ๑ เน้นความเสี่ยงการในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- หลักการที่ ๒ การคาดการณ์ในอนาคต หมายถึง การประเมินความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานเป็นการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ไม่ใช่เป็นการประเมินสิ่งที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน
- หลักการที่ ๓ ใช้ดุลพินิจอย่างสมเหตุสมผล หมายถึง การประเมินความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานเป็นการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน ดังนั้น ในการใช้ดุลพินิจควรมีหลักการมีเหตุผลน่าเชื่อถือ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม
- หลักการที่ ๔ เข้าใจปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน หมายถึง ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจกระบวนงาน/โครงการ/งาน ที่จะทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีความรู้เรื่องความเสี่ยงการทุจริต รวมถึงโอกาสการเกิดความเสี่ยงและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการจัดการความเสี่ยงการทุจริต
- หลักการที่ ๕ เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การประเมินความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๓.๒ หลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

๑) ข้อมูลที่เปิดเผยต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒) องค์ประกอบของข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานต้องประกอบด้วยประเด็น การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘, การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ, การจัดซื้อจัดจ้าง และ การบริหารงานบุคคล

๓) การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ต้องมีรายละเอียดประกอบด้วย เหตุการณ์ความเสี่ยง, ระดับของความเสี่ยง และวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

๔) การประเมินกรณีหน่วยงานเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับคะแนน ๑๐๐ คะแนน กรณีเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับการประเมินเป็น ๐ คะแนน

๓.๓ วิธีการค้นหาเหตุการณ์ความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

❖ **การค้นหาเหตุการณ์ความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น** ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจะต้องพิจารณาความเสี่ยงใน ๔ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ
๓) การจัดซื้อจัดจ้าง
๔) การบริหารงานบุคคล

❖ **การประเมินความเสี่ยงการทุจริต** ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การคัดเลือกกระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
๒) การกำหนดเหตุการณ์เสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
๓) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
๔) การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน
๕) การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยหารือกับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกประเด็นความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ที่ได้มีการบรรจุไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๘ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

หน่วยงานต้องค้นหากระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ซึ่งต้องเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน การค้นหาความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ อาจค้นหาจากเหตุการณ์ความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นซ้ำสูง (Known Factor) หรือเหตุการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน แต่มีความเสี่ยงที่คาดว่าอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (Unknown Factor) หลักการที่สำคัญ ต้องไม่เป็นปัญหาหรือข้อจำกัดจากการบริหารงานในปัจจุบัน เช่น ทรัพยากร อัตรากำลัง ยานพาหนะ ระบบเทคโนโลยี ไม่มีหรือไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีจิตสำนึก เนื่องจากเป็นความเสี่ยงที่อาจดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะบันทึกข้อมูลลงในแบบที่กำหนด

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้คัดเลือกกระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ในประเด็นที่กำหนด ดังนี้

๑) กระบวนงานการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ปัจจุบันราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) กระบวนงานการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริหารตามภารกิจ

ความเสี่ยงจากการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินในการคัดเลือกผู้สมัครรอบ Porfolio

ชื่อ กระบวนงาน หรือ โครงการ การคัดเลือกผู้สมัครจากแฟ้มสะสมผลงาน Porfolio

ชื่อ หน่วยงาน หน่วยงานด้านการศึกษา

๓) กระบวนงานการจัดซื้อจัดจ้าง

ความเสี่ยงจากการรับหรือเรียกรับทรัพย์สิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณราคาค่าก่อสร้าง หรือ การจัดทำขอบเขตงาน (TOR) ที่สูงกว่าความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ชื่อ กระบวนงาน การก่อสร้างอาคารศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก ๙ ชั้น จังหวัดนครปฐม มูลค่า ๓๒,๑๐๐,๔๐๐ บาท

ชื่อ หน่วยงาน ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และ คณะกรรมการกำหนดขอบเขตงาน (TOR) ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

๔) กระบวนงานการพิจารณาคัดกรองผู้สมัครงานในกระบวนการสรรหาบุคลากร

ชื่อ กระบวนงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ชื่อ หน่วยงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน

เมื่อหน่วยงานได้มีการตกลงร่วมกันในการคัดเลือกกระบวนงานที่จะเห็นควรดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ แล้ว โดยนำกระบวนงานนั้นมาระบุรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ระบุเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดการเสี่ยงการให้หรือรับสินบน ให้ละเอียดและชัดเจนมากที่สุดว่า ใคร ทำอะไร อย่างไร เพื่ออะไร โดยเฉพาะรายละเอียดในส่วนที่พนักงานเข้าไปมีพฤติกรรมทุจริตอย่างไร โดยอาจเปิดเวทีหรือช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยก็ได้ โดยจะบันทึกข้อมูลลงในแบบที่กำหนด

ที่	ขั้นตอน	เหตุการณ์ความเสี่ยง
๑	**กระบวนงานการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘**	ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒	**กระบวนงานการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือการให้บริการตามภารกิจ จากการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินในการคัดเลือกนักเรียนจากแฟ้มสะสมผลงาน หรือ Porfolio**	
	๒.๑ การกำหนดรายละเอียดของการรับสมัคร เช่น จำนวน คุณสมบัติ คุณสมบัติเฉพาะ หลักเกณฑ์การพิจารณาผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ช่องทางการรับสมัคร ระยะเวลาการรับสมัคร และปฏิทินกิจกรรมการคัดเลือก เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ	๒.๑ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๒.๒ ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครคัดเลือกเข้าศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของรอบ Porfolio	๒.๒ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๒.๓ เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำข้อมูลของผู้สมัครพร้อมเอกสารประกอบของผู้สมัคร	๒.๓ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๒.๔ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด	๒.๔ มีโอกาสที่จะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการ (FRAs.๖)
	๒.๕ การคัดเลือกผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์	๒.๕ มีโอกาสที่จะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการ (FRAs.๖)
	๒.๖ พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๒.๖ มีโอกาสที่จะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการ (FRAs.๖)

ที่	ขั้นตอน	เหตุการณ์ความเสี่ยง
	๒.๗ เสนอรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการพิจารณาจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน	๒.๗ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๒.๘ เสนอรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาในแต่ละหลักสูตรต่อสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๒.๘ ไม่มีความเสี่ยงฯ
๓	**กระบวนงานการจัดซื้อจัดจ้าง** (โครงการก่อสร้างอาคารศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก ๙ ชั้น จ.นครปฐม)	
	๓.๑ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์รับเรื่องจากหน่วยงานเจ้าของบประมาณ	๓.๑ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๒ เจ้าหน้าที่จัดทำร่างโครงการตามข้อมูลที่หน่วยงานต้นเรื่องส่งมา พร้อมรายละเอียดความต้องการ	๓.๒ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๓ เจ้าหน้าที่จัดทำแบบแปลนและประมาณราคาค่าก่อสร้าง	๓.๓ มีโอกาสในการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินเพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณราคาค่าก่อสร้าง หรือการจัดทำ TOR ที่สูงกว่าความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (FRAs.๒)
	๓.๔ เจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกเสนอเลขาธิการฯ เพื่อขออนุมัติหลักการในการดำเนินโครงการ กรณีที่มีเหตุผลอันจำเป็นต้องการใช้วิธีเฉพาะเจาะจง ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็น เสนอรายชื่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่ข้อบังคับกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติ บันทึกพร้อมเอกสารต่าง ๆ จะส่งไปยังฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง	๓.๔ มีโอกาสที่เจ้าหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการเสนอวิธีการจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (FRAs.๔)
	๓.๕ เจ้าหน้าที่พัสดุ ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำบันทึกเสนอเลขาธิการฯ แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	๓.๕ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๖ เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำบันทึกเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ตามที่ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เสนอรายชื่อมา	๓.๖ ไม่มีความเสี่ยงฯ

ที่	ขั้นตอน	เหตุการณ์ความเสี่ยง
	๓.๗ การดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง	๓.๗ โอกาสในการกำหนดราคากลาง ที่สูงกว่าความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (FRAs.๓)
	๓.๘ รายงานผลการดำเนินงานกำหนดราคากลาง พร้อมกรรมการลงชื่อทุกคน เพื่อใช้แนบบันทึกขออนุมัติดำเนินโครงการ และสรุปรายงานการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	๓.๘ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๙ เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำบันทึกเสนอเลขาธิการฯ พิจารณาเห็นชอบแผนการจัดจ้าง และอนุมัติประชาสัมพันธ์แผนการจัดจ้างในระบบของกรมบัญชีกลาง และเว็บไซต์ขององค์กร	๓.๙ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๑๐ เจ้าหน้าที่พัสดุดำเนินการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ พร้อมจัดทำบันทึกขออนุมัติจัดจ้างโดยพิจารณาวิธีการจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	๓.๑๐ มีโอกาสในการพิจารณาใช้วิธีการจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (FRAs.๔)
	๓.๑๑ เจ้าหน้าที่พัสดุดำเนินการจัดจ้างตามวิธีการที่ได้อนุมัติ ตามขั้นตอนของกฎหมายและข้อบังคับ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละขั้นตอน	๓.๑๑ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๑๒ เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำร่างสัญญา และส่งให้ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย หรือ นิติการตรวจสอบ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๓.๑๒ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๓.๑๓ เจ้าหน้าที่พัสุดดำเนินการจัดทำสัญญา พร้อมให้ผู้ชนะลงนามเป็นผู้รับจ้าง และจัดทำบันทึกเสนอเลขาธิการฯ ลงนามในสัญญา	๓.๑๓ ไม่มีความเสี่ยงฯ
๔	**กระบวนงานการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**	
	๔.๑ คำขออัตรากำลัง หน่วยงานเสนอเรื่องขอให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการสรรหาบุคลากร	๔.๑ ไม่มีความเสี่ยงฯ

ที่	ขั้นตอน	เหตุการณ์ความเสี่ยง
	๔.๒ การตรวจสอบรายละเอียดผู้สมัคร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบพิจารณาและตรวจสอบกรอบอัตราว่าง ชื่อตำแหน่ง วุฒิการศึกษาของตำแหน่งที่สรรหา	๔.๒ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๓ การประกาศรับสมัคร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดทำประกาศรับสมัครฯ เสนอผู้มีอำนาจลงนาม	๔.๓ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๔ การประชาสัมพันธ์ ในช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ	๔.๔ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๕ การตรวจสอบเอกสาร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับใบสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้สมัคร	๔.๕ มีโอกาสในการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่พิจารณาคัดกรองและคัดเลือกผู้สมัครงาน (FRAs.๕)
	๔.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ หน่วยงานต้นสังกัดและงานสรรหาและอัตรากำลัง	๔.๖ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๗ การคัดเลือกเบื้องต้น เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัคร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ Pre-screen ใบสมัครเบื้องต้น ตามคุณสมบัติเฉพาะที่กำหนด ตามแบบกำหนดหน้าที่งาน และสรุปข้อมูลผู้สมัครพร้อมความเห็นในเอกสาร	๔.๗ มีโอกาสในการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่พิจารณาคัดกรองและคัดเลือกผู้สมัครงาน (FRAs.๕)
	๔.๘ การคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล นำส่งข้อมูลผู้สมัครพร้อมความเห็นในเอกสาร ให้คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์พิจารณา เพื่อคัดเลือกรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์	๔.๘ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๙ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกเข้ารับการทดสอบทางจิตวิทยา หรือ การสอบข้อเขียน หรือ การทดสอบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพต่าง ๆ	๔.๙ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๑๐ การสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พร้อมสรุปผลการสัมภาษณ์ลงในแบบประเมินผลการสัมภาษณ์	๔.๑๐ ไม่มีความเสี่ยงฯ

ที่	ขั้นตอน	เหตุการณ์ความเสี่ยง
	๔.๑๑ การประกาศผู้ได้รับการคัดเลือก เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล สรุปผลผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หรือรายงานสรุปผลการสัมภาษณ์แก่คณะกรรม การสอบสัมภาษณ์และคัดเลือก และเสนอผู้บังคับ บัญชาตามลำดับชั้น เพื่อจัดทำประกาศผู้ได้รับการคัดเลือก	๔.๑๑ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๑๒ การขออนุมัติการจ้าง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจัดทำข้อมูลอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพื่อจัดทำการเสนออนุมัติการจ้างผู้ปฏิบัติงานต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ	๔.๑๒ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๑๓ การแจ้งข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานตัว เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลประสานงานผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้ดำเนินการตรวจสุขภาพ และการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เอกสารสำหรับการรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน เป็นต้น ในส่วนของอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรทาง E-mail และทางโทรศัพท์	๔.๑๓ ไม่มีความเสี่ยงฯ
	๔.๑๔ การบันทึกประวัติ เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลแจ้งรายงานผู้ปฏิบัติงานใหม่และประวัติผู้ปฏิบัติงานที่สมบูรณ์แล้วให้แก่เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ เพื่อดำเนินการบันทึกประวัติบุคลากรลงในระบบ SAP	๔.๑๔ ไม่มีความเสี่ยงฯ

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนในเหตุการณ์ความเสี่ยงต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก ๒ ปัจจัย ดังนี้

๑) โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

๒) ผลกระทบ (Impact)

โดยราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนไว้ ดังนี้

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)			
๕	สูงมาก	๑ ครั้ง ต่อเดือน หรือมากกว่า	มีโอกาสในการเกิดเกือบทุกครั้ง
๔	สูง	๑-๖ เดือน ต่อครั้ง แต่ไม่เกิน ๕ ครั้ง	มีโอกาสในการเกิด ค่อนข้างสูงหรือบ่อย ๆ
๓	ปานกลาง	๑ ปี ต่อครั้ง	มีโอกาสในการเกิด บางครั้ง
๒	น้อย	๒-๓ ปี ต่อครั้ง	มีโอกาสในการเกิด แต่นานๆ ครั้ง
๑	น้อยมาก	๕ ปี ต่อครั้ง	ไม่น่าจะมีโอกาสเกิดขึ้นเลย

และได้กำหนดเกณฑ์ประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I) ไว้ดังนี้

ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
๕	สูงมาก	มีการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการฟ้องร้อง ดำเนินคดี หรือ เรียกร้องค่าเสียหาย
๔	สูง	มีการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการสอบสวนหรือรายงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓	ปานกลาง	มีการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นโทษทางวินัย
๒	น้อย	มีการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ต้องว่ากล่าวตักเตือน
๑	น้อยมาก	มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการให้หรือรับสินบน

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการให้รับสินบนของเหตุการณ์ที่ทำการประเมิน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้นำเหตุการณ์ความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนที่มีโอกาสเกิดขึ้น มาระบุคะแนนโอกาสที่จะเกิด และคะแนนความรุนแรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยผลคูณของคะแนนทั้งสองอย่างจะบ่งบอกระดับความเสี่ยงการทุจริต ซึ่งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้แบ่งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงออกเป็น ๔ ระดับ ตามตาราง Risk Matrix ซึ่งแสดงเป็นระดับสี ดังนี้

Risk Matrix แสดงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต
(เป็นค่าคะแนนระหว่างโอกาส x ผลกระทบ)

ผลกระทบของความเสี่ยง					
๕ = สูงมาก	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๔ = สูง	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
๓ = ปานกลาง	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒ = น้อย	๒	๔	๖	๘	๑๐
๑= น้อยมาก	๑	๒	๓	๔	๕
	๑ = น้อยมาก	๒ =น้อย	๓ = ปานกลาง	๔ = สูง	๕ = สูงมาก

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

ความหมายของแถบสี จะแสดงสถานะความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้

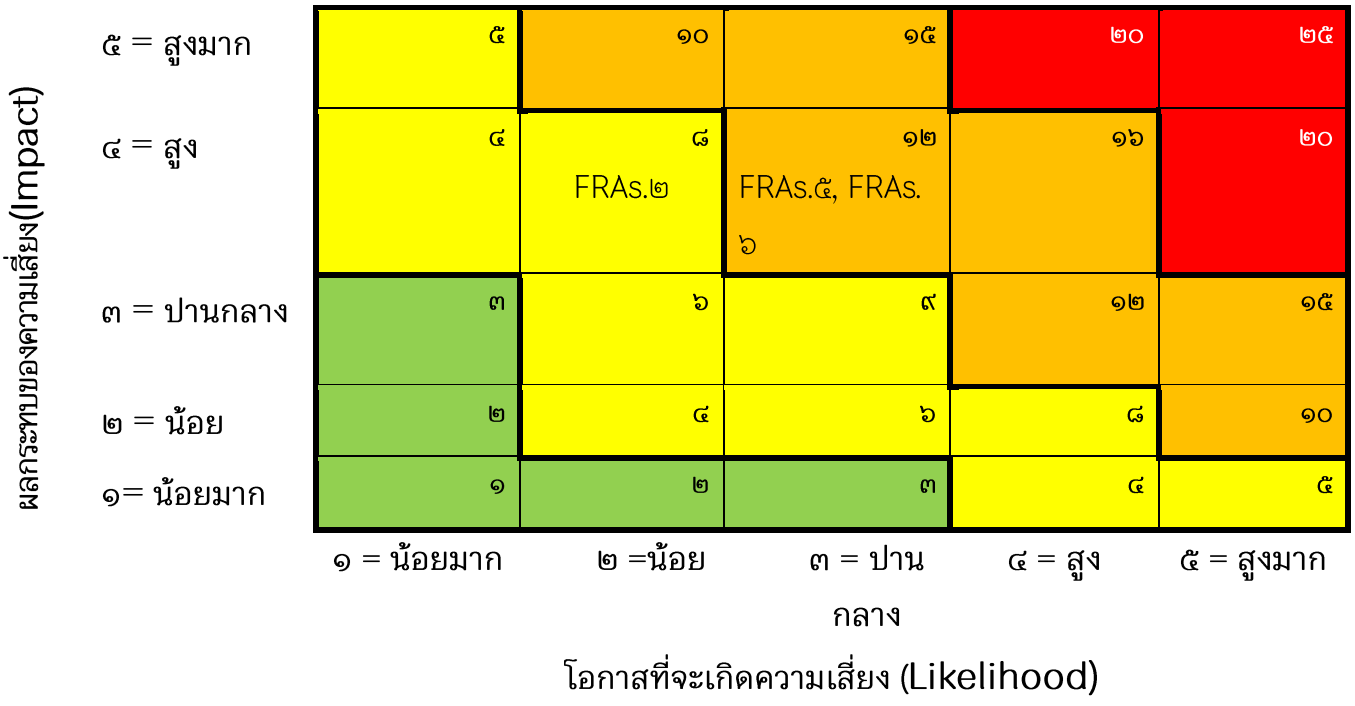
ระดับความเสี่ยงโดยรวม	ระดับคะแนน	แถบสี	ความหมาย
ต่ำ	๑ - ๓	เขียว	ระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ปานกลาง	๔ - ๙	เหลือง	ระดับที่พอรับได้ แต่ต้องมีการควบคุม เพื่อไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปยังระดับที่ยอมรับไม่ได้
สูง	๑๐ - ๑๖	ส้ม	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องจัดการความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
สูงมาก	๑๗ - ๒๕	แดง	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทันที

เมื่อราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้คัดเลือกกระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ โดยได้ระบุเหตุการณ์ความเสี่ยงในกระบวนงานนั้น ๆ มาประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ จากโอกาสที่จะเกิด (likelihood) และผลกระทบ (Impact) และค่าคะแนนมาคูณกัน ก็จะทราบระดับความเสี่ยง (Risk Score) ในแต่ละประเด็น เมื่อพิจารณาระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ ตามตาราง Risk Matrix ก็จะทราบประเด็นความเสี่ยงใดจะต้องนำมาดำเนินการเป็นอันดับต้น ๆ

ที่	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			
			โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)	Risk Score (LxI)	ระดับความเสี่ยง (ต่ำ/ปานกลาง/สูง/สูงมาก)
FRAs.๖	กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ	โอกาสที่จะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการ	๓	๔	๑๒	สูง
FRAs.๒	การจัดซื้อจัดจ้าง (โครงการก่อสร้างอาคารศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก ๙ ชั้น จ.นครปฐม)	โอกาสที่จะมีการรับหรือเรียกรับทรัพย์สิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณราคาค่าก่อสร้างหรือการจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) สูงเกินความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๒	๔	๘	ปานกลาง
FRAs.๕	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	โอกาสในการรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากการใช้ตำแหน่ง หน้าที่พิจารณาคัดกรอง และคัดเลือกผู้สมัครงาน	๓	๔	๑๒	สูง

หมายเหตุ FRAs หมายถึง ความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk-Assessments) ทั้งนี้ นอกจากการประเมินความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานแล้ว ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในเหตุการณ์อื่น ๆ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดไว้ด้วย ซึ่งรวบรวมไว้ในแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

Risk Matrix แสดงระดับความเสี่ยง (เป็นค่าคะแนนระหว่างโอกาส x ผลกระทบ)



ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

เมื่อหน่วยงานทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยงและความรุนแรงของความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ จะต้องพิจารณาคัดเลือกความเสี่ยงที่มีความรุนแรงสูงที่สุดที่อยู่ในโซนสีแดง (คะแนน ๒๐-๒๕) มาดำเนินการก่อน หรืออาจดำเนินการกับความเสี่ยงที่มีทั้งหมดก็ได้ หากหน่วยงานที่รับผิดชอบกระบวนงานที่มีความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนสามารถดำเนินการได้ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การควบคุมหรือลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในกระบวนงานดังกล่าวร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณากำหนดมาตรการหรือวิธีการที่สามารถป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนได้ หรือกรณีที่เกิดเหตุการณ์การให้หรือรับสินบนขึ้น จะเกิดผลกระทบต่อองค์กรน้อยกว่าที่มิได้มีการกำหนดมาตรการไว้

การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ เป็นการบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ หรืออาจพูดได้ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแลการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี สะท้อนให้ผู้บริหารได้เห็นภาพรวมของความเสี่ยงต่าง ๆ ที่สำคัญ และยังเป็นการสร้างฐานข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและปฏิบัติงาน ช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการกำหนดมาตรการจะต้องคำนึงถึงมาตรการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Operational Control) ต้องระบุแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยให้โอกาสเกิดการทุจริตในประเด็นต่าง ๆ ลดลง เช่น
   - การจัดให้มี Documentation ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสาร ภาพ เสียง ฯลฯ
   - การใช้เอกสาร การรับรองตนเอง เพื่อควบคุมในขั้นตอนที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ หรือตรวจสอบได้ยาก หรือไม่สามารถพิสูจน์ได้
   - การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การตรวจสอบ การสอบทาน
   - การกระทบข้อมูล อย่างน้อย ๒ แหล่งข้อมูล ให้ตรงกัน
   - การตรวจนับทางกายภาพจริง
   - การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการให้บริการ
   - ลดขั้นตอน ลดการใช้ดุลพินิจ

๒) สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) เช่น การเปิดเผยข้อมูล การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี

๓) การควบคุม การตรวจสอบ (Monitoring Control) เป็นการตรวจเฝ้าระวัง เป็นวงรอบการติดตามผล มีการสุ่มตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีการมอบหมายหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการเข้าตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือ การตรวจสอบย้อนกลับ

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้คัดเลือกความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนฯ ไว้ ๓ ประเด็น โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบกระบวนงานที่ชัดเจน และมีการร่วมระดมความคิดเห็นในหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อกำหนดมาตรการ ต่าง ๆ ซึ่งต้องกำหนดมาตรการทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงาน (Operational Control) สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) และการควบคุมการตรวจสอบ (Monitoring Control) โดยคาดว่าเมื่อได้ดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ แล้ว จะสามารถควบคุมมิให้เกิดความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้ โดยมีรายละเอียดของมาตรการตามประเด็นความเสี่ยง ดังนี้

๑. โอกาสที่จะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในรอบ Portfolio

<u>๑.๑ การควบคุมการปฏิบัติงาน</u>

- การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของผู้สมัคร จัดทำในรูปแบบคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการดำเนินการรับสมัครและสอบสัมภาษณ์
- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ที่มีรายละเอียดคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อให้บุคคลทั่วไปรับทราบ ก่อนดำเนินกระบวนการรับสมัคร
- จัดทำรายการแสดงผลข้อมูลของผู้สมัคร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด (Check List) เพื่อระบุความครบถ้วนของเอกสารผู้สมัคร
- จัดให้มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูล โดยผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอคณะกรรมการ
- เจ้าหน้าที่ต้องเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือก

- การตรวจสอบคุณสมบัติดำเนินในรูปของคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ มีรายงานการประชุมและมติที่ประชุม
- การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ มีรายงานการประชุมและมติที่ประชุม
- การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ มีรายงานการประชุมและมติที่ประชุม พร้อมจัดทำรายงานผลการคัดเลือก
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ส่วนงานด้านการศึกษา เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ
- ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่หลักสูตร และ คณะกรรมการต่าง ๆ

๑.๒ สภาพแวดล้อมการควบคุม

- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ในกรณีพบการกระทำที่แสดงความไม่เป็นธรรมของเจ้าหน้าที่ (ส่วนการศึกษาดำเนินการ)
- สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้เห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยการจัดให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งต่อประชาคมราชวิทยาลัยฯ ให้ทุกคนทราบนโยบายขององค์กร (ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็นผู้ดำเนินการ)
- หากมีกรณีร้องเรียนหรือพบเห็นเหตุอันควรสงสัยในกรณีที่เกี่ยวข้อง ให้เร่งพิจารณาดำเนินการโดยด่วน
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ส่วนงานด้านการศึกษา เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๓ การควบคุม/การตรวจสอบ

- ฝ่ายตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีการตรวจสอบโครงการดังกล่าว

๒. โอกาสในการรับหรือเรียกรับทรัพย์สิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณราคาค่าก่อสร้าง หรือ การจัดทำ TOR สูงเกินความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

๒.๑ การควบคุมการปฏิบัติงาน

- ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ดำเนินการจัดทำแบบและประมาณราคาค่าก่อสร้าง และการจัดทำร่างขอบเขตงาน โดยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ (ในโครงการนี้ เป็นโครงการร่วมระหว่างราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กับกระทรวงสาธารณสุข ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง ความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลหลักและโรงพยาบาลสบทบในการผลิตแพทย์ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ แบบแปลนและการประมาณราคาค่าก่อสร้าง เป็นไปตามแบบแปลนกลางของกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้จัดทำ)
- ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการ จัดทำขอบเขตงาน

- จัดให้มีรายงานการประชุมของคณะกรรมการทุกครั้งและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ
- ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างตรวจสอบรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงาน ให้มีรายละเอียดครบถ้วนตามที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนด
- หัวหน้าฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามบันทึกข้อตกลง กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- เจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกพร้อมเอกสารประกอบอย่างครถ้วน เสนอเลขาธิการฯ เพื่อขออนุมัติขอบเขตงาน โดยผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้าฝ่าย
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
- ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ
- ผู้รับผิดชอบ : นางภคินี เตมีรักษ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

<u>๒.๒ สภาพแวดล้อมการควบคุม</u>

- จัดทำประมวลหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยส่งเข้ารับการอบรมที่หัวข้อที่เกี่ยวข้อง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์พิจารณาส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม)
- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ในกรณีพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือทราบพฤติกรรมที่เป็นเหตุอันควรสงสัยในการจัดทำ ประมาณการ หรือ TOR ไม่ถูกต้อง ต้องแจ้งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเร่งพิจารณาดำเนินการโดยด่วน (ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ)
- สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้เห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยการจัดให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งต่อประชาคมราชวิทยาลัยฯ ให้ทุกคนทราบนโยบายขององค์กร (ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็นผู้ดำเนินการ)
- การคัดเลือกพนักงานดีเด่น ให้กำหนดความซื่อสัตย์สุจริต และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ดำเนินการ)
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
- ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ
- ผู้รับผิดชอบ : นางภคินี เตมีรักษ์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

<u>๒.๓ การควบคุม/การตรวจสอบ</u>

- ฝ่ายตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีการตรวจสอบโครงการดังกล่าว

๓. โอกาสที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะรับหรือเรียกรับทรัพย์สินจากการตำแหน่งหน้าที่พิจารณาคัดกรอง และคัดเลือกผู้สมัครงาน

<u>๓.๑ การควบคุมการปฏิบัติงาน</u>

- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของผู้สมัครพร้อมประกาศรับสมัคร เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ ก่อนดำเนินการรับสมัคร
- จัดทำรายการแสดงผลข้อมูลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อระบุความครบถ้วนของเอกสารผู้สมัคร
- มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอคณะกรรมการ
- เจ้าหน้าที่ต้องเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาคัดเลือก
- การพิจารณาคัดเลือกดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ และมีรายงานผลการคัดเลือกของคณะกรรมการ
- คณะกรรมการได้ลงนามในรายงานผลการคัดเลือก
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ
- ผู้รับผิดชอบ : นายสรวิศ เต็กอวยพร งานกลยุทธ์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

<u>๓.๒ สภาพแวดล้อมการควบคุม</u>

- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ในกรณีพบการกระทำที่แสดงความไม่เป็นธรรมของเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็นผู้ดำเนินการ)
- เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สมัครได้รับทราบถึงเอกสารที่ต้องประกอบการยื่นสมัครงาน
- การคัดเลือกพนักงานดีเด่น ให้กำหนดความซื่อสัตย์สุจริต และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา
- สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้เห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยการจัดให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งต่อประชาคมราชวิทยาลัยฯ ให้ทุกคนทราบนโยบายขององค์กร (ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน เป็นผู้ดำเนินการ)
- หากมีกรณีร้องเรียนหรือพบเห็นเหตุอันควรสงสัยในกรณีที่เกี่ยวข้อง ให้เร่งพิจารณาดำเนินการโดยด่วน
- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ
- ผู้รับผิดชอบ : นายสรวิศ เต็กอวยพร งานกลยุทธ์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

<u>๓.๓ การควบคุม/การตรวจสอบ</u>

- ฝ่ายตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีการตรวจสอบโครงการดังกล่าว

๓.๔ แผนบริหารความเสี่ยงการให้หรือรับสินบนในการดำเนินงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	หมายเหตุ ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘						

๒. ด้านการให้หรือรับทรัพย์สินในกระบวนงานการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
FRAs. ๖	การรับสมัครเข้ารับการศึกษาในรอบ Portfolio	มีโอกาสในการให้หรือรับทรัพย์สินจากผู้สมัคร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่ต้องการในรอบ Portfolio	(๓x๔) ๑๒ สูง	• การกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของผู้สมัคร ในรูปแบบคณะกรรมการ	• ประชุมพิจารณา	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ
				• จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ที่มีรายละเอียดต่าง ๆ ครบถ้วน เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ ก่อนดำเนินกระบวนการรับสมัคร	• ประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ
				• จัดทำรายการแสดงข้อมูลของผู้สมัคร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด (Check List) เพื่อระบุความครบถ้วนของเอกสารผู้สมัคร	• จัดทำรายการ Check List	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ
				• มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา	• พิจารณาตรวจสอบรับรองข้อมูล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				• การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ • การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ • การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษา ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ	• ประชุมพิจารณา • ประชุมพิจารณา • ประชุมพิจารณา	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ของคณะต่าง ๆ

๓. ด้านการให้หรือรับทรัพย์สินจากการจัดซื้อจัดจ้าง

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
FRAs. ๒	กระบวนการบริหารโครงการ (โครงการก่อสร้างอาคารศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษา ชั้นคลินิก ๙ ชั้น จ.นครปฐม)	โอกาสที่จะมีการให้หรือรับทรัพย์สินเพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณราคาค่าก่อสร้างหรือการจัดทำ TOR สูงเกินความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	(๒x๔) ๘ ปานกลาง	• การประมาณราคาค่าก่อสร้างหรือ TOR ต้องจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน • ฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เสนอรายชื่อคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงาน โดยมีองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ โดยฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง จะเสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงาน ตามรายชื่อที่เสนอมา	• เสนอชื่อหรือหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบแปลนและประมาณการราคาที่ถูกต้อง • เสนอราคาชื่อคณะกรรมการ	๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	นางภคินี เตมีรักษ์ นางภคินี เตมีรักษ์

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				• จัดให้มีรายงานการประชุมของคณะกรรมการทุกครั้งและมีการลงลายมือชื่อรับรอง	• จัดทำรายงานการประชุม และสรุปรายงานการประชุมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	คณะกรรมการ
				• เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจความครบถ้วนของรายละเอียดขอบเขตงาน ว่าเป็นไปตามขั้นตอนหรือแนวทางที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนดไว้	• ตรวจสอบความครบถ้วนของรายละเอียดให้เป็นไปตามแนวทาง และระยะเวลาที่กำหนดไว้	๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	เจ้าหน้าที่พัสดุที่ได้รับมอบหมาย
				• ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน ก่อนเสนอขออนุมัติหลักการจากผู้มีอำนาจ	• เสนอขออนุมัติดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ จากผู้มีอำนาจ	๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	นางธนิกา เกิดศิลป์

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				• จัดทำประมวลหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	• แต่งตั้งคณะกรรมการ	ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘	นางธนิกา เกิดศิลป์

๔. ด้านการให้หรือรับทรัพย์สินจากกระบวนงานการบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
FRAs. ๕	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	โอกาสในการให้หรือรับทรัพย์สินจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่พิจารณาคัดกรองและคัดเลือกผู้สมัครงาน	(๓x๔) ๑๒ สูง	• จัดให้มีการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของผู้สมัครพร้อมประกาศรับสมัคร เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน • จัดทำรายการแสดงการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อระบุความครบถ้วนของเอกสาร • มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอคณะกรรมการ	• ประกาศให้ทราบตามช่องทางสื่อสารของราชวิทยาลัยฯ • จัดทำรายงานขอผู้สมัครครบถ้วนทุกคน • ผู้บังคับบัญชาลงนามรับรองความถูกต้อง	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	นายสรวิศ เต็กอวยพร งานกลยุทธ์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	กระบวนงาน	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				• เจ้าหน้าที่เสนอข้อมูลและเอกสารเข้าสู่การประชุมของคณะกรรมการคัดเลือก • คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาให้ความเห็นและลงนามไว้เป็นหลักฐาน	• เอกสารประกอบวาระการประชุม • ใช้เป็นเอกสารประกอบ บันทึกขออนุมัติบรรจุแต่งตั้ง	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	นายสรวิศ เต็กอวยพร นายสรวิศ เต็กอวยพร

ภาคผนวก

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(เฉพาะข้อมูลการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบน)

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
O๒๓	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๐ การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ อย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ (๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘* (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง (๔) การบริหารงานบุคคล ๐ ในการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ แต่ละประเด็น ต้องมีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยง (๒) ระดับของความเสี่ยง (๓) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง * กรณีหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ระบุลงในเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	**๑๐๐ คะแนน:** เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด **๐ คะแนน:** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
O๒๔	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๐ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยง (๒) ระดับของความเสี่ยง (๓) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง (๔) ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	**๑๐๐ คะแนน:** เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
			๐ คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด