

แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา
เรื่อง “การเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย”
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

เนื่องด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ มีการเกษียณอายุการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ และบุคลากรบางส่วนได้ลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน จึงทำให้มหาวิทยาลัยฯ โดยส่วนงาน (คณะ) ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยฯ ต้องมีการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ จากการดำเนินการดังกล่าว จึงอาจเกิดประเด็นความเสี่ยงการทุจริตได้ ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต Corruption Risk Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อประกอบการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. การคัดเลือกกระบวนการหรือโครงการที่มีความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยงการทุจริต โดยแสดงตามตารางต่อไปนี้

กระบวนการ/โครงการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ประเภทความเสี่ยง
การเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	๑. ส่วนงาน (คณะ) ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ๒. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี	ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

๒. การประเมินความเสี่ยง

๒.๑ เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยฯ มีการออกแบบเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงแต่ละด้าน ซึ่งหมายรวมถึงความเสี่ยงจากการทุจริตด้วย โดยอ้างอิงตามเอกสาร “แนวทางการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘” (ตามเอกสารแนบ) โดยแจกแจงตารางเกณฑ์การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกรณี “การเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย” ได้ ดังนี้

(๑) เกณฑ์การวิเคราะห์โอกาส (Likelihood)

ระดับคะแนน	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	ความถี่ที่จะเกิดขึ้นของความเสี่ยง
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นทุกครั้งที่มีการดำเนินกิจกรรม/ เกิดขึ้น < 1 เดือนต่อครั้ง
4	สูง	มีโอกาสเกิดค่อนข้างสูงหรือบ่อยครั้งที่มีการดำเนินกิจกรรม/ เกิดขึ้น ≥ 1 ถึง < 6 เดือนต่อครั้ง
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดบางครั้งที่มีการดำเนินกิจกรรม/ เกิดขึ้น ≥ 6 เดือน ถึง < 1 ปี ต่อครั้ง
2	น้อย	มีโอกาสเกิดแต่นานๆ ครั้งที่มีการดำเนินกิจกรรม/ เกิดขึ้น ≥ 1 ถึง < 3 ปี ต่อครั้ง
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมากที่มีการดำเนินกิจกรรม/ เกิดขึ้น ≥ 3 ปี ต่อครั้ง

(๒) เกณฑ์การวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) (ด้านภาพลักษณ์)

ระดับคะแนน	ผลกระทบ	มีข่าวผ่านสื่อต่างๆ ในเชิงลบ (วัน)
5	สูงมาก	> 3
4	สูง	3
3	ปานกลาง	2
2	น้อย	1
1	น้อยมาก	ไม่มีข่าวผ่านสื่อ

ในการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Matrix) โดยอ้างอิงตามเอกสาร “แนวทางการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘” (ตามเอกสารแนบ) ดังนี้

ผลกระทบ (Impact)	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
ระดับ		1	2	3	4	5
	โอกาสเกิด (Likelihood)					

๒.๒ การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต “จากการเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย” โดยได้ทำการแจกแจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยง รวมทั้งมีการประเมินระดับความเสี่ยง โดยอ้างอิงเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงตามหัวข้อที่ ๓ “การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการ/ โครงการ	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ประเมินระดับความเสี่ยง			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
การเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้	๑. ส่วนงาน (คณะ) ที่จะรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

กระบวนงาน/ โครงการ	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ประเมินระดับความเสี่ยง			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
ได้รับการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย ขออนุมัติดำเนินการจาก มหาวิทยาลัยฯ ก่อน					
	๒. ส่วนงาน (คณะ) เสนออธิการบดีเพื่อ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก	ในการเสนอรายชื่อคณะกรรมการคัดเลือก เป็น อำนาจของคณบดี หรือบางกรณี จะเป็นการเสนอ ความเห็นจากหัวหน้าภาคหรือประธานสาขา ดังนั้น ผู้มีอำนาจเสนอรายชื่อคณะกรรมการ คัดเลือก หรือแม้แต่บุคคลที่ถูกเสนอชื่อให้เป็น คณะกรรมการคัดเลือก อาจเป็นบุคคลที่มี คุณสมบัติไม่เหมาะสม หรือเป็นบุคคลที่ได้รับ สินบนหรือของขวัญจากผู้รับสมัครคัดเลือกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย	๒	๓	๖	ปานกลาง
	๓. ให้คณะกรรมการคัดเลือก กำหนด วิธีการคัดเลือก	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนที่ ๒	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนที่ ๒			
	๔. ส่วนงาน (คณะ) พิจารณารับสมัครผู้ ที่สอบผ่านภาค ก. ของมหาวิทยาลัยแล้ว เท่านั้น	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
	๕. คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการ คัดเลือก	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓			
	๖. ส่วนงาน (คณะ) รายงานผลการ คัดเลือกใหม่มหาวิทยาลัยฯ ทราบ	ไม่มีประเด็นความเสี่ยง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

๓. การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

จากการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริตในขั้นตอนที่ ๒ มหาวิทยาลัยฯ ได้ทำการสรุปขั้นตอนในกระบวนการที่ต้องได้รับการพิจารณากำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยง โดยสรุปได้ ดังนี้

ลำดับ	ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยง	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	ส่วนงาน (คณะ) เสนอ อธิการบดีเพื่อแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือก	ในการเสนอรายชื่อคณะกรรมการคัดเลือก เป็นอำนาจของคณบดี หรือบางกรณี จะ เป็นการเสนอความเห็นจากหัวหน้าภาค หรือประธานสาขา ดังนั้น ผู้มีอำนาจเสนอรายชื่อ คณะกรรมการคัดเลือก หรือแม้แต่บุคคลที่ ถูกเสนอชื่อให้เป็นคณะกรรมการคัดเลือก อาจเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม หรือเป็นบุคคลที่ได้รับสินบนหรือของขวัญ จากผู้รับสมัครคัดเลือกเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	๖ (ปานกลาง)	๑. การสอบคัดเลือก ภาค ก. ของ มหาวิทยาลัย (ภาค ความรู้ทั่วไป) ๒. การคัดเลือก ดำเนินการในลักษณะ คณะกรรมการ	๑. มหาวิทยาลัยฯ มีการออกประกาศ (เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ย. ๖๗) ให้ผู้มีสิทธิ สมัครเข้ารับการคัดเลือก ต้องสอบผ่าน ภาค ก. ของมหาวิทยาลัยฯ ก่อนเท่านั้น ๒. การเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือก จะต้องผ่านการตรวจสอบ รายชื่อของกรรมการจากกองบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลก่อนเท่านั้น ๓. กรรมการคัดเลือก จะมีองค์ประกอบ จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกด้วย	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑. คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ๒. กองบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
๒	ให้คณะกรรมการ คัดเลือก กำหนดวิธีการ คัดเลือก	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนข้างต้น		มหาวิทยาลัยกำหนด กรอบในการคัดเลือกไว้ เบื้องต้น	มหาวิทยาลัยฯ มีการออกประกาศ (เมื่อ วันที่ ๑๑ ก.ย. ๖๗) กำหนดเกณฑ์การ คัดเลือกในเบื้องต้นไว้		
๓	คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือก	เป็นผลสืบเนื่องจากขั้นตอนข้างต้น					

นอกเหนือจากมาตรการที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดมาก่อนปีงบประมาณ ๒๕๖๙ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง จึงได้กำหนดมาตรการเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการความเสี่ยงในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเปลี่ยนข้อสอบภาค ก. ของมหาวิทยาลัยชุดใหม่อย่างต่อเนื่อง	เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่สอบผ่านภาค ก. ของมหาวิทยาลัยฯ เป็นบุคคลที่มีความสามารถที่มหาวิทยาลัยฯ ยอมรับได้	๑. จัดประชุมคณะกรรมการกลางในการออกข้อสอบภาค ก. ๒. แต่งตั้งคณะทำงานย่อย เพื่อออกข้อสอบภาค ก. แต่ละวิชา ๓. รวบรวมและตรวจสอบข้อสอบภาค ก. ก่อนนำไปใช้งาน ๔. นำข้อสอบเข้าระบบข้อสอบออนไลน์ และตั้งค่าให้สลับข้อสอบและคำตอบได้ เพื่อป้องกันการคัดลอก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	คณะกรรมการกลางของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีหน้าที่ในการออกข้อสอบภาค ก.
๒. ทบทวนหลักเกณฑ์กลางในการคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร มีความชัดเจนและมีรายละเอียดมากขึ้น	๑. เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อแก้ไขประกาศที่เกี่ยวข้อง ๒. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ พิจารณาการขอปรับแก้ไขเกณฑ์การคัดเลือก ๓. ประกาศผ่านความเห็นชอบและประกาศใช้ ๔. จัดประชุมทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของส่วนงาน (คณะ)	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ๒. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
๓. การตรวจสอบรายชื่อคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากรใหม่	เพื่อให้การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากรใหม่มีความเป็นกลางและมีความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะทำการคัดเลือก	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ตรวจสอบรายชื่อคณะกรรมการคัดเลือกที่เสนอมาจากส่วนงาน (คณะ) เพื่อพิจารณาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งที่จะทำการคัดเลือก ก่อนเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
๔. พัฒนาระบบการรับสมัครงานแบบออนไลน์	เพื่อให้กระบวนการรับสมัครพนักงานใหม่มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	๑. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประสานกับสำนักคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนา Platform การรับสมัครงาน ๒. สำนักคอมพิวเตอร์ดำเนินการพัฒนา Platform ๓. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี จัดอบรมให้ความรู้การใช้งาน Platform และประกาศใช้	๑ ต.ค. ๖๘ - ยังไม่สามารถระบุเวลาแล้วเสร็จได้	๑. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ๒. สำนักคอมพิวเตอร์