



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตด้านการรับสินบน องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment Manual 2025: ITA2025) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน หัวข้อการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ข้อ ๐23 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน กำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการให้ครบองค์ประกอบด้านข้อมูล โดยแสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

(1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 (กรณีหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ให้ระบุว่า “ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”)

- (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- (3) การจัดซื้อจัดจ้าง
- (4) การบริหารงานบุคคล

ดังนั้น คณะกรรมการควบคุมภายในและบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะทำงานจัดทำแผนการควบคุมภายในและแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะทำงานทบทวนและติดตามระบบการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และคณะทำงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ อพวช. จึงร่วมกันวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนใน 4 ประเด็นข้างต้น ซึ่งจะแสดงในเอกสารฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่และสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ของ อพวช. ถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ อพวช. ทั้งนี้ หากพบว่ามีผลการประเมินเหตุการณ์ความเสี่ยงปรากฏระดับความเสี่ยงในระดับสูงถึงสูงมาก คณะกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงในเหตุการณ์ ความเสี่ยงนั้น ๆ ต่อไป

บทที่ 1 เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง

เพื่อให้การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของ อพวช. เป็น เครื่องมือ สะท้อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ อพวช. ได้อย่างเป็นรูปธรรม อพวช. จึงกำหนดกระบวนการ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ดังต่อไปนี้

1.1. การระบุเหตุการณ์ความเสี่ยง

เป็นขั้นตอนซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสี่ยงทำการระบุเหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้ ทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้

อพวช. ได้ระบุเหตุการณ์ความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบน ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง
(1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของ ทางราชการพ.ศ.2558	อพวช. <u>ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการงานอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการพ.ศ.2558</u> เนื่องจาก อพวช. ไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง ราชการพ.ศ.2558
(2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตาม ภารกิจ (อ้างอิงตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อพวช. พ.ศ. 2538 มาตรา 6)	2.1 การเรียกรับสินบนในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าแข่งขันหรือมอบ ประกาศนียบัตร หรือคัดเลือกให้เป็นผู้ชนะในโครงการต่าง ๆ - เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้สมัครแข่งขัน เพื่อให้ผู้สมัคร แข่งขันเป็นผู้ได้รับคัดเลือกเข้าแข่งขันในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ที่มีเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน - เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมการแข่งขัน ในกิจกรรมเพื่อให้ออกใบประกาศนียบัตรผ่านการอบรม - เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมการแข่งขัน เพื่อตัดสินใจบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ชนะการแข่งขันการประกวดต่าง ๆ ที่ อพวช. จัดขึ้น
(3) การจัดซื้อจัดจ้าง	3.1 การเรียกรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - เจ้าหน้าที่ อพวช. ยอมรับสินบนจากผู้เสนอราคายาหนึ่ง เพื่อที่จะ กำหนดคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ที่จะเข้า มา เสนอราคายาหนึ่งได้รับคัดเลือกและเข้าทำสัญญากับ อพวช. 3.2 การเรียกรับสินบนในกระบวนการตรวจรับพัสดุ - เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจรับสินบนจากคู่สัญญาเพื่ออนุมัติการรับมอบ พัสดุที่คุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด เช่น อุปกรณ์ สำนักงาน เครื่องมือทดลองหรือวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้พัสดุ ดังกล่าวเกิดความชำรุดเสื่อมโทรมเร็วและไม่สามารถใช้งานได้ตาม ประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานเสียหาย 3.3 การใช้ดุลยพินิจในการอนุมัติ หรือยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์หรือมี ผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง
	- เจ้าหน้าที่ อพวช. เรียกรับสินบนจากผู้รับจ้าง เพื่อเร่งรัดการอนุมัติสัญญาและข้ามขั้นตอนตาม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
(4) การบริหารงานบุคคล	4.1 การเรียกรับสินบนในขั้นตอนการรับสมัครพนักงานและลูกจ้าง - เจ้าหน้าที่ อพวช. ผู้มีหน้าที่รับสมัครอาจรับสินบนจากผู้สมัครและช่วยแก้ไขเอกสารหรือยืนยันข้อมูลเท็จของผู้สมัครที่ไม่มีวุฒิการศึกษาตรงตามเกณฑ์ เพื่อให้ผู้สมัครได้รับการพิจารณาเข้าทำงาน 4.2 การเรียกรับสินบนในการประเมินผลงานประจำปีและขึ้นเงินเดือน - เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจรับสินบนจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประเมินให้บุคลากรรายนั้นได้รับพิจารณาคัดเลือกให้ขึ้นเงินเดือน 4.3 การเรียกรับสินบนในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง - เจ้าหน้าที่บุคลากรรับสินบนและผลักดันให้ผู้บริหารอนุมัติตำแหน่งของบุคลากรที่ให้เงินได้โต๊ะ โดยไม่พิจารณาตามคุณสมบัติที่แท้จริง

1.2. การระบุปัจจัยเสี่ยง (สาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง) และผลกระทบ

เป็นการระบุปัจจัยที่เป็นสาเหตุของเหตุการณ์ความเสี่ยง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้สาเหตุของเหตุการณ์ความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดเหตุการณ์ความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง โดยให้คำนึงถึง

1. ปัจจัยภายใน เช่น รูปแบบการบริหารสั่งการ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร ระเบียบข้อบังคับภายใน เป็นต้น

2. ปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ อพวช. เช่น นโยบายภาครัฐ กฎหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้ ควรระบุผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความเสี่ยงข้างต้นด้วย ดังนี้

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง (สาเหตุ)	ผลกระทบ
(1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	อพวช. ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการงานอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558 เนื่องจาก อพวช. ไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการพ.ศ.2558	
(2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (อ้างอิงตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อพวช. พ.ศ. 2538 มาตรา 6)		
2.1 เจ้าหน้าที่ อพวช. เรียกรับสินบนจากผู้สมัครแข่งขัน เพื่อให้ผู้สมัครแข่งขันเป็นผู้ได้รับคัดเลือกเข้าแข่งขันในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ที่มีเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถเรียกรับสินบนได้โดยไม่มีใครตรวจพบ 2. โครงสร้างองค์กรเอื้อให้เกิดการใช้ อำนาจโดยมิชอบ มีกฎ ระเบียบที่ยังไม่ครอบคลุม ทำให้การเรียกรับสินบนเกิดขึ้นง่าย	- อพวช. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควรมีมาตรฐานในการให้การศึกษาและอบรมทางวิทยาศาสตร์ หากถูกพบว่ามี การทุจริต จะทำให้เสียชื่อเสียง และประชาชนจะสูญเสียความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของกระบวนการแข่งขันและอบรม
2.2 เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมการ	1. ไม่มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวด เจ้าหน้าที่สามารถออกใบประกาศให้กับบุคคลที่	

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง (สาเหตุ)	ผลกระทบ
แข่งขันในกิจกรรมเพื่อให้ออกใบประกาศนียบัตรผ่านการอบรม	ไม่ได้เข้าอบรมจริง หรือให้ผ่านโดยไม่มีคุณสมบัติ 2. หากใบประกาศสามารถ ใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง อาจทำให้มีผู้สนใจจำนวนมาก และบางคนอาจเต็มใจจ่ายสินบนเพื่อให้ได้รับใบประกาศโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมจริง	- ภาพลักษณ์ที่เชื่อมโยงกับการทุจริตจะทำให้ อพวช. ถูกมองว่าเป็นองค์กรที่ไม่สามารถเชื่อถือได้ - มีข้อร้องเรียนเรื่องการรับสินบน - เกิดการฟ้องร้องหน่วยงานและมีการลงโทษจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การเรียกรับสินบนทำให้ ความไว้วางใจจากประชาชนลดลง อาจมีผู้เข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมหรือนักศึกษาที่ต้องการอบรม/ประกาศนียบัตรในอนาคตเลือกไม่เข้าร่วมกับ อพวช.
2.3 เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อตัดสินใจบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ชนะในการชนะการแข่งขันการประกวดต่าง ๆ ที่ อพวช. จัดขึ้น	1. หากเกณฑ์การตัดสินผู้ชนะในการประกวดหรือการแข่งขันไม่ชัดเจนหรือยืดหยุ่นเกินไป อาจเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตัดสินใจตามดุลยพินิจของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับผลลัพธ์ที่ต้องการ 2. การขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอกทำให้เกิดช่องว่างที่เจ้าหน้าที่อาจใช้ในการกระทำผิด	
(3) การจัดซื้อจัดจ้าง		
3.1 การเรียกรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่ อพวช. ยอมรับสินบนจากผู้เสนอราคายาหนึ่งเพื่อที่จะกำหนดคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้ามามีเสนอราคายาได้รับคัดเลือกและเข้าทำสัญญากับ อพวช.	1. ไม่มีระบบตรวจสอบและการควบคุมภายในที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจอาจใช้ช่องโหว่ในการเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบางราย โดยไม่มีการตรวจพบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนด คุณสมบัติหรือเงื่อนไขในการเสนอราคาไม่ได้ถูกออกแบบหรือจัดทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม อาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไข เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้เสนอราคาในรูปแบบที่ผิดปกติ	- การรับสินบนทำให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่โปร่งใส และผู้ที่ได้รับเลือกไม่ใช่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุด ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า และโครงการอาจไม่สำเร็จตามที่คาดหวัง - การทุจริตทำลายภาพลักษณ์ของ อพวช. และลดความเชื่อมั่นจากสาธารณะ รวมถึงการลดโอกาสในการสร้างความร่วมมือทางธุรกิจกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ
3.2 การเรียกรับสินบนในกระบวนการตรวจรับพัสดุ เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจรับสินบนจากคู่สัญญาเพื่ออนุมัติการรับมอบพัสดุที่คุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่ หน่วยงานกำหนด เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือทดลองหรือวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้พัสดุดังกล่าวเกิดความชำรุดเสื่อมโทรมเร็ว และไม่สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานเสียหาย	1. หากเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือมีผลประโยชน์ร่วมกับคู่สัญญา เช่น การมีส่วนในบริษัทที่จัดหาพัสดุ อาจทำให้การตัดสินใจในการรับมอบพัสดุเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม 2. กระบวนการอนุมัติพัสดุอาจมีความคลุมเครือในเกณฑ์ การตรวจสอบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจเพื่ออนุมัติได้	- พักตร์ที่มีคุณภาพต่ำจะทำให้ เครื่องมือสำนักงานหรือเครื่องมือวิจัยเสื่อมสภาพเร็วหรือใช้งานไม่ได้ตามที่ควร ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง - ผู้ประกอบการไม่เชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ อันก่อให้เกิดการร้องเรียน ฟ้องร้องเป็นคดีทุจริต - การต้องซื้อพัสดุใหม่หลายครั้งจะทำให้งบประมาณของ อพวช. ถูกใช้ไปอย่างสูญเปล่า และอาจทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสำหรับโครงการอื่น ๆ

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง (สาเหตุ)	ผลกระทบ
3.3 การใช้ดุลยพินิจในการอนุมัติ หรือ ยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์หรือ มีผลประโยชน์ทับซ้อน • เจ้าหน้าที่ อพ. เจ้าหน้าที่ อพวช. เรียกรับสินบนจากผู้รับจ้าง เพื่อเร่งรัดการอนุมัติ สัญญาและข้ามขั้นตอนตาม ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	1. กระบวนการอนุมัติหรือยกเว้นระเบียบ ขาดความโปร่งใส อาจทำให้เกิด การตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม หรือไม่เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเปิดช่อง ให้เกิด การเอื้อประโยชน์ให้กับบางฝ่ายที่มี อำนาจหรือผลประโยชน์ส่วนตัว 2. เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ ที่ใกล้ชิด หรือ ผลประโยชน์ส่วนตัว กับ บุคคลภายนอก เช่น ผู้รับจ้างหรือผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียในโครงการที่กำลังได้รับ การอนุมัติ อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลนั้น 3. เจ้าหน้าที่อาจเผชิญกับความกดดัน จากผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในองค์กร ที่ต้องการให้ตัดสินใจในลักษณะที่เอื้อ ประโยชน์แก่บางฝ่าย เช่น การเร่งรีบให้ อนุมัติสัญญาเพื่อผลประโยชน์ของผู้ รับจ้าง	- ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูญเสีย ความเชื่อมั่นในองค์กรและกระบวนการ ตัดสินใจที่ไม่โปร่งใส - กระบวนการตัดสินใจและการจัดซื้อจัด จ้างขาดความโปร่งใส ทำให้เกิดช่องทาง สำหรับการทุจริต - การอนุมัติสัญญาอย่างรวดเร็วอาจทำ ให้เกิดการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เหมาะสมหรือ ไม่ได้คุณภาพ - สร้างความไม่เท่าเทียมในการเลือก ปฏิบัติ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ ไม่ได้รับการพิจารณาหรือได้รับการตอบ แทนอย่างเหมาะสม
(4) การบริหารงานบุคคล		
4.1 การเรียกรับสินบนในขั้นตอนการ รับสมัครพนักงานและลูกจ้าง • เจ้าหน้าที่ อพวช. ผู้มีหน้าที่ รับสมัคร อาจรับสินบนจาก ผู้สมัครและช่วยแก้ไขเอกสาร หรือยืนยันข้อมูลเท็จของ ผู้สมัครที่ไม่มีวุฒิการศึกษาตรง ตามเกณฑ์ เพื่อให้ผู้สมัครได้รับ การพิจารณาเข้าทำงาน	1. ขาดความโปร่งใสในกระบวนการรับ สมัคร อาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับ สมัครสามารถดำเนินการโดยไม่ ตรวจสอบอย่างละเอียดหรือทำการ ปรับปรุงเอกสารของผู้สมัครที่ไม่ตรง ตามคุณสมบัติ 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการคัดเลือก อาจใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการเลือก ผู้สมัคร หรือพิจารณาผู้สมัครที่ให้นินบ่น หรือมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ซึ่ง อาจทำให้ผู้สมัครที่ไม่ได้คุณสมบัติได้รับ การพิจารณา 3. ขาดการยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตจาก เจ้าหน้าที่ในการรับสมัครพนักงาน 4. เกณฑ์การคัดเลือก ผู้สมัครไม่ชัดเจน หรือไม่มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณาผู้สมัคร อาจทำให้เกิด ช่องว่างในการกระทำที่ไม่โปร่งใสหรือ เรียกรับสินบน	- เจ้าหน้าที่อาจใช้ช่องว่างนี้เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์จากผู้สมัครโดยการเรียกรับสินบนหรือการให้ความช่วยเหลือโดยไม่ชอบ - ส่งผลให้กระบวนการรับสมัครไม่เป็น ธรรมและขาดความเท่าเทียม ซึ่งอาจลด คุณภาพของพนักงานและลูกจ้างใน องค์กร - การเปิดเผยการทุจริตหรือการเรียกรับ สินบนจะทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง และลดความเชื่อมั่นจากสาธารณชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การทุจริตอาจนำไปสู่การถูกตรวจสอบ จากหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือการถูกลงโทษทางกฎหมาย ทำให้ เกิดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงทาง กฎหมายที่สูงขึ้น
4.2 การเรียกรับสินบนในการ ประเมินผลงานประจำปีและขึ้น เงินเดือน	1. ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน อาจเปิดช่องให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือ	- หากมีการเรียกรับสินบนจะทำให้ หน่วยงานขาดความโปร่งใสในการ ดำเนินการ และส่งผลให้ประชาชนหรือ

เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง (สาเหตุ)	ผลกระทบ
เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจรับสินบนจากบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินให้บุคลากรรายนั้นได้รับพิจารณาคัดเลือกให้ขึ้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม	การเรียกรับสินบนเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ดี 2. วัฒนธรรมภายในองค์กร เอื้อให้เกิดการใช้สินบนเพื่อขอผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การกระทำทุจริตดังกล่าวก็อาจจะกลายเป็นเรื่องปกติที่ไม่มีใครกล้าแจ้งเบาะแส 3. อพวช. ไม่มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส หรือมีการจัดการที่ยืดหยุ่นเกินไป อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการพิจารณา	บุคลากรในองค์กรสูญเสียความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของระบบการประเมินและการขึ้นเงินเดือน - การให้ผลประโยชน์โดยมิชอบอาจทำให้บุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนไม่ได้มาจากความสามารถจริง ส่งผลให้คนที่ไม่มีความสามารถหรือผลการทำงานที่ดีได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ ประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงานลดลง - การที่หน่วยงานเกี่ยวข้องกับการทุจริต เช่น การเรียกรับสินบน อาจเสี่ยงที่จะถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น ป.ป.ช. หรือป.ป.ท. ซึ่งอาจนำไปสู่การลงโทษทางกฎหมายและการสูญเสียชื่อเสียงที่ยากจะฟื้นฟูได้
4.3 การเรียกรับสินบนในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคลากรรับสินบนและผลักดันให้ผู้บริหารอนุมัติตำแหน่งของบุคลากรที่ให้เงินได้โต๊ะ โดยไม่พิจารณาตามคุณสมบัติที่แท้จริง	1. เกณฑ์การประเมินตำแหน่ง ขาดความชัดเจนหรือมีการบิดเบือนก็ทำให้เกิดความไม่โปร่งใส ในการประเมิน เช่น ไม่ได้พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานอย่างแท้จริง 2. ไม่มีระบบการประเมินที่มีเกณฑ์ชัดเจนและโปร่งใส เจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม หรือกระบวนการประเมินตำแหน่งอาจเปิดช่องให้เกิดการเรียกรับสินบน	- ทำให้ ชื่อเสียงของ อพวช. เสียหายต่อประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ - ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในระบบการประเมินตำแหน่ง และ ทำลายความโปร่งใสในองค์กร - ลดขวัญกำลังใจ ของพนักงานที่มีความสามารถและสร้างعدمพอใจในองค์กร

1.3. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเกณฑ์การประเมินจะบ่งชี้ว่า แต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยงนั้นมีโอกาสที่จะเกิดมาก-น้อยเพียงใด และหากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อ อพวช. รุนแรงเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

1. ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง (Likelihood) คือ ความถี่ โอกาส หรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้น

2. ระดับผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยง (Impact) คือ ขนาดความรุนแรง ผลกระทบ หรือความเสียหายหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นมูลค่าได้ และไม่สามารถคำนวณเป็นมูลค่า

อพวช. ได้กำหนดระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยงเพื่อประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ดังนี้

ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง(Likelihood)				
ระดับคะแนน	1	2	3	4
Likelihood	ไม่มีเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญในระยะเวลา 1 ปี	มีเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญ 1 ครั้งต่อ 1 ปี	มีเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญ 2 ครั้งต่อ 1 ปี	มีเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญมากกว่า 2 ครั้งต่อ 1 ปี
ผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยง(Impact)				
ระดับคะแนน	1	2	3	4
Impact	มีการกล่าวถึงภาพลักษณ์เชิงลบของ อพวช.	มีข่าวเชิงลบในสื่อสิ่งพิมพ์และ Social Media	มีการพาดหัวข่าวเชิงลบในสื่อทุกประเภท	มีคดีในชั้นศาลและตัดสินว่า อพวช. มีความผิดในการรับสินบน

1.4. การประเมินระดับเหตุการณ์ความเสี่ยง (Degree of Risk)

เป็นการวิเคราะห์เหตุการณ์ความเสี่ยงตามเกณฑ์การประเมิน “ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง” และ “ผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยง” แล้วระบุระดับคะแนน เพื่อให้ทราบสถานะของเหตุการณ์ความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินของแต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยง แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ รายละเอียดดังนี้

ผลกระทบของเหตุการณ์ (Impact)	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4
		ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ (likelihood)			



สูงมาก 12-16



สูง 8-9



ปานกลาง 4-6



ต่ำ 1-3

อพวช. ได้ทำการวิเคราะห์ ถึง “ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง” และ “ผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยง” ของเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดให้ แล้วระบุระดับความรุนแรงของแต่ละเหตุการณ์ความเสี่ยง ดังนี้

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
1. การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558					
อพวช. ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เนื่องจาก อพวช. ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558					
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการบริการตามภารกิจ					
2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร บุคลากรอาจเรียกรับสินบนจากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ได้รับคัดเลือกเป็นผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถเรียกรับสินบนได้โดยไม่มีใครตรวจพบ 2. โครงสร้างองค์กรเอื้อให้เกิดการใช้ อำนาจโดยมิชอบ มีกฎ ระเบียบที่ยังไม่ครอบคลุม ทำให้การเรียกรับสินบน เกิดขึ้นง่าย	1	1	1	ต่ำ
2.2 เจ้าหน้าที่ อพวช. การอาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมการแข่งขันในกิจกรรมเพื่อให้ออกในการออกใบประกาศนียบัตรผ่านการอบรม	1. ไม่มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวด เจ้าหน้าที่สามารถออกใบประกาศให้กับบุคคลที่ไม่ได้เข้าอบรมจริง หรือให้ผ่านโดยไม่มีคุณสมบัติ 2. หากใบประกาศสามารถใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง อาจทำให้มีผู้สนใจจำนวนมาก และบางคนอาจเต็มใจจ่ายสินบนเพื่อให้ได้รับใบประกาศโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมจริง	1	1	1	ต่ำ
2.3 การเจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อตัดสินให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ชนะในการชนะการแข่งขันการประกวดต่าง ๆ ที่ อพวช. จัดขึ้น	1. หากเกณฑ์การตัดสินผู้ชนะในการ ประกวดหรือการแข่งขันไม่ชัดเจน หรือยืดหยุ่นเกินไป อาจเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตัดสินใจตามดุลย พินิจของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การ เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับผลลัพธ์ที่ต้องการ 2. การขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอกทำให้เกิดช่องว่างที่เจ้าหน้าที่อาจใช้ในการกระทำผิด	1	1	1	ต่ำ
(3) การจัดซื้อจัดจ้าง					
3.1 การเรียกรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง • เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เสนอราคา รายหนึ่ง เพื่อที่จะกำหนดคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่เป็น การเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้า มาเสนอราคานั้นได้รับคัดเลือกและเข้าทำสัญญากับอพวช.	1. ไม่มีระบบตรวจสอบและการควบคุมภายในที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจอาจใช้ช่องโหว่ในการเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กับบางราย โดยไม่มีการ ตรวจพบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนด คุณสมบัติหรือเงื่อนไขในการเสนอราคาไม่ได้ถูกออกแบบ หรือจัดทำอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม อาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขเพื่อเอื้อประโยชน์ ให้กับผู เสนอราคาในรูปแบบที่ผิดปกติ	1	1	1	ต่ำ

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
3.2 การเรียกรับสินบนในกระบวนการตรวจรับพัสดุ เจ้าหน้าที่ อพ. อาจรับสินบนจากคู่สัญญาเพื่ออนุมัติการรับมอบพัสดุที่คุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือทดลองหรือวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้พัสดุดังกล่าวเกิดความชำรุดเสื่อมโทรมเร็วและไม่สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานเสียหาย	1. หากเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือมีผลประโยชน์ร่วมกับคู่สัญญา เช่น การมีหุ้นส่วนในบริษัทที่จัดหาพัสดุ อาจทำให้การตัดสินใจในการรับมอบพัสดุเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม 2. กระบวนการอนุมัติพัสดุอาจมีความคลุมเครือในเกณฑ์การตรวจสอบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจเพื่ออนุมัติได้	1	1	1	ต่ำ
3.3 การใช้ดุลพินิจในการอนุมัติหรือยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน เจ้าหน้าที่ อพ. อาจเรียกรับสินบนเพื่ออนุมัติสัญญาอย่างรวดเร็วหรือข้ามขั้นตอนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และอนุมัติให้ผู้รับจ้างเข้ามาก่อสร้าง	1. กระบวนการอนุมัติหรือยกเว้นระเบียบขาดความโปร่งใส อาจทำให้เกิด การตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม หรือไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเปิดช่องให้เกิดการเอื้อประโยชน์ให้กับบางฝ่ายที่มีอำนาจ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว 2. เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด หรือผลประโยชน์ส่วนตัวกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในโครงการที่กำลังได้รับการอนุมัติ อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์ ให้กับบุคคลนั้น 3. เจ้าหน้าที่อาจเผชิญกับความกดดันจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์กรที่ต้องการให้ตัดสินใจในลักษณะที่เอื้อประโยชน์แก่บางฝ่าย เช่น การเร่งรีบให้อนุมัติสัญญาเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับจ้าง	1	1	1	ต่ำ
(4) การบริหารงานบุคคล					
4.1 การเรียกรับสินบนในขั้นตอนการรับสมัครพนักงานและลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ อพ. ผู้มีหน้าที่รับสมัครอาจรับสินบนและช่วยแก้ไขเอกสารหรือยืนยันข้อมูลเท็จแก่	1. ขาดความโปร่งใสในกระบวนการรับสมัครอาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครสามารถดำเนินการโดยไม่ตรวจสอบอย่างละเอียดหรือทำการปรับปรุงเอกสารของผู้สมัครที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติ 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการคัดเลือก อาจใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการเลือกผู้สมัคร หรือพิจารณา	1	1	1	ต่ำ

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
ผู้สมัครที่ไม่มีวุฒิการศึกษาตรงตามเกณฑ์ เพื่อให้ผู้สมัครได้รับการพิจารณาเข้าทำงาน	ผู้สมัครที่ให้สินบน หรือมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ซึ่งอาจทำให้ผู้สมัครที่ไม่ได้คุณสมบัติได้รับการพิจารณา 3. ขาดการยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตจากเจ้าหน้าที่ในการรับสมัครพนักงาน 4. เกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครไม่ชัดเจน หรือไม่มี การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการพิจารณาผู้สมัคร อาจทำให้เกิดช่องว่างในการกระทำที่ไม่โปร่งใสหรือ เรียกรับสินบน				
4.2 การเรียกรับสินบนในการประเมินผลงานประจำปีและขึ้นเงินเดือน • เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจรับสินบนจากบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินให้บุคลากรรายนั้นได้ขึ้นเงินเดือนเร็วขึ้น	1. ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน อาจเปิดช่องให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการเรียกรับสินบน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ดี 2. วัฒนธรรมภายในองค์กรเอื้อให้เกิดการใช้สินบนเพื่อขอผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การกระทำทุจริตดังกล่าว ก็อาจจะกลายเป็นเรื่องปกติที่ไม่มีใครกล้าแจ้งเบาะแส 3. อพวช. ไม่มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส หรือมีการจัดการที่ยืดหยุ่นเกินไป อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการพิจารณา	1	1	1	ต่ำ
4.3 การเรียกรับสินบนในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง • เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนและเสนอว่าจะเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานที่ให้สินบนแก่ตน	1. เกณฑ์การประเมินตำแหน่งขาดความชัดเจน หรือมีการบิดเบือนก็ทำให้เกิดความไม่โปร่งใสในการประเมิน เช่น ไม่ได้ พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานอย่างแท้จริง 2. ไม่มีระบบการประเมินที่มีเกณฑ์ชัดเจน และโปร่งใส เจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม หรือกระบวนการประเมินตำแหน่งอาจเปิดช่องให้เกิดการ เรียกรับสินบน	1	1	1	ต่ำ

บทที่ 2 มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

เมื่อ อพวช. ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์และกำหนดมาตรการ วิธีปฏิบัติ หรือระบุเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ควบคุมหรือลด “ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง” และ “ผลกระทบของเหตุการณ์ความเสี่ยง” ในแต่ละสาเหตุ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบเหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk owner) ผู้บริหารที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล และระยะเวลาแล้วเสร็จ ดังนี้

ตารางกำหนดมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
1. การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558									
อพวช. <u>ไม่มีความเสี่ยง</u> การทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เนื่องจาก อพวช. <u>ไม่มีการ</u> กิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558									
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการบริการตามภารกิจ									
2.1 เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้สมัครแข่งขัน เพื่อให้ผู้สมัครแข่งขันเป็นผู้ได้รับคัดเลือกเข้าแข่งขันในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ที่มีเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสามารถเรียกรับสินบนได้โดยไม่มีใครตรวจพบ 2. โครงสร้างองค์กรเอื้อให้เกิดการใช้ อำนาจโดยมิชอบ มีกฎ ระเบียบที่ยัง	1	1	1	ต่ำ	กองคาวาน วิทยาศาสตร์	ผู้อำนวยการสำนัก วิทยาศาสตร์ผู้ ชุมชน	- ประกาศเรื่อง มาตรการป้องกันการรับสินบน - ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ อพวช. - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ 2568 - คู่มือแนวทางการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส การทุจริตและประพฤติมิชอบ	ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
	ไม่ครอบคลุม ทำให้การเรียกรับสินบนเกิดขึ้นง่าย								
2.2 เจ้าหน้าที่ อพวช. การอาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมการแข่งขันในกิจกรรมเพื่อให้ออกในการออกในประกาศนียบัตรผ่านการอบรม	1. ไม่มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวด เจ้าหน้าที่สามารถออกใบประกาศให้กับบุคคลที่ไม่ได้เข้าอบรมจริง หรือให้ผ่านโดยไม่มีคุณสมบัติ 2. หากใบประกาศสามารถใช้เป็นคุณสมบัติในการสมัครงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง อาจทำให้มีผู้สนใจจำนวนมาก และบางคนอาจเต็มใจจ่ายสินบนเพื่อให้ได้รับใบประกาศโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมจริง	1	1	1	ต่ำ	กองคาวาน วิทยาศาสตร์	ผู้อำนวยการสำนัก วิทยาศาสตร์สู่ ชุมชน		ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
2.3 การเจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เข้าชม/ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อตัดสินให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ชนะในการชนะการแข่งขัน การประกวดต่าง ๆ ที่ อพวช. จัดขึ้น	1. หากเกณฑ์การตัดสินผู้ชนะในการ ประกวดหรือการแข่งขันไม่ชัดเจน หรือยืดหยุ่นเกินไป อาจเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจตัดสินใจตามดุลยพินิจของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การ เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับผลลัพธ์ที่ต้องการ 2. การขาดการตรวจสอบโดยองค์กรภายนอกทำให้เกิดช่องว่างที่เจ้าหน้าที่อาจใช้ในการกระทำผิด	1	1	1	ต่ำ	กองการรวาน วิทยาศาสตร์	ผู้อำนวยการสำนัก วิทยาศาสตร์สู่ ชุมชน		ปีงบประมาณ 2568
(3) การจัดซื้อจัดจ้าง									
3.1 การเรียกรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจเรียกรับสินบนจากผู้เสนอราคารายหนึ่ง เพื่อที่จะกำหนดคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่	1. ไม่มีระบบตรวจสอบและการควบคุมภายในที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจอาจใช้ช่องโหว่ในการเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบางราย โดยไม่มี	1	1	1	ต่ำ	กองการ พัสดุ	ผู้อำนวยการ สำนักบริการ กลาง	- กำหนดให้มีคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำร่างขอบเขตงานหรือรายละเอียด คุณสมบัติเฉพาะของพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้าง - ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้างจากหน่วยงานอื่น หรือต่างกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างอำนาจถ่วงดุล ในกระบวนการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้าง	ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
เป็นการเอื้อประโยชน์ให้ผู้เข้ามาเสนอราคารายนั้นได้รับคัดเลือกและเข้าทำสัญญากับ อพวช.	การตรวจพบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนดคุณสมบัติหรือเงื่อนไขในการเสนอราคาไม่ได้ถูกออกแบบหรือจัดทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม อาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้เสนอราคาในรูปแบบที่ผิดปกติ							- กำหนดขั้นตอนเสนอขอความเห็นชอบผ่านสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีการกำหนดอำนาจอนุมัติตามวงเงินที่เหมาะสม - ใช้แบบสัญญาตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐประกาศไว้ - ปฏิบัติตามประกาศเรื่อง การประกาศเจตนาฯ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ 2567 - ปฏิบัติตามคู่มือแนวทางการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส การทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2567)	
3.2 การเรียกรับสินบนในกระบวนการตรวจรับพัสดุ • เจ้าหน้าที่ อพวช. อาจรับสินบนจากคู่สัญญาเพื่ออนุมัติการรับมอบพัสดุที่คุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือทดลองหรือวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้พัสดุดังกล่าวเกิดความ	1. หากเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดหรือมีผลประโยชน์ร่วมกับคู่สัญญา เช่น การมีหุ้นส่วนในบริษัทที่จัดหาพัสดุ อาจทำให้การตัดสินใจในการรับมอบพัสดุเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม 2. กระบวนการอนุมัติพัสดุอาจมีความคลุมเครือใน	1	1	1	ต่ำ	กองการพัสดุ	ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง		ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
ชำรุดเสื่อมโทรมเร็วและไม่สามารถใช้งานได้ตามประสิทธิภาพ ทำให้หน่วยงานเสียหาย	เกณฑ์การตรวจสอบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจเพื่ออนุมัติได้								
3.3 การใช้ดุลพินิจในการอนุมัติหรือยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน • เจ้าหน้าที่ อพ. อาจเรียกรับสินบนเพื่ออนุมัติสัญญาอย่างรวดเร็วหรือข้ามขั้นตอนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และอนุมัติให้ผู้รับจ้างเข้ามาก่อสร้าง	1. กระบวนการอนุมัติหรือยกเว้นระเบียบขาดความโปร่งใส อาจทำให้เกิด การตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรมหรือไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเปิดช่องให้เกิดการเอื้อประโยชน์ให้กับบางฝ่ายที่มีอำนาจ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว 2. เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด หรือผลประโยชน์ส่วนตัวกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในโครงการที่กำลังได้รับการอนุมัติ อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลนั้น	1	1	1	ต่ำ	กองการพัสดุ	ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง		ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
	3. เจ้าหน้าที่อาจเผชิญกับความกดดันจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์กรที่ต้องการให้ตัดสินใจในลักษณะที่เอื้อประโยชน์แก่บางฝ่าย เช่น การเร่งรีบให้อนุมัติสัญญาเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับจ้าง								
(4) การบริหารงานบุคคล									
4.1 การเรียกรับสินบนในขั้นตอนการรับสมัครพนักงานและลูกจ้าง	1. ขาดความโปร่งใสในกระบวนการรับสมัครอาจเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครสามารถดำเนินการโดยไม่ตรวจสอบอย่างละเอียดหรือทำการปรับปรุงเอกสารของผู้สมัครที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติ 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการคัดเลือก อาจใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการเลือกผู้สมัครหรือพิจารณาผู้สมัครที่ให้	1	1	1	ต่ำ			ปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้ - ข้อบังคับ อพวช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 - ประกาศเรื่อง การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ 2567 - คู่มือแนวทางการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ - คู่มือแนวทางการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2567)	ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
	สินบน หรือมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ซึ่งอาจทำให้ผู้สมัครที่ไม่ได้คุณสมบัติได้รับการพิจารณา 3. ขาดการยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตจาก เจ้าหน้าที่ในการรับสมัครพนักงาน 4. เกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครไม่ชัดเจน หรือไม่มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการพิจารณาผู้สมัคร อาจทำให้เกิดช่องว่างในการกระทำที่ไม่โปร่งใสหรือเรียกรับสินบน								
4.2 การเรียกรับสินบนในการประเมินผลงานประจำปีและขึ้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอาจรับสินบนจากบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินให้บุคลากรรายนั้นได้ขึ้นเงินเดือนเร็วขึ้น	1. ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน อาจเปิดช่องให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการเรียกรับสินบนเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ดี	1	1	1	ต่ำ	กองทรัพยากรบุคคล	ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง		ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
	2. วัฒนธรรมภายในองค์กร เอื้อให้เกิดการใช้สินบนเพื่อขอผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การกระทำทุจริตดังกล่าว ก็อาจจะกลายเป็นเรื่องปกติที่ไม่มีใครกล้าแจ้งเบาะแส 3. อพวช. ไม่มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส หรือมีการจัดการที่ยืดหยุ่นเกินไป อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการพิจารณา								
4.3 การเรียกรับสินบนในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง	1. เกณฑ์การประเมินตำแหน่งขาดความชัดเจน หรือมีการบิดเบือนก็ทำให้เกิดความไม่โปร่งใสในการประเมิน เช่น ไม่ได้พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานอย่างแท้จริง • เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับสินบนและเสนอว่าจะเลื่อนตำแหน่งให้	1	1	1	ต่ำ	กองทรัพยากรบุคคล	ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง		ปีงบประมาณ 2568

ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง				Risk Owner	ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง	
		Likelihood	Impact	คะแนนความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			การดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการ
พนักงานที่ให้สินบนแก่ตน	2. ไม่มีระบบการประเมินที่มีเกณฑ์ชัดเจน และโปร่งใส เจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม หรือกระบวนการประเมินตำแหน่งอาจเปิดช่องให้เกิดการ เรียกรับสินบน								