

**การประเมินความเสี่ยง
ที่อาจเกิดการให้/รับ
สินบนจากการ
ดำเนินงานตามภารกิจ
ของหน่วยงาน
ประจำปี พ.ศ. 2568**



การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ
สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ
ของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568

การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ
ของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568

ในการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนถึงความเสี่ยงใน 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558*
- 2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- 3) การจัดซื้อจัดจ้าง
- 4) การบริหารงานบุคคล

การประเมินโอกาสและผลกระทบ

เป็นการให้คะแนนโอกาสและคะแนนความเสียหายของแต่ละประเด็นความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และหาผลคูณโดยนำค่าคะแนนมาคูณกัน แปลค่าว่าเป็นประเด็นความเสี่ยงในระดับต่ำ ปานกลาง สูง หรือสูงมาก

ผลกระทบ (I=Impact)	โอกาสเกิด (L=Likelihood)				
	1	2	3	4	5
5	H	H	VH	VH	VH
4	H	H	H	VH	VH
3	M	M	H	H	VH
2	L	M	M	H	H
1	L	L	M	M	H

การจัดลำดับความเสี่ยงในแต่ละระดับ

- **ระดับความเสี่ยงต่ำ (L)** : เป็นระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ไม่จำเป็นต้องเสนอกิจกรรมบริหารความเสี่ยงโดยให้ดำเนินการตามกิจกรรมควบคุมเดิม
- **ระดับความเสี่ยงปานกลาง (M)** : เป็นระดับความเสี่ยงที่พอยอมรับได้ แต่จำเป็นต้องมีการติดตามเฝ้าระวังหรือทบทวนมาตรการเดิมที่มีอยู่ เพื่อไม่ให้ระดับความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลกระทบ
- **ระดับความเสี่ยงสูง (H)** : เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ ต้องจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยเสนอกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติม

- **ระดับความเสี่ยงสูงมาก (VH) :** เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ ต้องจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการเสนอมาตรการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมทันที

ตารางประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I=Impact)	โอกาสเกิด (L=Likelihood)				
	1	2	3	4	5
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

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนมีการกำหนดระดับความรุนแรง ผลกระทบต่อองค์กร และโอกาสที่จะเกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

ระดับความรุนแรง	ผลกระทบต่อองค์กร	โอกาสที่จะเกิดขึ้น
1	น้อยมาก	แทบจะไม่เกิดหรืออย่างมากปีละ 1 ครั้ง
2	น้อย	โอกาสเกิดน้อย หรืออย่างมากไม่เกินปีละ 2 ครั้ง
3	ปานกลาง	ปานกลาง ปีละ 3 - 4 ครั้ง
4	สูง	ค่อนข้างบ่อย ปีละ 6-10 ครั้ง
5	สูงมาก	เกิดเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

การจัดระดับความเสี่ยง (โอกาสการเกิดเหตุการณ์ x ความรุนแรงของผลกระทบ)

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	โอกาสที่จะเกิดขึ้น (L=Likelihood)	ผลกระทบ (I=Impact)	ระดับความเสี่ยง (L x I)	วิธีการ/มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
1. การอนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกใน การพิจารณา อนุญาตของ ทางราชการ พ.ศ. 2558*	ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558				
2. การใช้ อำนาจตาม กฎหมาย/การ ให้บริการตาม ภารกิจ	2.1 เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนเพื่อเสนอบริการ ที่ขัดต่อระเบียบ	2	3	6 (M)	1.มาตรการป้องกันการ เรียกรับสินบนในการ ให้บริการ
	2.2 การใช้อำนาจใน กระบวนการพิจารณา ผลการศึกษา/วินัย นักศึกษา เพื่อแลกกับ ผลประโยชน์ส่วนตัว	2	3	6 (M)	2.เพิ่มระบบร้องเรียน (Hotline / QR code) 3.ตั้งคณะกรรมการ สอบสวนภายในภายใต้ หลักธรรมาภิบาล
3. การจัดซื้อจัด จ้าง	3.1การรับผลประโยชน์ เพื่อเอื้อให้เกิดการ กำหนด คุณสมบัติเฉพาะให้กับ ผู้ประกอบการที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย	1	3	3 (M)	1.มาตรการในการสร้าง ความรู้ความเข้าใจที่ เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 2.มีคณะกรรมการ
	3.2 เจ้าหน้าที่ที่เป็น คณะกรรมการตรวจรับ พัสดุมีการรับเงินหรือ ผลประโยชน์จากผู้	2	3	6 (M)	เจ้าหน้าที่พัสดุ จัดทำร่าง ขอบเขต งานหรือรายละเอียด คุณลักษณะเฉพาะของ

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	โอกาสที่จะเกิดขึ้น (L=Likelihood)	ผลกระทบ (I=Impact)	ระดับความเสี่ยง (L x I)	วิธีการ/มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตามเจ้าหน้าที่ที่เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีการรับเงินหรือผลประโยชน์จากผู้รับจ้างและจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่ถูกต้อง				พัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้าง 3.มาตรการกำหนดบทลงโทษ
	3.3 การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงผู้มีอำนาจสามารถกำหนดหรือเลือกผู้รับจ้างอาจจะทำให้มีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้รับจ้างได้	2	3	6 (M)	
4. การบริหารงานบุคคล	4.1 มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการสอบคัดเลือกหรือบรรจุบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน หรือการให้ผลประโยชน์เพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย	1	2	2 (L)	1. มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2.กำหนดเกณฑ์การสรรหา / ประเมิน / เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ 3.ประกาศ คะแนน/หลักฐานประกอบการประเมิน อย่างเปิดเผย