



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปี พ.ศ. 2568

สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) (สขญ.)

ด้วย สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่และเริ่มดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบในงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย สขญ. ได้มีการประเมินเหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงการทุจริตและประพฤตินิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามภารกิจหลัก ของสถาบัน ฯ ที่ดำเนินงาน จำนวน 3 ภารกิจ ได้แก่ การใช้อำนาจอำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงานบุคคล โดยได้มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤตินิชอบ ดังนี้

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

แนวทางการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงการทุจริตและประพฤตินิชอบ แบ่งออกเป็น

ความเสี่ยงระดับต่ำ หมายถึง ความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงระดับปานกลาง หมายถึง ความเสี่ยงอยู่ในระดับองค์กรต้องกำหนดให้มีการเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด

ความเสี่ยงระดับสูง หมายถึง ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ต้องมีการจัดการอย่างเร่งด่วน

ความเสี่ยงระดับสูงมาก หมายถึง ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ต้องมีการจัดการทันที

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปี พ.ศ. 2568

สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
1. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 หมายเหตุ: ไม่มีความเสี่ยงทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก สขญ. ไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558					
ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	การใช้อำนาจโดยมีเจตนาแอบแฝงเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	ต่ำ	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการต่อต้านการทุจริต และรณรงค์ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถาบัน ฯ ผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลพนักงานทุกระดับ และสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในสถาบัน ฯ ในการปฏิบัติตาม นโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด	1. จัดทำนโยบาย/มาตรการป้องกันการรับสินบนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของบุคลากรในสถาบัน ฯ 2. การตรวจสอบและกำกับดูแลอย่างเข้มงวด 3. การเปิดช่องทางการร้องเรียนในหลายๆ ช่องทาง และประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ สขญ.
ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
3. การจัดซื้อจัดจ้าง	เรียกรับสินบนเพื่อให้ได้รับงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ปานกลาง	ดำเนินการตาม พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	1. กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง 2. มีการตรวจสอบคุณสมบัติของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง	ส่วนงานคลังและพัสดุ ฝ่ายบริหารกลาง

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
				และสร้างความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น 4. มีการตรวจสอบรายละเอียดร่างขอบเขตงาน (TOR) ที่อาจจะเอื้อประโยชน์ต่อผู้ยื่นเสนอราคารายใดรายหนึ่ง หากตรวจพบแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการปรับแก้ไข 5. จัดทำแบบฟอร์ม เพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาให้คะแนน และระบุรายละเอียดเหตุผลในแต่ละหัวข้อ	
ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
4. การบริหารงานบุคคล	เรียกรับสินบนเพื่อได้รับการบรรจุเป็นบุคลากร	ปานกลาง	ดำเนินการตามข้อบังคับและระเบียบสถาบันฯ	1. ดำเนินการตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567 ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2567 และระเบียบสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ สขญ.

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
				(องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเชื้อเชิญ การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2567 2. กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก บุคคล ให้ละเอียด และชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 3. มีระบบการทดสอบ Personality & Competency Test ที่ประเมินทักษะในมิติต่างๆ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกคนเก่งและคนดี (Talent) เข้าสู่องค์กร ซึ่งมีผลคะแนนที่สามารถใช้วัดผลได้ 4. การเปิดช่องทางการร้องเรียนในหลายๆ ช่องทาง และประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต	