



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. ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558					
ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	การใช้อำนาจโดยมีเจตนาแอบแฝงเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยเรียกรับสินบนเป็นการตอบแทน	ต่ำ	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย/มาตรการต่อต้านการทุจริต และรณรงค์ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถาบันฯ ผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลพนักงานทุกระดับ และสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในสถาบันฯ ในการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด	1. จัดทำนโยบาย/มาตรการป้องกันการรับสินบนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของบุคลากรในสถาบันฯ 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	ส่วนงานคลังและพัสดุ ฝ่ายบริหารกลาง

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
				2. มีการตรวจสอบคุณสมบัติของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง 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	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ สชญ.

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
				ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบัน ข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยประมวล จริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2567 และระเบียบสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการเชื้อเชิญ การ สรรหา การคัดเลือกการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็น เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2567 2. กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก บุคคล ให้ละเอียด และ ชัดเจน โปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้ 3. มีระบบการทดสอบ Personality & Competency Test ที่ ประเมินทักษะในมิติต่างๆ และ ความสอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณาคัดเลือกคนเก่งและคนดี	

ประเด็น	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความ เสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการ ทุจริต	วิธีการในการบริหารจัดการความ เสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ
				(Talent) เข้าสู่องค์กร ซึ่งมีผล คะแนนที่สามารถใช้วัดผลได้ 4. การเปิดช่องทางการร้องเรียนใน หลายๆ ช่องทาง และ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ร้องเรียนการทุจริต	