



**การประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต
ประจำปี พ.ศ. 2565**

การระบุเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) หรือ สสปน. ได้ดำเนินการจัดการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี โดยมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยให้พนักงานร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อในการกำหนดประเด็นความเสี่ยงทางการทุจริตและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (conflict of Interest) ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหน่วยงานของ สสปน. โดยมีการพิจารณาทั้งระดับของโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และระดับของผลกระทบเมื่อเกิดขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาและให้คะแนนระดับตามแผนภูมิความเสี่ยงตามแนวคิดของ COSO ERM เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเสี่ยงใดควรได้รับการจัดการก่อนหลัง และสามารถตัดสินใจวางแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม และจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าว ได้ทำการสรุปผลการประเมินความเสี่ยงทางการทุจริตของ สสปน. โดยมีผลการระบุความเสี่ยงทางการทุจริตและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ได้ดังนี้

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)
ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (A)	A1 การกำหนด TOR เอื้อประโยชน์กับผู้รับจ้าง และให้ผู้รับจ้างเป็นผู้หาคู่เทียบอื่น ๆ มายื่นเสนองาน	3	4	12 ระดับความเสี่ยงสูง
	A2 การตรวจรับงานโดยที่งานไม่ได้คุณภาพเท่าที่กำหนด	3	4	12 ระดับความเสี่ยงสูง
ด้านการใช้ทรัพยากรองค์กร (B)	B1 การเลี้ยงรับรองและการมอบของที่ระลึกแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	4	3	12 ระดับความเสี่ยงสูง
	B2 มีการใช้เวลาไปทำเรื่องส่วนตัว	3	3	9 ระดับความเสี่ยงปานกลาง





ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ)
	B3 การเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ โดยที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสำนักงาน ได้ผลงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ สสปน.	3	3	9 ระดับความเสี่ยงปานกลาง
	B4 นำวัสดุและอุปกรณ์ของสำนักงานไปใช้ส่วนตัว	3	3	9 ระดับความเสี่ยงปานกลาง
	B5 มีการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ	3	4	12 ระดับความเสี่ยงสูง
ด้านการเรียกรับผลประโยชน์ (C)	C1 การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่	4	3	12 ระดับความเสี่ยงสูง
ด้านการบริหารงาน (D)	D1 ผู้บริหารใช้ดุลพินิจเกินขอบเขตอำนาจ และแทรกแซงการดำเนินงาน	4	4	16 ระดับความเสี่ยงสูง
	D2 การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่เที่ยงธรรม	4	4	16 ระดับความเสี่ยงสูง

การประเมินระดับความเสี่ยง

เมื่อได้กำหนดประเด็นหรือปัจจัยเสี่ยงแล้ว ได้นำมาให้คะแนนในแต่ละความเสี่ยงตามที่กำหนดไว้แล้ว ทำการจัดลำดับความเสี่ยงโดยคำนวณจากระดับความเสี่ยง (Risk Exposure) ซึ่งเท่ากับผลคูณของคะแนนระหว่างโอกาสที่จะเกิดกับผลกระทบความเสียหายที่จะเกิดขึ้น โดยกำหนดลงในแผนภูมิความเสี่ยงซึ่งจะทำให้สามารถลำดับความสำคัญของความเสี่ยงและเพื่อให้ได้เห็นภาพรวมของการกระจายตัวของความเสี่ยงทั้งหมด ดังนี้

ระดับความเสี่ยง		โอกาส				
		น้อยมาก (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)
ผลกระทบ	สูงมาก (5)					
	สูง (4)			A1 , A2 , B5	D1 , D2	
	ปานกลาง (3)			B2 , B3 , B4	B1,C1	
	น้อย (2)					
	น้อยมาก (1)					

ระดับของความเสียหาย (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณา จากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	ค่าคะแนน	การแสดงผลสัญลักษณ์
สูงมาก	17 – 25	สีแดง 
สูง	10 – 16	สีส้ม 
ปานกลาง	4 – 9	สีเหลือง 
ต่ำ	1 – 3	สีเขียว 

การบริหารจัดการความเสี่ยง

จากประเด็นหรือปัจจัยเสี่ยงการทุจริตที่ระบุได้ สสพ. ได้กำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยงตามลำดับของความเสียหายได้ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	แถบสี	ความหมาย
ต่ำ	เขียว	ระดับที่ยอมรับได้ หมายถึง ความเสี่ยงที่อยู่ภายในระดับที่ต้องการหรือยอมรับได้ โดยไม่ต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสหรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น แต่ควรมีมาตรการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อรองรับผลที่จะเกิดขึ้น
ปานกลาง	เหลือง	ระดับที่พออนุมัติ หมายถึง ควรมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสที่อาจเกิดขึ้นหรือความรุนแรงของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการดำเนินงานบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่นำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง
สูง	ส้ม	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ หมายถึง การจัดการควรทำการการโอนหรือการกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นในการจัดการความเสี่ยง เนื่องจากเป็นความเสี่ยงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และไม่สามารถรับเอาไว้เองได้
สูงมาก	แดง	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ หมายถึง การหยุดหรือการดำเนินการ กิจกรรม หรือโครงการ เพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

มาตรการและการดำเนินงานในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

จากการจัดระดับของความเสี่ยงการทุจริตที่ระบุได้ นำมากำหนดมาตรการและการดำเนินงานในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต เพื่อป้องกันการทุจริต ได้ดังนี้

ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
1	ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (A) A1 การกำหนด TOR เอื้อประโยชน์กับผู้รับจ้าง และให้ผู้รับจ้างเป็นผู้หาคู่เทียบอื่น ๆ มายื่น เสนองงาน	สูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 2. กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดซื้อจัด จ้างจากหลายหน่วยงาน ภายใน สสพ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการทบทวนมาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง และ เผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของ สสพ. 2) เผยแพร่ พรบ.จัดซื้อจัดจ้าง และ บทลงโทษเกี่ยวกับด้านการจัดซื้อจัดจ้าง กรณีเอื้อประโยชน์ 3) จัดตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างจาก หลายหน่วยงานภายใน สสพ. เมื่อมี การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง 4) มีการตรวจสอบ TOR ให้รัดกุมโดย ผู้บังคับบัญชา ก่อนทำกระบวนการ จัดซื้อจัดจ้าง 5) หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการ ดำเนินการตรวจสอบ
	A2 การตรวจรับงานโดยที่งานไม่ได้คุณภาพเท่าที่ กำหนด	สูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการทบทวนมาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง และ

ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
			2. กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างจากหลายหน่วยงาน ภายใน สสพ. รวมถึงการเข้ามาเป็นกรรมการตรวจรับงาน	<p>เผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของ สสพ.</p> <p>2) เผยแพร่ พรบ.จัดซื้อจัดจ้าง และ บทลงโทษเกี่ยวกับด้านการจัดซื้อจัดจ้าง กรณีตรวจรับงานไม่มีคุณภาพ</p> <p>3) จัดตั้งคณะกรรมการตรวจรับงาน จาก หลาย ๆ ส่วนงานภายใน สสพ.</p> <p>4) หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการ ดำเนินการตรวจสอบ</p>
2	ด้านการใช้ทรัพยากรองค์กร (B)	B1 การเลี้ยงรับรอง และการมอบของที่ระลึกแก่ บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	<p>1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการ ชัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและ ผลประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>2. เผยแพร่มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต</p>	<p>1) จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการ ชัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและ ผลประโยชน์ส่วนตัว และเผยแพร่ มาตรการดังกล่าวบนเว็บไซต์หลักของ สำนักงาน สสพ.</p> <p>2) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงาน และบทลงโทษ ให้พนักงานรับทราบ</p> <p>3) เผยแพร่ช่องทางการจัดการร้องเรียน การทุจริต ให้ทุกภาคส่วนร้องเรียนการ ทุจริตที่เบี่ยงเงินรับรองเป็นที่จ หรือการมอบของที่ระลึกโดยไม่สุจริต</p>

ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
				4) หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการดำเนินการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินเลี้ยงรับรอง
	B2 มีการใช้เวลานานไปทำเรื่องส่วนตัว	ปานกลาง	เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต การมีจิตใจอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึก	กิจกรรมเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกภายในองค์กรอย่างน้อย 2 กิจกรรม
	B3 การเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศโดยที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสำนักงานได้ผลงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ สสปน.	ปานกลาง	1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว 2. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1) จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว และเผยแพร่มาตรการดังกล่าวบนเว็บไซต์หลักของสำนักงาน สสปน. 2) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงานและบทลงโทษ ให้พนักงานรับทราบ 3) จัดให้มีช่องทางให้มีการร้องเรียนหากพบว่ามีการใช้งบประมาณของ สสปน. ไม่เกิดความคุ้มค่าหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผ่านทางเว็บไซต์หลัก และมีการป้องกันผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน 4) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน

ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
	B4 นำวัสดุและอุปกรณ์ของสำนักงานไปใช้ส่วนตัว	ปานกลาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ/ทบทวนคู่มือการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานและเผยแพร่คู่มือการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้รับทราบทั่วกัน 2. จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว 	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการจัดทำ/ทบทวนคู่มือการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน 2) มีการเผยแพร่คู่มือการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้รับทราบทั่วกัน ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์หลักของ สสปน. 3) เผยแพร่มาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว 4) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงานให้พนักงานรับทราบ และบทลงโทษ 5) เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้ทุกภาคส่วนร้องเรียนการทุจริตที่เบี่ยงเงินรับรองเป็นเท็จ หรือการมอบของที่ระลึกโดยไม่สุจริต
	B5 มีการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ	สูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว 2. เผยแพร่มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่มาตรการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว 2. เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงานให้พนักงานรับทราบ และบทลงโทษ

	ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
				3. กำหนดให้ฝ่ายการเงิน ตรวจสอบ หลักฐานเอกสารการเบิกให้เป็นไปตาม ระเบียบ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	3. จัดให้มีช่องทางให้ร้องเรียนการทุจริต หากพบว่ามีกรเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ โดยตรงถึง ผอ. สสปน. 4. หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการ ดำเนินการตรวจสอบ
3	ด้านการเรียนรับผลประโยชน์ (C)	C1 การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับ การปฏิบัติหน้าที่	สูง	1. จัดทำ/ทบทวนมาตรการป้องกันการรับ สินบน 2. ส่งเสริมการดำเนินงานผ่านช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ หรือช่องทาง E-service	1. มีการเผยแพร่มาตรการป้องกันการรับ สินบน 2. เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ให้พนักงานรับทราบ และบทลงโทษ 3. พัฒนาระบบงาน E-Service ให้ ผู้รับบริการได้ใช้งาน 4. จัดให้มีช่องทางให้ร้องเรียนการทุจริต หากพบว่ามีกรเรียกรับผลประโยชน์ จากเจ้าหน้าที่ สสปน. โดยตรงถึง ผอ. สสปน.
4	ด้านการบริหารงาน (D)	D1 ผู้บริหารใช้ดุลพินิจเกินขอบเขตอำนาจและ แทรกแซงการดำเนินงาน	สูง	1. มุ่งเน้นการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาเป็น ลายลักษณ์อักษร 2. จัดให้มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่ร้องเรียนถึง ผู้บริหารสูงสุด ในกรณีที่มีการแทรกแซง งาน 3. จัดทำ/ทบทวนมาตรการตรวจสอบการ ใช้ดุลพินิจ	1) เผยแพร่มาตรการตรวจสอบการใช้ ดุลพินิจ 2) มุ่งเน้นการสั่งงานที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร 3) จัดให้มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่ร้องเรียน ตรงถึง ผอ. สสปน. และสร้างความ มั่นใจกับผู้ร้องเรียนที่จะได้รับคุ้มครอง

ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการ	การดำเนินงาน ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
		สูง	กำหนด KPI พนักงานที่ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	<ol style="list-style-type: none"> 1) คำสั่ง ให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาบังคับใช้ 2) สร้างความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลของลักษณะงาน (Job Description) ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์หลักของ สสปน. และ ระบบ Intranet 3) คณะกรรมการคัดเลือกต้องยึดมั่นตามเกณฑ์/คุณสมบัติ และมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง 4) กำหนดเกณฑ์/คุณสมบัติให้ชัดเจน 5) ประกาศการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของ สสปน. 6) กำหนดเกณฑ์ให้ครอบคลุมทั้งทักษะความสามารถ และ Mental Criteria (HR)