



การประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ประเด็น

การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558



<https://palad.mof.go.th/th/home>



สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ถนนพระรามที่ 6
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

ประเภทความเสี่ยงประเด็น ๑

..... การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก

..... ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ผู้รับผิดชอบ

..... -

* หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘



การประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็น

การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ



<https://palad.mof.go.th/th/home>



สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ถนนพระรามที่ 6
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

ประเภทความเสี่ยงประเด็น ๒
ผู้รับผิดชอบ

การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	
๔	
๓	
๒	
๑	

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)	
๕	
๔	
๓	
๒	
๑	

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต					
Risk Score					
โอกาสเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต		
	ค่าความเสี่ยงรวม	ระดับความเสี่ยงการทุจริต
สีเขียว	๑ - ๓	ความเสี่ยงระดับต่ำ
สีเหลือง	๔ - ๙	ความเสี่ยงระดับปานกลาง
สีส้ม	๑๐ - ๑๖	ความเสี่ยงระดับสูง
สีแดง	๑๗ - ๒๕	ความเสี่ยงระดับสูงมาก

* สามารถปรับเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงการทุจริตได้ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน



การประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

สำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็น

การจัดซื้อจัดจ้าง



ประเภทความเสี่ยงประเด็น ๓
ผู้รับผิดชอบ

การจัดซื้อจัดจ้าง
สำนักบริหารกลาง

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า ๔ ครั้งต่อปี
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐในด้านงบประมาณ และภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ จากกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดและเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๔	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ จากที่เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดและเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๓	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงาน จากการร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียนว่ากระทำการทุจริต ทำให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบ
๒	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานเพียงเล็กน้อย เช่น ข้าราชการจากการร้องเรียน
๑	ไม่มีผลกระทบต่องบประมาณและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต					
Risk Score					
โอกาสเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต		
	ค่าความเสี่ยงรวม	ระดับความเสี่ยงการทุจริต
สีเขียว	๑ - ๓	ความเสี่ยงระดับต่ำ
สีเหลือง	๔ - ๙	ความเสี่ยงระดับปานกลาง
สีส้ม	๑๐ - ๑๖	ความเสี่ยงระดับสูง
สีแดง	๑๗ - ๒๕	ความเสี่ยงระดับสูงมาก

* สามารถปรับเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงการทุจริตได้ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๑.	หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและของหน่วยงานรัฐ และเปิดเผยสถานที่เปิดเผยของหน่วยงานของรัฐ (พ.ร.บ.ฯ มาตรา ๑๑ และระเบียบฯ ข้อ ๑๑)	เจ้าหน้าที่พัสดุเสนอการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ต่อกิจการของตนเองหรือผู้ประกอบการรายหนึ่งรายใดในแผนจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ซึ่งอาจได้รับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นจากการเสนอการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๔	๘	ปานกลาง	๑. การประเมินความต้องการในการใช้พัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำรายงานความต้องการใช้พัสดุที่จะทำการขอซื้อ/ขอจ้าง โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้พัสดุและพัสดุที่ต้องการจัดหา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการขอซื้อ/ขอจ้างพัสดุ
							๒. ตรวจสอบการมีผลประโยชน์ต่อกิจการที่จะขอซื้อ/ขอจ้าง	ตรวจสอบโดยหัวหน้าเจ้าหน้าที่ว่าเจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องมีส่วนได้เสียกับกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้างที่หรือไม่ โดยเจ้าหน้าที่จะต้องไม่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้าง
๒.	เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ (ระเบียบฯ ข้อ ๒๑)	๑. เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอที่เอื้อประโยชน์ต่อกิจการของตนเอง	๒	๕	๑๐	สูง	การใช้หลัก Three Lines of Defense	
							First Lines of Defense	เจ้าหน้าที่พัสดุต้องไม่กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้าง ที่เป็นการระบุถึงคุณสมบัติเฉพาะยี่ห้อหนึ่งยี่ห้อใดเป็นการเฉพาะ หรือกำหนดคุณสมบัติของพัสดุที่มีผู้ขายน้อยราย และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอที่ชัดเจน ลดช่องโหว่ในการใช้

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
							<p>ดุลพินิจในการคัดเลือกผู้ประกอบการที่จะทำการจัดซื้อหรือจ้าง ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ โดยเกณฑ์การพิจารณาต้องสอดคล้องกับความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตรวจสอบได้</p>	
						Second Lines of Defense	<p>ตรวจสอบโดยหัวหน้าเจ้าหน้าที่ว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีส่วนได้เสียกับกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้างที่หรือไม่ โดยเจ้าหน้าที่จะต้องไม่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนกิจการที่มีลักษณะเดียวกับที่จะจัดซื้อจัดจ้าง</p>	
						Third Lines of Defense	<p>หากโครงการมีความเสี่ยงให้มีตัวแทนจากกอง/สำนักอื่นอย่างน้อย ๒ คน ร่วมกันกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ เพื่อเป็นการตรวจสอบการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ</p>	

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
		๒. เจ้าหน้าที่พัสดุรับหรือเรียก รับสินบนหรือผลประโยชน์อื่น เพื่อกำหนดร่างขอบเขตของงาน หรือรายละเอียดคุณ ลักษณะเฉพาะของพัสดุ และ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกข้อเสนอที่เอื้อประโยชน์ ต่อผู้ประกอบการรายหนึ่งรายใด	๑	๕	๕	ปานกลาง	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ ระเบียบฯ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนิน กระบวนการทางพัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่ พัสดุ อย่างสม่ำเสมอ
		๓. เจ้าหน้าที่พัสดุสืบราคากลาง จากผู้ประกอบการเพียงราย เดียวที่เจ้าหน้าที่รับสินบนหรือ ผลประโยชน์อื่น เพื่อให้ได้ผู้ เสนอราคาเพียงรายเดียวในการ จัดซื้อ จัดจ้าง	๓	๓	๙	ปานกลาง	การใช้หลัก Three Lines of Defense	
							First Lines of Defense	เจ้าหน้าที่พัสดุต้องสืบราคากลางจาก ผู้ประกอบการอย่างน้อย ๓ ราย เพื่อ ไม่ให้ได้ผู้เสนอราคาเพียงรายเดียว
							Second Lines of Defense	หัวหน้าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบราคากลาง ที่เจ้าหน้าที่พัสดุรายงาน โดย เปรียบเทียบราคากลางกับราคากลาง ตามมาตรา ๔ “ราคากลาง” แห่ง พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
							Third Lines of Defense	หากโครงการมีความเสี่ยง ให้แต่งตั้งใน รูปแบบของคณะกรรมการ โดยมี ตัวแทนจากกอง/สำนักอื่นรวมกัน อย่างน้อย ๒ คน ร่วมสืบราคาของการ พัสดุ เพื่อให้เกิดความไม่โปร่งใส
๓.	เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำ รายงานขอซื้อ/ขอจ้างโดย วิธีเฉพาะเจาะจง (ระเบียบ ฯ ข้อ ๗๘ ประกอบ ๒๒)	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๔.	หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ให้ความเห็นชอบรายงาน ขอซื้อ/ขอจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
๕.	เจ้าหน้าที่พัสดุเจรจา ต่อรองราคาพัสดุที่ขอซื้อ/ ขอจ้างกับผู้ประกอบการที่มี คุณสมบัติตรงตาม เงื่อนไขที่หน่วยงานของรัฐ กำหนดรายใดรายหนึ่งให้ เข้ายื่นข้อเสนอ/เจรจา ต่อรองราคา	๑. เจ้าหน้าที่พัสดุรับหรือเรียก รับสินบนหรือผลประโยชน์อื่น จากผู้ประกอบการเพื่อให้ได้รับ การคัดเลือกในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๕	๘	ปานกลาง	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ ระเบียบฯ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนิน กระบวนการทางพัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่ พัสดุ อย่างสม่ำเสมอ
		๒. เจ้าหน้าที่พัสดุรับหรือเรียก รับส่วนแบ่งจากการจัดซื้อจัด จ้างกับผู้ประกอบการ	๒	๔	๘	ปานกลาง	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ ระเบียบฯ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนิน กระบวนการทางพัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่ พัสดุ อย่างสม่ำเสมอ
๖.	เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำ รายงานผลการพิจารณา และความเห็นพร้อม เอกสารที่ผู้ประกอบการ เสนอหัวหน้าหน่วยงาน ของรัฐ ผ่านหัวหน้า เจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบ (ระเบียบฯ ข้อ ๕๕ (๔))	เจ้าหน้าที่พัสดุจัดทำรายงานผล การพิจารณาโดยเสนอความเห็น ที่เอื้อต่อผู้ประกอบการรายหนึ่ง ที่ตนรับ/เรียกรับสินบนหรือ ประโยชน์อื่น	๒	๕	๑๐	สูง	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ ระเบียบฯ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนิน กระบวนการทางพัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่ พัสดุ อย่างสม่ำเสมอ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๗.	หัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ความเห็นชอบ	หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเรียกรับหรือรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นจากผู้ประกอบการที่เสนอราคา	๑	๔	๔	ปานกลาง	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ ระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดอบรมหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินการทางพัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่พัสดุ อย่างสม่ำเสมอ
๘.	ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง	-	-	-	-	-	-	-
๙.	หัวหน้าหน่วยงานของรัฐลงนามในสัญญาตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด/ข้อตกลง พ.ร.บ.ฯ มาตรา ๖๖ และระเบียบฯ ข้อ ๑๖๑ (วิธีเฉพาะเจาะจงไม่ต้องรอให้พ้นระยะเวลาอุทธรณ์ มาตรา ๖๖)	-	-	-	-	-	-	-
๑๐.	การตรวจรับพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุรับหรือเรียกรับสินบนจากผู้ประกอบการ ทำให้การตรวจรับพัสดุเป็นไปอย่างไม่โปร่งใส และไม่ครบถ้วนตามกระบวนการตรวจรับพัสดุ	๒	๔	๘	ปานกลาง	คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	๑. ให้แต่งตั้งผู้ตรวจรับพัสดุ หรือ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุจากกอง/สำนักอื่น เป็นผู้ตรวจรับพัสดุ หรือเป็น คณะกรรมการ ตรวจรับพัสดุในครั้งนั้น และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุจะต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุหรือหัวหน้าเจ้าหน้าที่
								๒. มีหน่วยงานภายในและภายนอกเข้าตรวจสอบความถูกต้องและความโปร่งใส



การประเมิน

ความเสี่ยงการทุจริต

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

สำนักงานปลัด

กระทรวงการคลัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็น

การบริหาร
ทรัพยากร
บุคคล



ประเภทความเสี่ยงประเด็น ๔
ผู้รับผิดชอบ

การบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
๕	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า ๔ ครั้งต่อปี
๔	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๔ ครั้งต่อปี
๓	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๓ ครั้งต่อปี
๒	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๒ ครั้งต่อปี
๑	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)	
๕	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐในด้านงบประมาณ และภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ จากกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดและเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๔	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ จากที่เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษชี้มูลความผิดและเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
๓	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงาน จากการร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่ถูกร้องเรียนว่ากระทำการทุจริต ทำให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบ
๒	มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานเพียงเล็กน้อย เช่น ข้าราชการจากการร้องเรียน
๑	ไม่มีผลกระทบต่องบประมาณและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต					
Risk Score					
โอกาสเกิด (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
๔	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
๓	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
๒	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๑	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต		
	ค่าความเสี่ยงรวม	ระดับความเสี่ยงการทุจริต
สีเขียว	๑ - ๓	ความเสี่ยงระดับต่ำ
สีเหลือง	๔ - ๙	ความเสี่ยงระดับปานกลาง
สีส้ม	๑๐ - ๑๖	ความเสี่ยงระดับสูง
สีแดง	๑๗ - ๒๕	ความเสี่ยงระดับสูงมาก

* สามารถปรับเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงการทุจริตได้ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๑.	สำนักงานปลัด กระทรวงการคลังสำรวจ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว ที่ว่างลง เพื่อ สรรหาและบรรจุ หรือ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายให้เหมาะสมตาม มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ ของแต่ ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ของ สำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง	ผู้มีอำนาจสรรหาและบรรจุ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของหน่วยงาน อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็น ข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์ ในการสรรหาและบรรจุ หรือ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการเข้า รับการบรรจุ หรือแต่งตั้ง เลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย ในหน่วยงาน	๓	๓	๘	ปานกลาง	๑. โครงการวิเคราะห์ อัตรากำลังของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการโครงการวิเคราะห์ อัตรากำลังของสำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง เพื่อศึกษาและ จัดเก็บข้อมูลประกอบการพิจารณา วางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง และสำนักงาน รัฐมนตรีกระทรวงการคลัง
						ปานกลาง	๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ วิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลัง และ คณะทำงานวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลัง	คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่ ๑๒๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลังและคณะทำงาน วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง (Working Team)
๒.	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ทบพทวนงานตามภารกิจ		๑	๓	๓	ต่ำ	การประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลัง และ คณะทำงานวิเคราะห์และ วางแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังของแต่ละ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม	การประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลัง และ คณะทำงานวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลัง เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อรายงานการวิเคราะห์ อัตรากำลังและแผนอัตรากำลังของ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และ สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๒.๑	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ทบทวนงานให้เป็นปัจจุบัน โดยพิจารณาตามภารกิจทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน งานที่ยกเลิกการดำเนินการไปแล้ว และงานที่คาดว่าจะต้องดำเนินการในอนาคต	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพิ่มภาระงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เข้ารับการบรรจุ หรือแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ซึ่งอาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์นั้น ๆ					สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม วิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน	วิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพตามแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ต้องการตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เช่น กลุ่มกฎหมายต้องการตำแหน่งนิติกร สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ต้องการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒.๒	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ทบทวนตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยพิจารณาตามภารกิจงานที่ยกเลิกการดำเนินการไปแล้ว และงานที่คาดว่าจะต้องดำเนินการในอนาคต	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพิ่มตำแหน่งที่ขาดแคลนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เข้ารับการบรรจุ หรือแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ซึ่งอาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์นั้น ๆ						
๒.๓	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามตำแหน่งที่ขาดแคลน	สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพิ่มความต้องการกำลังคนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เข้ารับการบรรจุ หรือแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ซึ่งอาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์นั้น ๆ					สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน	ใช้วิธีการคำนวณแบบ Full Time Equivalent (FTE) จากภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อหาจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ โดยสูตรการคำนวณคือ (ปริมาณงานเฉลี่ยต่อปี* เวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน)/(มาตรฐานเวลาในการปฏิบัติงานต่อปี (๒๓๐ วัน* ๖ ชั่วโมง*๖๐ นาที)) = จำนวนบุคลากรที่ต้องการ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๓.	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ							
๓.๑	การแต่งตั้ง							
๑)	การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง	คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็น ข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์ ในการกำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งของผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับประโยชน์เป็นพิเศษ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม	๑	๑	๑	ต่ำ	ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ	ทำประกาศเป็นหนังสือเวียนในหน่วยงาน และประกาศในระบบ อินทราเน็ตของหน่วยงานให้ทราบโดยทั่วกัน
๒)	การพิจารณาคุณสมบัติ และการประเมินผลงานของผู้เข้ารับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง	คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็น ข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์ ในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ หรือไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม	๒	๕	๑๐	สูง	ให้อำนาจการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ที่จะแต่งตั้งข้าราชการฯ เป็นผู้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ เพื่อความถูกต้องของรายละเอียดงานเฉพาะตำแหน่งและความยุติธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือกในหน่วยงาน	กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ - หน้าที่ความรับผิดชอบ - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ด้านการปฏิบัติการ / ด้านการวางแผน / ด้านการประสานงาน / ด้านการบริการ) - คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง / คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง)

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
๓)	การสอบแข่งขันเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รับสมัคร	เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดสอบ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการให้หรือคัดลอกข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๒	๕	๑๐	สูง	๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ	คณะกรรมการออกข้อสอบจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวุฒิภาวะ และมีความรับผิดชอบสูง เพื่อกำชับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ออกข้อสอบเก็บรักษาความลับของข้อสอบ
							๒. คำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรักษาข้อสอบ	การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรักษาข้อสอบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นนายทะเบียนเอกสารลับของหน่วยงานอยู่ก่อนแล้ว โดยเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บรักษาข้อสอบและเฉลย เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อสอบและเฉลยรั่วไหล
๓.๒	การโยกย้าย		๕	๓	๑๕	สูง	ปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างเคร่งครัด	
๑)	การโยกย้ายตามคำร้องของข้าราชการ	ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ให้ข้าราชการโยกย้ายไปตามคำร้อง						
๒)	การโยกย้ายตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งย้าย	ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ให้ข้าราชการโยกย้ายไปตามตำแหน่งตามคำสั่ง						
๔.	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สรรหาและบรรจุข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งที่ว่างลง							
๔.๑	การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างลง	คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกฯ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์ในการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ	๒	๓	๖	ปานกลาง	๑. ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ	ทำประกาศในเว็บไซต์รับสมัครงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังให้ทราบโดยทั่วกัน

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
		หน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับประโยชน์เป็นพิเศษ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม					ราชการ หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว	
							๒. ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ที่จะบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นผู้กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งในหน่วยงาน	กำหนดรายละเอียดของผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ - หน้าที่ความรับผิดชอบ - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ด้านการปฏิบัติการ / ด้านการวางแผน / ด้านการประสานงาน / ด้านการบริการ) - คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
๔.๒	การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดสอบ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการให้หรือคัดลอกข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง	๒	๕	๑๐	สูง	แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดสอบให้เป็นผู้เก็บความลับ	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการเก็บรักษา และขนส่งเคลื่อนย้ายข้อสอบ รวมถึงพิมพ์ข้อสอบ จะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้เก็บความลับที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น
๔.๓	การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง	คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกฯ อาจได้รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นข้อเสนอจากการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการเข้ารับการบรรจุในหน่วยงาน	๒	๕	๑๐	สูง	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก	มีเกณฑ์การให้คะแนนการสัมภาษณ์ที่แบ่งเป็นสัดส่วนชัดเจน ป้องกันการใช้ดุลพินิจในการให้คะแนน
๕.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงาน	ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ในการประเมินข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	๒	๔	๘	ปานกลาง	ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้สะท้อนผลสำเร็จของงานในความ	ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานจากภารกิจ ดังนี้ ๑) งานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
	ราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างชั่วคราว ประเมินการ ปฏิบัติราชการอย่างไม่เป็นธรรม					รับผิดชอบที่ยึดโยงกับงาน ด้านต่าง ๆ	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และ สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง ๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม หรือ ตำแหน่งของผู้รับการประเมิน ๓) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งอาจไม่ใช่งานประจำของส่วน ราชการหรือของผู้รับการประเมิน
							ประเมินจากการพัฒนา ตนเอง	ผู้บังคับบัญชากำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลเพื่อจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้ขอความร่วมมือสำนัก นโยบายและยุทธศาสตร์กำหนด ตัวชี้วัดในมิติการพัฒนาองค์กรตาม แผนยุทธศาสตร์ระดับสำนัก/ศูนย์/ กลุ่ม ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนา ฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
๖.	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บังคับบัญชามีการเลือกปฏิบัติ กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการ คัดเลือกบุคลากรไปอบรม/ สัมมนา/ประชุม/กิจกรรมต่าง ๆ โดยเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ หรือ คัดเลือกอย่างไม่เป็นธรรม	๑	๑	๑	ต่ำ	จัดทำโครงการจัดทำร่าง แผนพัฒนาบุคลากรตาม สายงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ใน แผนปฏิบัติราชการของ สำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑. กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะ เฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของ หน่วยงาน ทั้งชุดสมรรถนะเฉพาะที่ จำเป็นตามสายงาน และจัดหลักสูตร/ กิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับชุด สมรรถนะเฉพาะที่กำหนด ๒. การทำสถิติรายงานการเข้าร่วมการ อบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้เข้าร่วม กิจกรรมและได้รับความรู้ สามารถเพิ่ม

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ
			Likelihood	Impact	Rise Score			
								สมรรถนะในการทำงานให้มากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน