

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2569

กบข. มีการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 โดย กบข. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี ซึ่งครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างฝ่ายงานเจ้าของความเสี่ยง กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง และฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นไปตามแนวทาง 3 Lines of Defense โดยฝ่ายงานเจ้าของความเสี่ยง (1st Line of Defense) ร่วมกับกลุ่มงานบริหารความเสี่ยง (2nd Line of Defense) ทำการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นในทุกกระบวนการของทุกฝ่ายงาน และพิจารณามาตรการควบคุมความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ หากประเมินแล้วเห็นว่ายังไม่เพียงพอหรือสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในได้ จะมีการกำหนดแผนงานเพื่อดำเนินการต่อไป โดยมีฝ่ายตรวจสอบภายใน (3rd Line of Defense) เป็นผู้สอบทานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่า กบข. มีการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการของแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกไตรมาส

ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการพิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากบุคลากร กระบวนการทำงาน ระบบงาน หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายใน โดยพิจารณาความเสี่ยงใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
2. ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

กบข. ได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยง (Impact) เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม ดังตารางการจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Matrix) นี้

ตารางการจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Matrix)

Risk Score						
ผลกระทบ (Impact)		โอกาส (Likelihood)				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		1	2	3	4	5
สูงมาก	5	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
สูง	4	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
ปานกลาง	3	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
น้อย	2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
น้อยมาก	1	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

ทั้งนี้ ระดับความเสี่ยงที่เกิดจากการประเมินโอกาส และผลกระทบ จะแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

	ค่าความเสี่ยงรวม	ระดับความเสี่ยงการทุจริต
สีแดง	22-25	ความเสี่ยงระดับสูงมาก
สีส้ม	13-21	ความเสี่ยงระดับสูง
สีเหลือง	6-12	ความเสี่ยงระดับปานกลาง
สีเขียว	1-5	ความเสี่ยงระดับต่ำ

และจากการประเมินระดับความเสี่ยง กบข. ได้กำหนดแนวทางจัดการความเสี่ยงตามระดับความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	แถบสี	ความหมาย
สูงมาก		จุดที่ความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องมีการจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยทันที
สูง		จุดที่ความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องมีการจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เป็นลำดับถัดไป
ปานกลาง		จุดที่ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ทนได้ (Risk Tolerance) ซึ่งต้องมีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด หน่วยงานอาจให้มีหรือไม่มีแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ เพราะอาจเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ หรือเมื่อพิจารณาความคุ้มค่าในการลงทุนเพื่อจัดการความเสี่ยงแล้วพบว่าไม่เหมาะสม เป็นต้น
ต่ำ		จุดที่ความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอยู่ในสถานะที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) ไม่จำเป็นต้องมีแผนการจัดการความเสี่ยง

จากการประเมินความเสี่ยงประจำปีของ กบข. โดยพิจารณามาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่าความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบอยู่ในระดับความเสี่ยงต่ำ โดยมีรายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2569 ดังนี้

ตารางแสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2569

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
1.	ความเสี่ยงการทุจริตด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ							
	ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ในด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ เนื่องจาก กบข. ไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558							
2.	ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่							
2.1	การคัดเลือกผู้จัดการกองทุนภายนอก	การใช้ตำแหน่งหน้าที่แทรกแซงการประเมินหรือคัดเลือกผู้จัดการกองทุน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้รายใดรายหนึ่งได้รับการคัดเลือก	- มีระเบียบ ประกาศ คำสั่งของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ระเบียบคณะกรรมการ กบข. ว่าด้วยการมอบอำนาจดำเนินการด้านการลงทุน - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม - คำสั่งกองทุนฯ เรื่องมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทนเลขาธิการด้านการลงทุน - ประกาศกองทุนฯ เรื่องมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง กำหนดให้บุคลากรของกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง โปร่งใส และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - ระเบียบกองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ - มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนภายนอกที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ กบข.	2	1	4	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มี มาตรการเพิ่มเติม

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
			- การพิจารณาคัดเลือกผู้จัดการกองทุนภายนอกเป็นไปในรูปแบบองค์คณะ คือ มีคณะทำงานคัดเลือกผู้จัดการกองทุน โดยมีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือก เช่น เกณฑ์การจัดทำ Long list /Short list เป็นต้น - มีการรายงานผลการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนภายนอกเสนอต่อคณะกรรมการกลยุทธ์การลงทุน* เพื่อพิจารณากลับกรองและเสนอขออนุมัติต่อคณะอนุกรรมการจัดการลงทุน และมีการรายงานต่อคณะกรรมการ กบข. เพื่อทราบ - มีกระบวนการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานของผู้จัดการกองทุนภายนอกที่ได้รับคัดเลือกอย่างสม่ำเสมอ - มีการทบทวนและคัดเลือกผู้จัดการกองทุนภายนอกทุก 3 ปี - มีกระบวนการและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และการแจ้งเบาะแสการทุจริต *คณะจัดการกลยุทธ์การลงทุน ประกอบด้วย คณะผู้บริหารระดับสูง (เลขาธิการ, รองเลขาธิการ, ผู้ช่วยเลขาธิการ), ผู้บริหารฝ่ายงานต่างๆ ด้านลงทุน ผู้บริหารฝ่ายบริหารความเสี่ยงการลงทุน และผู้บริหารฝ่ายกำกับกิจกรรมองค์กร					
2.2	การชี้ข้อขายหลักทรัพย์ในประเทศและต่างประเทศ	การใช้อำนาจหน้าที่บิดเบือนการจัดสรรธุรกรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่คู่ค้ารายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ	- มีระเบียบ ประกาศ คำสั่งของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ระเบียบคณะกรรมการ กบข. ว่าด้วยการมอบอำนาจดำเนินการด้านการลงทุน - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม - คำสั่งกองทุนฯ เรื่องมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทนเลขาธิการด้านการลงทุน - ประกาศกองทุนฯ เรื่องมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง กำหนดให้บุคลากรของกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง โปร่งใส และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - ระเบียบกองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance)	2	1	4	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มีมาตรการเพิ่มเติม

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
			- ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกฯ เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ • มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการการลงทุน* • มีการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายวิเคราะห์การลงทุน ฝ่ายกลยุทธ์การลงทุน ฝ่ายค้าตราสาร เป็นต้น ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการการลงทุนเพื่อพิจารณาอนุมัติ • มีการกำหนดสัดส่วนการลงทุน และวงเงินในการทำธุรกรรมสำหรับคู่ค้าแต่ละราย เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการการลงทุนรายไตรมาส • มีการรายงานมูลค่าการทำธุรกรรมในแต่ละคู่ค้าต่อคณะกรรมการกลยุทธ์การลงทุนรายไตรมาส • มีการกำหนดวงเงินในการทำธุรกรรมของผู้จัดการกองทุน (Fund Manager Limit) • มีการรายงานสรุปผลการจัดสรรรายการซื้อขายกับคู่ค้าให้ผู้บริหารฝ่ายและผู้บริหารกลุ่มงานทราบทุกวัน • มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่าง Front office, Middle office และ Back office • มีระบบบันทึกเสียงสนทนากับคู่ค้า เพื่อเป็น Audit Trail • มีมาตรการ Block Leave สำหรับพนักงานด้านลงทุน • มีกระบวนการและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และการแจ้งเบาะแส *คณะกรรมการกลยุทธ์การลงทุน ประกอบด้วย คณะผู้บริหารระดับสูง (เลขาธิการ, รองเลขาธิการ, ผู้ช่วยเลขาธิการ), ผู้บริหารฝ่ายงานต่างๆ ด้านลงทุน ผู้บริหารฝ่ายบริหารความเสี่ยงการลงทุน และผู้บริหารฝ่ายกำกับกิจกรรมองค์กร					

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
2.3	การรับ-จ่ายเงินของสำนักงานและสมาชิก	เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเข้าถึงหรือแก้ไขข้อมูลในระบบอาจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือคำสั่งจ่ายเงินโดยไม่ได้ รับอนุญาต เพื่อให้เกิดการโอนเงินไปยังบัญชีที่ไม่ถูกต้อง หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	- มีระเบียบ ประกาศของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม - ระเบียบคณะกรรมการ กบข. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการรับ เก็บรักษา และจ่ายเงิน - ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับกิจการภายในกองทุน - ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยอำนาจการสั่งจ่ายเงินและการยกเลิกการสั่งจ่ายเงิน กำหนดหลักเกณฑ์การสั่งจ่าย ผู้มีอำนาจอนุมัติและเงื่อนไขการสั่งจ่าย และวงเงินในการสั่งจ่ายไว้อย่างชัดเจน - ระเบียบกองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน - ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง กำหนดให้บุคลากรของกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง โปร่งใส และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - มีการกำหนดอำนาจอนุมัติ (ผู้มีอำนาจ และวงเงิน) - มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Maker-Checker-Approver) - มีการนำระบบงานมาใช้รองรับกระบวนการรับ-จ่ายเงินของสำนักงาน และสามารถตรวจสอบรายการย้อนหลังได้ (Audit Trail) - มีการกำหนดสิทธิการเข้าใช้ระบบงานและข้อมูลตามหน้าที่ความรับผิดชอบ - มีการทำงานแบบ Cross Function ระหว่างส่วนบัญชี และส่วนการเงิน - มีการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอำนาจดำเนินการต่าง ๆ - มีกระบวนการและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และการแจ้งเบาะแสการทุจริต	2	1	4	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มีมาตรการเพิ่มเติม
2.4	การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ เรื่องการป้องกันการทุจริตและการทุจริตและจริยธรรมและการ	บุคลากรขาดความตระหนักด้านการป้องกันการทุจริตและการทุจริตและจริยธรรมและการ	มีระเบียบ ประกาศของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น	2	2	5	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
	ประพฤตินิชอบ และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ป้องกันการทุจริต อาจส่งผลให้เกิดการใช้ดุลพินิจหรืออำนาจหน้าที่ในทางที่มิชอบ	- ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องประมวลจริยธรรมกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นหลักการในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร - ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง กำหนดให้บุคลากรของกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รอบคอบ ระมัดระวัง โปร่งใส และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญใด ๆ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ • มีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่ต่อต้านและปราศจากการทุจริตประพฤตินิชอบ • มีการจัดกิจกรรมแสดงเจตจำนงของ กบข. ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • มีการเข้าร่วมกิจการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกับหน่วยงานภายนอก เช่น ปปท. • มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและการตระหนักถึงการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบให้พนักงานทราบ					อย่างไรก็ดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการป้องกัน การ ทุจริต และประพฤตินิชอบ และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมแก่พนักงาน สำนักงานได้กำหนดวิธีการในการบริหารจัดการเพิ่มเติมโดยจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกและค่านิยมในการป้องกันและต่อต้านทุจริต <u>ระยะเวลาดำเนินการ:</u> 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2569 <u>งบประมาณ:</u> ไม่ใช้งบประมาณ <u>ผู้รับผิดชอบ:</u> ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายส่งเสริมการลงทุนเพื่อความยั่งยืน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
2.5	การสรรหาและคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	การใช้อำนาจหน้าที่แทรกแซงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้สมัครรายใดรายหนึ่งได้รับคัดเลือก โดยไม่เป็นไปตามหลักความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรม	- มีระเบียบ ประกาศของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม - ระเบียบกองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน - ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการพนักงาน กำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งพนักงานไว้อย่างชัดเจน - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อการบริหารงานและประพฤติมิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ - มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน - มีการกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งที่รับสมัครที่ชัดเจน - การสรรหาพนักงานจะทำในรูปแบบองค์คณะ โดยมีคณะกรรมการสัมภาษณ์ที่มาจากหลายฝ่ายงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่เปิดรับ - มีกระบวนการและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และการแจ้งเบาะแสการทุจริต	2	2	5	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสียงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มีมาตรการเพิ่มเติม
2.6	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผล การโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน)	การใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการประเมินผลหรือพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	- มีระเบียบ ประกาศของคณะกรรมการ กบข. และของกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ระเบียบคณะกรรมการ กบข. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ - ประกาศคณะกรรมการ กบข. เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม - ระเบียบกองทุนฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน	2	1	4	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสียงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มีมาตรการเพิ่มเติม

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
			- ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายพนักงาน ที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกฯ เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ • การเลื่อนตำแหน่งพนักงานจะทำในรูปแบบองค์คณะ โดยมีคณะทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารระดับสูง และผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด • มีกระบวนการและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และการแจ้งเบาะแสการทุจริต					
3.	ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ							
3.1	การจัดซื้อจัดจ้างตามอำนาจอนุมัติการคัดเลือกคู่ค้าและการตรวจรับและการส่งมอบ	การใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดเงื่อนไขหรือคุณลักษณะเฉพาะ (TOR) เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งเป็นการเฉพาะ ทำให้ใช้งบประมาณสูงเกินจริงหรือไม่คุ้มค่า	• มีการดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตาม พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ • มีระเบียบ ประกาศ คำสั่งกองทุนฯ ที่พนักงานทุกระดับต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เช่น - ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับกิจการภายในกองทุน - ประกาศกองทุนฯ เรื่องมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ประกาศกองทุนฯ เรื่องจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง ที่กำหนดให้พนักงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัสดุและการจัดหา ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส เพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่เรียกรับหรือยอมรับทรัพย์สินจากผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการพัสดุและการจัดหาของกองทุนให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ	2	2	5	ต่ำ	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่เพียงพอ และความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ จึงไม่มีมาตรการเพิ่มเติม

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
3.2		การใช้อำนาจบิดเบือนผลการประกวดราคาเพื่อจัดจ้างผู้เสนอราคาที่ใกล้ชิดหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนทำให้หน่วยงานเสียสิทธิในการได้รับข้อเสนอและราคาที่ต่ำที่สุด	- คำสั่งกองทุนฯ เรื่องมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทนเลขาธิการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ - ประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) - ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตามแนวทางของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ • มีการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้พนักงานและบุคคลภายนอกรับทราบ • มีมาตรการตรวจสอบและป้องกันพนักงานจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น กำหนดให้พนักงานและบุคคลในครอบครัวต้องรายงานการเป็นกรรมการหรือผู้มีอำนาจลงนามผูกพันในนิติบุคคลให้สำนักงานทราบ	2	2	5	ต่ำ	
3.3		การใช้อำนาจหน้าที่ละเว้นการตรวจสอบหรือตรวจรับงานที่ไม่เป็นไปตามสัญญาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้คู่สัญญา ส่งผลให้เกิดการใช้งบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ	• มีการดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้างในรูปแบบองค์คณะ เช่น คณะกรรมการจัดหา คณะกรรมการตรวจรับ • มีการกำหนดให้การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหา และคณะกรรมการตรวจรับเป็นพนักงานคนละชุด • มี Template TOR ที่ผ่านการพิจารณาจากฝ่ายกฎหมาย ซึ่งมีกรอบการดำเนินงานละเอียดและรัดกุม • มีการระบุช่องทางการแจ้งเบาะแสใน TOR และ PO เพื่อให้คู่ค้าทราบถึงช่องทางหากคู่ค้าพบการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของพนักงาน • มีการประกาศการจัดซื้อจัดจ้างใน Website ของกรมบัญชีกลาง และ Website กบข. เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเปิดเผยโปร่งใส บุคคลทั่วไปสามารถเข้าตรวจสอบและเรียกดูข้อมูลได้ • มีเกณฑ์การให้คะแนนในการคัดเลือกผู้ยื่นข้อเสนอการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน • มีระบบจัดซื้อจัดจ้างที่กำหนดอำนาจอนุมัติและวงเงินที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับ	2	2	5	ต่ำ	

ลำดับ	กระบวนการงาน	ประเด็นความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน	Risk Score (I x L)			ระดับความเสี่ยง	วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
				ผลกระทบ (I)	โอกาส (L)	ค่าความเสี่ยง		
			กิจการภายในกองทุน และกำหนดขั้นตอนการทำงานของระบบฯ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ - มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนคู่ค้ากับ กบข. (Approved Vendor List) รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นผู้ทำงานและตัดออกจากทะเบียนคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้คู่ค้าที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยประกาศบน Website กบข. - มีการทบทวนรายชื่อคู่ค้าตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นประจำ - มีการกำหนด Check list ในการตรวจรับเปรียบเทียบกับขอบเขตงานจ้าง (TOR) เพื่อให้การตรวจรับครบถ้วนตรงตามสัญญา - มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง ไม่ให้มีการทำงานเดิมนานเกินไป ซึ่งอาจเป็นช่องโหว่ให้เกิดการทุจริต					