

รายงาน

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สำนักงานปลัด
องค์กรบริหารส่วนตำบลสมสนุก
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นคู่กับสังคมของแต่ละประเทศเป็นเวลานาน เกิดได้ในหลากหลายรูปแบบ หลากหลายลักษณะ วิธีการป้องกันและแก้ไข ความรู้ความเข้าใจ ของแต่ละประเทศก์ ต่างกันอย่างมาก มีผลทำให้การกระทำการไม่ดีว่าเป็นการทุจริต ทั้งนี้ล้วนแต่เกิดจากปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่ขับเคลื่อนโดยผู้มีอำนาจเป็นสำคัญ อย่างไรก็ได้ การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน มีความสอดคล้องกันในแง่ของการกระทำ ที่ความสามารถเรียกการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวมนั้น เป็นหนึ่งในพฤติกรรมที่นำไปสู่การทุจริต

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตครั้งรุปแบบหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหา ประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งแทรกแซงการใช้ ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละเมิดคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ ของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดย ผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมใน สังคม รวมทั้งคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลาง ผู้ที่จะใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำผิดโดยไม่เจตนาหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จน นำไปสู่การถูกกล่าวหาร้องเรียนเรื่องทุจริต หรือถูกกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้ง กันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest) เป็นปัญหาด้านทางการ บริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นปัจจัยเกิดช่องปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อน ปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตและมีผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดมาตรฐาน ความสำคัญเรื่องด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหา การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่ได้มานี้กำหนดเป็นคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การ บริหารส่วนตำบลสมสนุกอีกด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม ทุจริต ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานอย่างสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้ เกิด

ความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒ เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓ เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในตำแหน่งหน้าที่อันมีควรได้โดยชอบธรรมตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒.๔ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้บริการ ผู้ที่มีส่วนได้เสียและประชาชน

๓. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ การทุจริต

คำว่า “ทุจริต” ตรงกับคำ ภาษาอังกฤษว่า “Corruption” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้

ความหมายไว้ว่า ความประพฤติชั่ว ถ้าเป็นการประพฤติชั่วทางกาย เรียกว่า กายทุจริต ถ้าเป็นการประพฤติชั่วทางวาจา เรียกว่า วาจทุจริต ถ้าเป็นการประพฤติชั่วทางใจ เรียกว่า มโนทุจริต

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในตำแหน่งหน้าที่หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติกรรมที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนหรือผู้อื่น ซึ่งการกระทำการดังกล่าวนั้นทำให้ตนเองได้ประโยชน์แต่เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมจากการหมายนี้ แสดงให้เห็นว่า การกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมนั้น เป็นการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งหมายความว่า ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) เป็นการทุจริตรูปแบบหนึ่งนั่นเอง

รูปแบบการทุจริต

การทุจริตที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป อาศัยปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคมของประเทศไทย ระบบการเมืองการปกครอง โอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูลที่นำสู่การทุจริต สามารถแบ่งรูปแบบการทุจริตได้ ดังนี้

๑. การทุจริตขนาดใหญ่ หมายถึง การทุจริตที่โดยทั่วไปแล้วมีขนาดของวงเงินจำนวนมาก
๒. การทุจริตขนาดย่อย หมายถึง การทุจริตในวงเงินจำนวนน้อย
๓. การทุจริตในเชิงของการบริหารหรือปฏิบัติการ หมายถึง การทุจริตที่เกิดขึ้นจากลักษณะของการปฏิบัติ การบังคับใช้ระเบียบ การปฏิบัติงานอื่นๆ
๔. การทุจริตเชิงนโยบาย หมายถึง การทุจริตที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบต่างๆ ในเชิงโครงสร้าง ทั้งทางด้านนโยบาย การดำเนินการ หรือการบริหารงาน โดยการใช้ข้อกำหนดของกฎหมายรองรับจากรูปแบบต่างๆ ที่ได้กล่าวไปนั้น สามารถเกิดการทุจริตขึ้นในหลายลักษณะ ในลักษณะที่พร้อมกันหรือ

แยกกันเกิดก็ได้โดยส่วนใหญ่รูปแบบที่เกิดขึ้นมักจะเกิดในรูปแบบ ระบบพวกพ้องการลือบปี้ การติดสินบน และอีกมากมาย อันได้แก่

หนึ่ง ฝ่าฝืน หลอกเลี้ยง หรือบิดเบือน ระบุยบแบบแผน หรือกฎหมายอันบังคับ ตัวอย่างเช่น การแสดงราคาในบัญชีอันเป็นเท็จ เพื่อประเมินอัตราให้ต่ำกว่าอัตราที่เป็นจริง

สอง จุ่งใจ เรียกร้อง ข่มขู่ หน่วยงานหรือกลั่นแกล้ง เพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวหรือพาตัวเอง เช่น เมื่อ มีประชาชนมาติดต่อราชการที่ต้องเขียนคำร้อง เจ้าหน้าที่รับเขียนให้โดยเรียกเก็บเงินรายละ ๑๐ – ๒๐ บาท เป็นค่าเอกสารและมีปัจจุบันนี้ เกินอัตราจริง เป็นต้น

สาม สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉย หรือละเว้นการกระทำการที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบตาม หน้าที่ เช่น พนักงานสอบสวนรับสิ่งของจากหนักให้เป็นเบา หรือทำหลักฐานให้อ่อน เพื่อให้ อัยการสั่งไม่ฟ้อง หรือเพื่อให้ศาลยกฟ้องผู้กระทำผิด

สี่ ยักยอก เปย์ดังซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ เช่น ยักยอกเงินค่าเอกสารและมีปัจจุบันนี้ โดยนำเอาเอกสาร และมีปัจจุบันนี้ใช้แล้วมาใช้อีก

ห้า ปลอมแปลง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเท็จ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการเงินของ สำนักงานที่ดินทำการปลอมแปลงลายมือเจ้าหน้าที่เพื่อยักยอกเงินค่าธรรมเนียมที่ดินและเงินมัดจำรังวัด

หก มีผลประโยชน์ร่วมในกิจกรรมบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนบันดาลประโยชน์ได้ เช่น การรับเงินค่านายหน้าเมื่อมีการจัดซื้อของใช้ในหน่วยงานราชการ โดยมีเงื่อนไขเพียงขอให้ซื้อของที่ร้าน นั้นๆ

เจ็ด การสมยอมเสนอราคา หรือการรับ ให้เพื่อกำหนดรากาอันเป็นการเอาเปรียบรัฐเพื่อหลีกเลี่ยงการ แข่งขันอย่างแท้จริงทำให้รัฐเสียประโยชน์

การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจำแนกได้เป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑. ลักษณะการทุจริตที่เกิดจากตัวบุคคล

๑.๑ การทุจริตของบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบ ของ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ มีญาติหรือพวกร้องมาเป็นผู้รับเหมาการจัดซื้อจัดจ้างที่มี การเอื้อประโยชน์ให้กับลูกค้าของตน รวมทั้งการเก็บรายได้แล้วไม่ส่งคลัง พร้อมทั้งมีการแก้ไขหลักฐานการเงิน เป็น ต้น

๑.๒ การทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่ง

หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีพนักงานท้องถิ่นที่มีความสามารถที่ไม่ตรงกับงานหรือไม่มีความรู้เฉพาะ ด้านดีพอ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานแต่ละครั้งอาจนำไปสู่ความผิดพลาดได้ร้ายแรงและยังส่อไปในทางทุจริตอีกด้วย

๑.๓ การทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี อิทธิพล พบร่วมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง มี การ

ครอบงำของอำนาจ อิทธิพลทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นอยู่เบื้องหลัง จึงทำให้เกิดการทุจริตได้ร้ายแรงมากต่อ การตรวจสอบการใช้อำนาจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และส่วนสำคัญอีกประการ คือการที่วัฒนธรรมของสังคมไทยหยิบยก ลักษณะไปในสังคม เช่น การสำนึกบุญคุณผู้มีพระคุณ ความเกรงกลัวอิทธิพลของผู้มีบารมี สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็น ช่องทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีโอกาสใช้อำนาจหน้าที่การทำงานในการแสวงหาผลประโยชน์

๒. ลักษณะการทุจริตที่เกิดจากการบริหารงานและองค์การ

๒.๑ การทุจริตที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ เป็นการเปิดเผยข้อมูลทั้ง ทางด้านการเงิน งบประมาณ ซ่องทางการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง จึงทำให้การใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปได้ร้าย ไม่มีผู้ตรวจสอบ

๗.๒ การทุจริตที่เกิดจากการบริหารด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการเงิน การ

คลัง สาเหตุมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอ้างว่าไม่ทราบเรื่องการจัดทำจัดซื้อจัดจ้างโดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง การไม่ทำทะเบียนยื่มเงิน ไม่ทำบัญชีคุมรายรับรายจ่ายที่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการทำหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน ไม่มีการตั้งประชาชนเข้าตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง เรื่องต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดการทุจริตแบบทั้งสิ้น

๓. ลักษณะการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบและกฎระเบียบ

๓.๑ การทุจริตที่เกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย พ布ว่าในกรณีที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ ๕ ปี นั้น เป็นการเปิดช่องว่างในการทุจริตได้ เพราะขาดซึ่งการถ่วงดุลอำนาจที่เข้มแข็ง

๓.๒ การทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ

๓.๒ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of interest) คือสถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ(เช่น นายความ นักการเมือง ผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกองของหน่วยงานรัฐ) เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ทางวิชาชีพ อันส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจที่มีต่อบุคคลผู้นั้น ว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในภาษาไทยใช้อัญเชิญ อย่าง คือ

๑. ความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. ผลประโยชน์ขัดกัน

ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมาย สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำการของบุคคล (ไม่ว่า

จะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำการดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนาหรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอกันมา จนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิดแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

แนวคิดของวิชาการ ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อบริษัท ห่วงงาน

หรือต่อส่วนรวมแต่ดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงผลประโยชน์ของตนเองครอบครัว และเพื่อนฝูง

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา

องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่างๆ โดยสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับนโยบายของชาติหน่วยงานราชการ และองค์กรในระดับท้องถิ่น ดังนั้นผลประโยชน์ทั่วซ้อนจึงมีมูลค่าความเสี่ยหายตั้งแต่ไม่กี่ร้อยบาทไปจนถึงนับหมื่นล้านบาท และในบางกรณีความเสี่ยหายมิได้ปรากฏอยู่ในรูปของที่เป็นวัตถุโดยตรง แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์มิใช่วัตถุอีกด้วย

๓. ผลประโยชน์ทั่วซ้อนมิได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ของบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีอุดม

ในการตัดสินหรือดำเนินการอันมุ่งตอบสนองต่อผลประโยชน์ของหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งด้วย เช่น การที่บุคคลดำรงตำแหน่งซ้อนกันในสองหน่วยงานอันก่อให้เกิดการทำทบทาที่ขัดแย้งกัน และมีการใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่งไปรับใช้ผลประโยชน์ของอีกหน่วยงานหนึ่ง

๔. การซ่อรำภูร์บังหลวง และการคอร์รัปชันเชิงนโยบายต่างก็เป็นรูปแบบหนึ่งของผลประโยชน์

ทั่วซ้อน เนื่องจากทั้งสองรูปแบบต่างเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่สำหรับมุ่งตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ส่วนตัวและหรือครอบครัว

จึงสรุปได้ว่า ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมขัดกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น

๑. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง

๒. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย

๓. การรับผลประโยชน์โดยตรง

๔. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การเงิน

๕. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว

๖. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว

๗. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม

๘. ผลประโยชน์ทั่วซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

๙. การปิดบังความผิด

๑๐.

๓.๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยง

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสี่ยหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทั่วซ้อน

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพัฒนาในภาพรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้และ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาระการณ์แข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผล ดหรือผลการปฏิบัติงาน

โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร / กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อเหตุการณ์หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความเชื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และ

การเปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

๒. ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำมามากว่าความเสี่ยงในภัยต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น และปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นสาเหตุทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะท่าดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในการมีคุณธรรมจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการ

ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

พร้อมกันนี้ ยังสามารถ กำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริตปิดโฉกสการทุจริต และเพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

๔. กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง

๔.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถบุปเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ระดับรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (บุคลากร)

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยายกาศในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม
๒	น้อย	สร้างความไม่สงบต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สงบต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก(Extreme Risk : E)	๑๕-๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง(High Risk : H)	๙ – ๑๔ คะแนน

๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง(Moderate Risk : M)	๔ - ๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ(Low Risk : L)	๑ - ๓ คะแนน

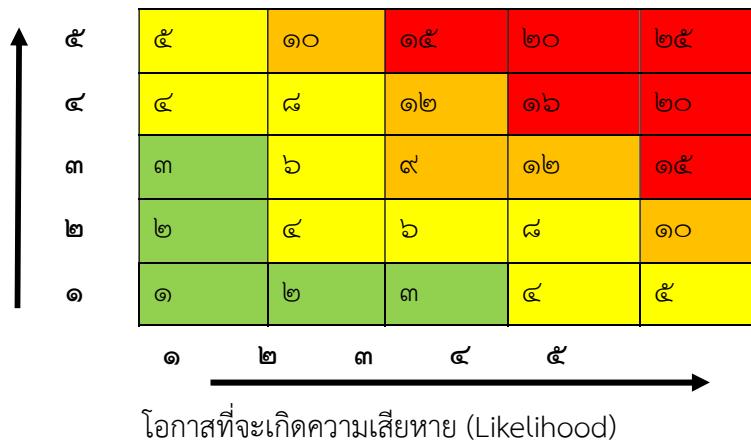
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณา จัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

$$\text{ระดับความเสี่ยง} = \text{โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ} \times \text{ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ}$$

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่ง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงสีสัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินช้า หรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง
เสี่ยงสูง	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
ปานกลาง	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
ต่ำ	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

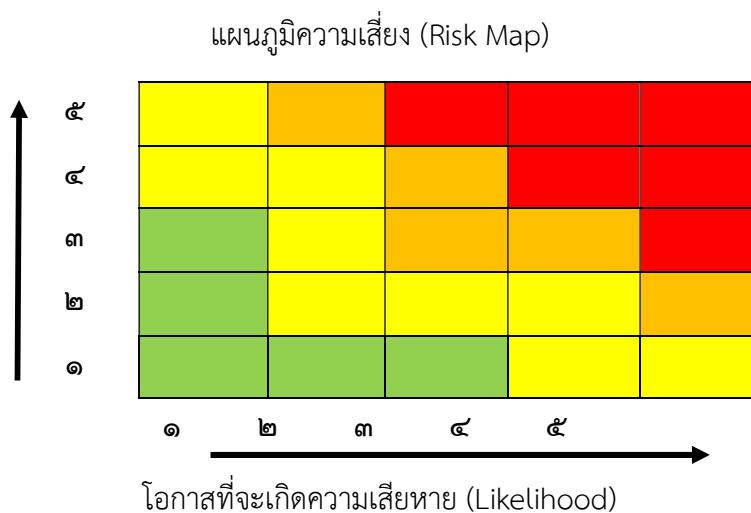


๔. การวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กรบริหารส่วนตำบลสมสนุก
องค์กรบริหารส่วนตำบลสมสนุก มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๔.๑ การพิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตหรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ดังเด็ก

ลำดับ	ปัจจัยความเสี่ยงในการเกิดทุจริต	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	๕	๕	๒๕	(๑)
๒	การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๓	๕	๑๕	(๒)
๓	การหาประโยชน์ส่วนตนและเอื้อประโยชน์ต่อพวกร้อง	๓	๕	๑๒	(๓)

๔	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบ	๒	๔	๙	(๙)
---	--	---	---	---	-----



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง	ลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ	ลำดับ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	ลำดับ ๒ (สูงมาก = ๑๕ คะแนน)
การหาประโยชน์ส่วนตนและเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง	ลำดับ ๓ (สูง = ๑๒ คะแนน)
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบ	ลำดับ ๔ (ปานกลาง = ๘ คะแนน)

จากตารางการวิเคราะห์ความเสี่ยงสามารถจำแนกระดับความเสี่ยงออกเป็น ๓ ระดับ คือ สูงมาก สูง และปานกลาง โดยสามารถสรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลสมสนุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	ปัจจัยความเสี่ยง
เสี่ยงสูงมาก	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง มีมาตรการลด และประเมินช้า หรือถ่ายโอนความเสี่ยง	-กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่เป็นไปตามระเบียบ -การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง ตามระเบียบ
เสี่ยงสูง	จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงและมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	การหาผลประโยชน์ส่วนตนและเอื้อประโยชน์ต่อพวกร้อง
ปานกลาง	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบ
ต่ำ	-	-

๖. แผนการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ปัจจัยที่เกิด จากความ เสี่ยง	โอกาสและ ผลกระทบ			มาตรการความเสี่ยง	ระยะเวลาการดำเนินการ										ผู้ รับผิด ชอบ				
	โอ กาส	ผล กระ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
					ตค. ๖๔	พย. ๖๔	ธค. ๖๔	มค. ๖๕	กพ. ๖๕	มีค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พค. ๖๕	มิย. ๖๕	กค. ๖๕	สค. ๖๕	กย. ๖๕			
๑. กระบวนการ การจัดซื้อ ^{จัดซื้อ} จัดจ้าง ไม่ เป็นไปตาม ระเบียบ	๕	๕	๒๕	๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการและบุคลากร ให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ แนวทาง การจัดซื้อจัดจ้างอย่าง เคร่งครัด ๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการ จัดซื้อจัดจ้างจัดทำรายงานสรุป การจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน ราย ไตรมาส และรายปี เสนอให้ หัวหน้าส่วนราชการและนายก องค์กรบริหารส่วนตำบลทราบ ทุกครั้ง ^{จัดซื้อ} ๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัสดุ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัด จ้าง	◀													▶	กอง คลัง

ปัจจัยที่เกิด จากความ เสี่ยง	โอกาสและ ผลกระทบ			มาตรการความเสี่ยง	ระยะเวลาการดำเนินการ												ผู้ รับผิด ชอบ		
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	โอล กาส	ผล กระ ทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ตค. ๖๔	พย. ๖๔	ธค. ๖๔	มค. ๖๕	กพ. ๖๕	มีค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พค. ๖๕	มิย. ๖๕	กค. ๖๕	สค. ๖๕	กย. ๖๕			
๒. กระบวนการ การจัดซื้อ ^{จัดจ้าง} ไม่ เป็นไปตาม ระเบียบ	๕	๕	๒๕	๔. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการและบุคลากร ให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ แนวทาง การจัดซื้อจัดจ้างอย่าง เคร่งครัด ๕. แต่งตั้งประชาชนเข้ามาเป็น คณะกรรมการตรวจสอบจัดซื้อ ^{จัดจ้าง} โดยเฉพาะในขั้นตอนการ ตรวจรับงานซื้องานจ้าง ๖. การหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ที่เข้า มาดำเนินการเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง นี้เพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่มี ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ขาย มากจนเกินไป	◀												▶	กอง คลัง	

ปัจจัยที่เกิด จากความ เสี่ยง	โอกาสและ ผลกระทบ			มาตรการความเสี่ยง	ระยะเวลาการดำเนินการ												ผู้ รับผิด ชอบ		
	โอล กาส	ผล กระ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
					ตค. ๖๔	พย. ๖๔	ธค. ๖๔	มค. ๖๕	กพ. ๖๕	มีค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พค. ๖๕	มิย. ๖๕	กค. ๖๕	สค. ๖๕	กย. ๖๕			
๒.การเบิก จ่ายงบประ ^๑ มาณที่ไม่ ถูกต้องตาม ระเบียบ	๓	๕	๑๕	๑.ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการและบุคลากร ปฏิบัติ ตามระเบียบการเบิกจ่าย การเงินและการคลัง อย่าง เคร่งครัด ๒.มีการจัดทำสรุปผลสนับใช้ จ่ายงบประมาณรายไตรมาส และเสนอให้หัวหน้าส่วน ราชการและนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลรับทราบทุก ครั้ง ๓.แต่งตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ การตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการเงินการคลัง การ เบิกจ่ายงบประมาณ	◀												▶	ทุก ส่วน ราชการ	

ปัจจัยที่เกิด จากความ เสี่ยง	โอกาสและ ผลกระทบ			มาตรการความเสี่ยง	ระยะเวลาการดำเนินการ												ผู้ รับผิด ชอบ		
	โอ กาส	ผล กระ ทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
					ตค. ๖๔	พย. ๖๔	ธค. ๖๔	มค. ๖๕	กพ. ๖๕	มีค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พค. ๖๕	มิย. ๖๕	กค. ๖๕	สค. ๖๕	กย. ๖๕			
๓.การสรร หา ประโยชน์ ส่วนตน และเอื้อ ประโยชน์ ต่อพวก พ้อง	๓	๔	๑๒	๑.ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการและบุคลากร ปฏิบัติ ตามนโยบายเกี่ยวกับความ โปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๒.ควบคุม กำกับ ดูแลการ ประภาคหลักเกณฑ์ การปฏิบัติ เกี่ยวกับข้อร้องเรียนการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ และการ ประพฤติมิชอบเพื่อให้ยึดถือ ปฏิบัติ ๓.ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้ารา การและบุคลากรปฏิบัติตาม คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน ๔.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่ง	←													→	ทุก ส่วน ราช การ

ปัจจัยที่เกิด จากความ เสี่ยง	โอกาสและ ผลกระทบ			มาตรการความเสี่ยง	ระยะเวลาการดำเนินการ												ผู้ รับผิด ชอบ		
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	โอ กาส	ผล กระ ทบ	ระดับ ความ เสี่ยง		ตค. ๖๔	พย. ๖๔	ธค. ๖๔	มค. ๖๕	กพ. ๖๕	มีค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พค. ๖๕	มิย. ๖๕	กค. ๖๕	สค. ๖๕	กย. ๖๕			
๔.การ ปฏิบัติงาน ของ เจ้าหน้าที่ ไม่เป็นไป ตาม ขั้นตอน และ ระเบียบ	๒	๔	๘	๑.ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ และบุคลากร ปฏิบัติตามมาตรการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลสม สนึก ๒.ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการ บุคลากร ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เรื่องการรับของขวัญ สินน้ำใจอย่างเคร่งครัด ๓.มีการกำกับติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละ เดือน ๔.ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งและงานที่ ปฏิบัติ ๕.การให้บริการประชาชนรับรู้ ข่าวสารเสริมสร้างบทบาทของครร ประชาชนในการตรวจสอบ โดยการ ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎ ระเบียบ ที่ท้องถิ่นดำเนินการ														ทุก ส่วน ราช การ	