



รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์
ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
มีนาคม ๒๕๖๓

คำนำ

กระทรวงการคลังได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๑๐๐ เกี่ยวกับลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ไว้ว่า “การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุง กระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ หลักเกณฑ์ และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายใน จะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุก และการประเมินผลของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย”

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลห้วยไคร้ เห็นว่าหน่วยงานควรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อใช้ประเมินความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การทุจริต หรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐ ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติราชการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ทุกระดับทุกคน และผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตในการบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตในการดำเนินงาน	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ หลักการ และแนวคิดสำคัญในการดำเนินการ	๕
๒.๑ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง	๕
๒.๒ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์	๑๐
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย	๑๖
๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๗
๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๘
๓.๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๘
๓.๒.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๙
๓.๒.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป	๒๒
๓.๒.๔ การประเมินผลกระทบความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๒๒
๓.๒.๕ ข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๒๕
๓.๒.๕ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของเสี่ยง	๒๗
๓.๓ ข้อเสนอแนะมาตรการเพื่อควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๒๙
ภาคผนวก	๓๑
- แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้	

บทที่ ๑

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ตามที่แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องกันและปราบปราม ได้กำหนดให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ดำเนินการวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดดัชนีที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยมีการกำหนดเป็น มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกิดขึ้นมาในระบบราชการยุคปัจจุบันส่วนหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ในการดำรงตำแหน่งของหน้าเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือที่เราเรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงถือได้ว่าปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ประโยชน์หลักขององค์กร และสังคมต้องสูญเสียไป ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางการเงินและทรัพยากรต่าง คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ด้วย

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยถือว่าเรื่องดังกล่าว เป็นวาระสำคัญของชาติ และคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ ลด ความเสี่ยงต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กร

ระบบบริหารจัดการความเสี่ยง จึงถือเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการหน่วยงาน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ในระดับหนึ่งว่าผลการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ จะสามารถ

บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่คณะผู้บริหาร จนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เช่น การวิเคราะห์เกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงกับการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ กิจกรรมขององค์กร โดยการบริหารความเสี่ยงที่ดี จะเป็นปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้ง ๗ ด้านของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖ ซึ่งประกอบด้วย ๑) การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ๒) การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ๓) การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ๖) การปฏิบัติหน้าที่ให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ๗) การปฏิบัติหน้าที่ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติการในการออกแบบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการวางระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดความเสี่ยงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙

ประกอบกับแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบเดือน มีนาคม หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการให้คำปรึกษาติดตามการบริหารความเสี่ยงขององค์กร หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลห้วยไคร้ จึงมีแนวคิดที่จะนำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร เพื่อช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่ง ได้ว่าการดำเนินการของหน่วยงานจะไม่มี การทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหา ย่อมมีน้อยกว่าหน่วยงานอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่มีระดับความรุนแรงน้อยกว่าหน่วยงานที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้

หน่วยตรวจสอบภายใน จึงได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอแนวทางให้กับผู้บริหาร ตลอดจนจนถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานทุกคน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการดำเนินงานภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายในการเสริมสร้างความ โปร่งใสของหน่วยงาน และเพื่อให้มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยง ในการปฏิบัติงานของ

หน่วยงาน มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมเพียงพอ มีการติดตามการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยไคร้และผู้ที่สนใจได้มีความรู้ในเรื่องความเสี่ยง การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

๒. เพื่อประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้ โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมถูกต้องกฎหมาย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยไคร้ทุกคน ได้ร่วมกันสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติโดยการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

๔. เพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารราชการที่สอดคล้อง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตในการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการวิเคราะห์โอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจ และประเมินผลเจตคติของบุคลากรในหน่วยงานต่อโอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓. วิเคราะห์ข้อมูล และรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นดุลพินิจในการสั่งการเพื่อควบคุมกำกับความเสี่ยงที่มีระดับสูง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้อย่างทันถ่วงที
๓. เกิดการตระหนักในจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ได้พึงระลึกว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ
๔. เพื่อให้หน่วยงานได้นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสามารถทำการวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และหาแนวทางในการ ป้องกัน ควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จะทำหน้าที่ในการ กำกับดูแลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

หลักการ และแนวคิดสำคัญในการดำเนินการ

ในการจัดทำรายงาน “การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” ในครั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้รวบรวมข้อมูล หลักการและแนวคิดสำคัญเพื่อใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์โอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้

๑. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง
๒. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง

ความหมายของความเสี่ยง

ความเสี่ยง(Risk) คือ เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบต่อ หรือสร้างความเสียหาย หรือก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

ความเสี่ยง(Risk) คือ อุปสรรค ซึ่งทำให้ผลกระทบผกผันต่อความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือทำให้การพัฒนางานไม่มีประสิทธิผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน ที่นำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก อันส่งผลกระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือสถานะขององค์กร

สาเหตุที่มาของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ สามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท คือ

- ปัจจัยความเสี่ยงภายนอก ได้แก่ ภาวะการณ์การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงนโยบาย กระแสสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมือง

- ปัจจัยความเสี่ยงภายใน ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กรที่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถส่งผลกระทบต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน ความเพียงพอของข้อมูล และเทคโนโลยี สำหรับการให้บริการ เป็นต้น

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการกำกับดูแลกิจการหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กรและขาดการควบคุมที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานของคนและระบบภายในองค์กร หรือเหตุการณ์ภายนอกองค์กร

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่มีการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนงบประมาณถูกต้องหรืองบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ของภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้การจัดสรรงบประมาณไม่พอเพียงต่อกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ

๔. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือ กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง (Risk management) คือ กระบวนการระบุหาความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร ประเมินผลกระทบของความเสี่ยง พัฒนาแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการและเน้นความสอดคล้องระหว่าง กลยุทธ์ บุคลากร กระบวนการและเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณค่าสูงสุดให้กับองค์กรตลอดจนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการระบุหาและควบคุมความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

ในการที่จะลดความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงนั้น องค์กรจำเป็นต้องจะมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการได้ โดยองค์กรควรจะต้องมีการควบคุมดูแลความเสี่ยงอันเป็นที่มาของการบริหารความเสี่ยงนั้น โดยแนวทางในการบริหารความเสี่ยงนั้น ควรพิจารณาให้ครอบคลุมหลัก ๓ ประการ ดังนี้

๑. ความสามารถในการประเมินความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการประเมินความเสี่ยงให้รู้ว่ามีอะไรบ้าง มีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เป็นความเสี่ยง เป็นหลักสำคัญที่เห็นได้อย่างชัดเจน เพราะเมื่อองค์กรสามารถประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้แล้ว ผลที่ตามมาคือ องค์กรจะทราบว่า จะต้องป้องกันเรื่องต่าง ๆ ได้ สามารถกำหนดมาตรการรองรับ และหาวิธีปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้โดยทั่วไป องค์กรต่าง ๆ สามารถมีแนวทางในการติดตามความเสี่ยงที่อาจ จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑ กำหนดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น แยกประเภทและทำการการสำหรับ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยใช้เกณฑ์ในการบริหารความเสี่ยงที่แสดงถึงบูรณาการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการพิจารณากำหนดความเสี่ยง ดังนี้

๑.) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ครอบคลุมถึง วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม องค์กรหรือปรัชญาที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒.) การกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งสนับสนุน และสอดคล้องกับพันธกิจ และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้

๓.) การระบุเหตุการณ์ รวมถึงทั้งเหตุการณ์ภายในและภายนอกที่จะมีผลกระทบ ต่อวัตถุประสงค์ จนสามารถแยกแยะความเสี่ยงและโอกาส ตลอดจนระบุโอกาสที่จะย้อนกลับไปที่กระบวนการกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ได้

๑.๒ การกำหนดระดับของความเสี่ยง โดยพิจารณาข้อมูลจากโอกาสและผลกระทบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าจะบริหารอย่างไร พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานและบุคคลในระดับต่าง ๆ ว่าจะมีแนวทางและมาตรการในการบริหารความเสี่ยงอย่างไร

๒. การบริหารความเสี่ยงตามเป้าหมาย ครอบคลุมถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และการกำหนดเป้าหมายในการจัดการกับความเสี่ยง และบริหารการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางนั้น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานเป็นไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

หลักการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย

๒.๑ การวางกลยุทธ์ จะต้องมีการร่างกรอบการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กรเพื่อที่จะสนับสนุน การกำกับดูแลกิจการและการบริหารความเสี่ยงให้ดำเนินไปอย่างดีที่สุด รวมทั้งการผนวกกระบวนการ ความเสี่ยงทั้งจากระดับล่างสู่ระดับบน และจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการประสานงานและติดต่อระหว่างหน่วยงานที่ดี

๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยง องค์กรจะต้องสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ความเสี่ยง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานแก้ไขความเสี่ยงนั้นๆ ต่อไป ทั้งนี้โดยทั่วไป องค์กรจะมีเกณฑ์ การจัดระดับความเสี่ยง ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินความเสี่ยงมาประมวลเข้าด้วยกันผ่านแผนผังประเมินความเสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดระดับโอกาส (ความเป็นไปได้) และระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) มาแสดงความสัมพันธ์กัน ในการกำหนดระดับโอกาสและระดับผลกระทบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ได้ปรับการวิเคราะห์ความเสี่ยงให้มีความแตกต่างกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงของหน่วยงาน โดยกำหนดเพียง ๔ ระดับ ดังแผนภูมิภาพ ดังนี้

ความรุนแรง ของ ผลกระทบ	๔	๔	๘	๑๒	๑๖
	๓	๓	๖	๙	๑๒
	๒	๒	๔	๖	๘
	๑	๑	๒	๓	๔
		๑	๒	๓	๔

โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยง = ค่าระดับของโอกาสที่จะเกิด x ค่าระดับของผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน (โอกาส X ผลกระทบ)	แถบสี	ความหมายการประเมิน
ต่ำมาก	๑ - ๒		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องการจัดการเพิ่มเติม
ต่ำ	๓ - ๔		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แต่ยังคงควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยง
ปานกลาง	๕ - ๑๐		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถดำเนินการควบคุมโดยกระบวนการควบคุมภายใน
สูง	๑๒ - ๑๖		อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ ต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับโอกาสในการเกิดความเสี่ยง เป็นข้อมูลจากสถิติเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจัดระดับของการเกิดความเสี่ยงเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย	
		โอกาสเกิดเชิงคุณภาพ	โอกาสเกิดเชิงปริมาณ
๔	สูง	พบเห็นเป็นประจำ	๑ - ๒ เดือน ต่อครั้ง
๓	ปานกลาง	พบเห็นบ่อยครั้ง	๑ - ๕ ครั้ง ต่อปี
๒	ต่ำ	พบเห็นนาน ๆ ครั้ง	๑ - ๒ ปี ต่อครั้ง
๑	ต่ำมาก	ไม่เคยพบเห็น	๐

ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง หรือมูลค่าความเสี่ยง ที่คาดว่าจะได้รับหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
๔	สูง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายนอกและประชาชน
๓	ปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน
๒	ต่ำ	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายในอื่น
๑	ต่ำมาก	ส่งผลกระทบต่อสำนัก/กอง ของตนเอง

๒.๓. การดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยง คือ การกำหนดกิจกรรมและกลยุทธ์ ตลอดจน การประเมินผลเพื่อจัดการกับความเสี่ยงในองค์กร โดยมีเครื่องมือและวิธีการจัดการกับความเสี่ยงตามปัจจัยที่มีผลในการบริหารความเสี่ยงในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น ๔ วิธีคือ

๑. การยอมรับความเสี่ยง (Take) หมายถึง การไม่กระทำใด ๆ เพิ่มเติม กรณีนี้ใช้กับความเสี่ยงที่มีน้อย หากวิเคราะห์แล้วเห็นว่า ไม่มีวิธีการจัดการความเสี่ยงใดเลยที่เหมาะสมเนื่องจากต้นทุนการจัดการความเสี่ยงสูงกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ จึงอาจต้องยอมรับความเสี่ยงไว้เอง แต่ควรมีมาตรการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อรองรับที่จะเกิดขึ้น

๒. การลด/ควบคุมความเสี่ยง (Treat) หมายถึง การพยายามลดความเสี่ยงโดยการเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่นำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความน่าจะเป็นหรือลดความเสียหาย โดยการจัดระบบการควบคุมและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ร่วมกับการกำหนดแผนสำรองในเหตุฉุกเฉิน

๓. การกระจายหรือโอนย้ายความเสี่ยง (Transfer) หมายถึง การยกภาระในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง หรือมอบการจัดการความเสี่ยงไปให้ผู้อื่น

๔. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Terminate) หมายถึง การปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยหยุด ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือโครงการที่จะนำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง

๓. การมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะในองค์กร หรือในโครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น การมีส่วนร่วมนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดระดับของความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมเหล่านั้นด้วยเช่นกัน

ดังนั้น องค์กรจึงควรเผยแพร่องค์ความรู้และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินการ ตามแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ในที่สุด

การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์ประกอบการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายในไว้ ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ แต่ละองค์ประกอบและหลักการต้องเป็นสิ่งที่มืออยู่จริงและนำไปปฏิบัติได้ อีกทั้งต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน นำสู่การควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้ส่วนราชการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต หน่วยงานของรัฐจึงควรยึดแนวทางการป้องกันการทุจริตตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน (COSO Enterprise Risk Management - Integrated Framework) และภายใต้ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หลักการที่ ๘) พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริตเป็นหลัก ซึ่งมีกรอบและขั้นตอนการดำเนินการครบคลุม ๔ กระบวนการ ดังนี้

๑. การตระหนักถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นและหาแนวทางที่ทำให้ปัญหานั้นไม่เกิดขึ้นอีก
๒. การเฝ้าระวัง สอดส่องและติดตามพฤติกรรมเสี่ยง และหาแนวทางเพื่อลดระดับความเสี่ยงนั้นๆ
๓. การป้องกัน หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดในส่วนที่พฤติกรรมที่เคยรับรู้เคยเกิดมาก่อนและคาดหมายว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำขึ้นอีก (Known Factor)
๔. การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่อาจเกิดขึ้นเพื่อป้องกันและป้องปรามล่วงหน้าในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ เป็นการประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

ความหมายของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) มีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ บางแห่งใช้คำว่า การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ ประโยชน์ทับซ้อน หรือผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น ในรายงานฉบับนี้ จะใช้คำว่า “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ตามหมวด ๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติใช้

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้เปิดโอกาสให้เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว เข้ามามีอิทธิพลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องมีต่อสาธารณะ

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงประโยชน์แก่ตนเอง แก่กลุ่มหรือแก่พวกพ้อง ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรม และส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมหรือผล ประโยชน์ทับซ้อนในการเมืองการปกครอง โดยการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม ทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ

สรุปได้ว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ขาดความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ทำให้เกิดผลเสียหายต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ ทั้งนี้ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ จะไม่เกิดถ้าหากเจ้าหน้าที่รัฐมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

จากที่กล่าวถึงความหมายของ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ข้างต้น หากพิจารณาในแง่ขององค์ประกอบสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นผลประโยชน์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเงินและทรัพย์สินเป็นประการสำคัญ นอกจากนั้นก็จะเป็นผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ

๒. การใช้อำนาจหน้าที่ และดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ส่วนตัว

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้สถานะและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือ พนักงานของรัฐ โดยขาดหลักจริยธรรมพื้นฐานในวิชาชีพของตน

ประเภทของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นลักษณะความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม อาจเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่

๑. **การรับผลประโยชน์ต่างๆ** หมายถึง ของขวัญและประโยชน์อื่นใด (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ ตัวอย่างเช่น การรับเงินหรือของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง การที่บริษัทคู่ค้าหรือผู้รับจ้างสนับสนุนค่าเดินทางไปศึกษา

ดูงานต่างประเทศให้กับผู้บริหาร และหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ หรือแม้กระทั่งในการใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้ว เจ้าหน้าที่ที่ได้รับของแถม หรือผลประโยชน์อื่นตอบแทน เป็นต้น

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด ตัวอย่าง เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง เช่น เป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ หมายถึง การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจ ประเภทเดียวกัน เช่น เป็นผู้รับบริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและ ไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทำงานเป็นผู้บริหาร ของบริษัทธุรกิจสื่อสาร

๔. การทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการ ในรูปแบบนี้ มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือ องค์กรสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่ เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของหน่วยงานก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕. การรับรู้ข้อมูลภายในหรือการใช้ข้อมูลลับในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่ง สาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือทราบบว่าจะมีการจัดซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐ ก็รีบไปซื้อที่ดิน เพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖. การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว หมายถึง การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง หมายถึง การที่ผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการของหน่วยงาน ลงไปในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเองหรือเครือญาติ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าว หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียงเลือกตั้ง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับเครือญาติหรือพวกพ้อง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในการกำหนดให้หน่วยงานทำสัญญากับบริษัทของญาติพี่น้องหรือพวกพ้อง การลัดคิวให้กับคนรู้จัก เป็นต้น

๙. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่เรียกร้องสิทธิใด ๆ จากองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ แต่มีเจตนาแอบแฝง ไม่ได้กระทำเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่โดยส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับตนเองหรือพวกพ้องหรือบุคคลเพียงบางกลุ่มในองค์กรเท่านั้น

๑๐. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น นักการเมืองหรือผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทที่เป็นเครือญาติของตนเองหรือพวกพ้อง การใช้อำนาจไม่ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ คู่สัญญาหรือผู้รับขาย/ผู้รับจ้างที่เป็นของเครือญาติหรือพวกพ้อง ฯลฯ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์

จากความหมายของคำว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ มีสาเหตุหลักของการเกิดกรณีดังกล่าว คือ บุคคลไม่สามารถจำแนกหรือแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนจากผลประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งอาจเป็นเพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. วัฒนธรรมหรือความเชื่อของสังคมที่ถูกหล่อหลอมหรือสั่งสมมาตั้งแต่อดีต ใครเคยทำอย่างไรกันมา คนส่วนใหญ่ก็ทำตามนั้น แม้ว่าอาจจะไม่มีเหตุผลหรือไม่ถูกต้องก็ตาม เช่น ความเชื่อเรื่องที่ว่าราชการต้องเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าพ่อค้าประชาชน เมื่อข้าราชการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ใดจะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษจากชาวบ้านหรือประชาชน การนิยมมอบของขวัญ ของฝาก หรือเครื่องบรรณาการต่าง ๆ ให้กับผู้มียศถาบรรดาศักดิ์ เพื่อแลกกับความคุ้มครองหรือการอำนวยความสะดวกในการใช้บริการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะไม่เป็นธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้าราชการบางคนจึงมักที่จะรับของขวัญและของฝากจากประชาชน เพราะคิดว่าคนอื่น ๆ ทั่วไปเขาก็ทำกัน

๒. สังคมแบบอุปถัมภ์เกื้อกูล ไม่ได้ยึดถือหลักการ ระบบ กฎเกณฑ์ และความถูกต้อง เป็นสำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ จึงมีความยืดหยุ่นเพื่อเหตุผลสำหรับคนบางคนหรือคนบางกลุ่มได้เสมอ เพื่อช่วยเหลือกัน และเมื่อมีผู้ใดให้การช่วยเหลือ ผู้รับจะตอบแทนด้วยการกระทำหรือให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการทดแทน บุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีลักษณะดังกล่าวจึงมีความโน้มเอียงที่จะกระทำการทุจริตหรือเลือกผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าสาธารณประโยชน์

๓. แรงกดดันส่วนตัว เช่น รายได้ไม่พอใช้จ่าย ภาระหนี้สินจำนวนมาก การได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ทำทลายความสามารถอย่างมาก ฯลฯ สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

๔. ขาดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ เช่น กฎหมายที่ย่อหย่อน ระบบการตรวจสอบที่ไม่เข้มแข็ง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บางคนมากเกินไป ฯลฯ เนื่องจากความคุ้นเคย ความไว้วางใจ ความเกรงใจ และความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จึงทำให้ลดความสำคัญหรือความเข้มข้นของระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ เมื่อการควบคุมไม่ดี โอกาสที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำการทุจริตก็จะง่ายขึ้น

๕. การมีเหตุผลเข้าข้างตนเอง ขาดศีลธรรม และจุดยืนที่มั่นคง ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอมมาจากครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่เติบโตมา บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวมีโอกาสที่จะโน้มเอียงเลือกผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม

๖. ผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมมีความใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวม เพราะคิดว่าผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับนั้นน้อยมาก และส่วนรวมไม่ได้รับผลกระทบมากนักจากการที่ตนเองได้รับประโยชน์ดังกล่าว

๗. การมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่จริงจังสำหรับผู้กระทำการทุจริต ทั้งที่เป็นตัวบทกฎหมาย และมาตรการจากสังคม ดังนั้น ผู้กระทำการทุจริตจึงตัดสินใจเลือกผลประโยชน์สำหรับตนเองมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม เพราะถึงจะถูกจับได้ก็ไม่ได้มีบทลงโทษที่รุนแรง

แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมดังกล่าว องค์กรหรือผู้บริหารอาจต้องกำหนดแนวทางพื้นฐานในการช่วยป้องกันการเกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนคู่สมรสของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องตระหนักเสมอว่า ตนเองมีความตั้งใจเข้ามาทำงานเพื่อรัฐและประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ไม่ว่าจะมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง ระหว่างดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากพ้นตำแหน่ง ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐรายดังกล่าวจะต้องเปิดเผยข้อมูลของตนเองเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอยู่ในปัจจุบันหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ตนเองมีญาติหรือพี่น้องที่มีกิจการ ซึ่งสามารถที่จะเข้ามาทำธุรกรรมกับองค์กรได้ หรือตนเองได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการใดบ้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงความจริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูลและเสมือนเป็นพันธสัญญาว่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ ไม่ถือประโยชน์ส่วนตนประพฤตินเป็นตัวอย่างที่ดี และทำตามหลักการหรือระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้ หากปฏิบัติได้เช่นนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รายดังกล่าวสมควรที่จะได้รับการชื่นชมและยกย่อง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในการปฏิบัติตาม

ส่วนเจ้าหน้าที่คนใดที่กระทำการทุจริต (พบเห็นหลักฐานอย่างชัดเจน) องค์กรก็ควรลงโทษอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการป้องกันหรือสร้างความเกรงกลัวไม่ให้เจ้าหน้าที่คนอื่นปฏิบัติตามในขณะเดียวกัน องค์กรก็ควรกำหนดนโยบายหรือประกาศเจตจำนงของการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์กรมีนโยบายหรือทิศทางในการต่อต้านการทุจริตอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ควรปฏิบัติตนโดยเข้าไปพัวพันกับการกระทำทุจริต นอกจากนี้ องค์กรควรเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในแบบที่องค์กรคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใน

องค์กรได้รับทราบ เพื่อที่จะกำหนดทิศทาง หรือแนวทางที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

๒. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับชั้น ควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ หากพบว่า มีความผิดปกติเกิดขึ้น เช่น มีภาวะเครียดหรือแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว การใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือยเกินกว่ามาตรฐานของรายได้ การปกปิดข้อมูลหรือเอกสารบางอย่าง ฯลฯ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้หาทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้ทันที ก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้นอย่างรุนแรงจนไม่สามารถแก้ไขได้

๓. กำหนดมาตรฐานทางจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Code of Ethics) ให้กับเจ้าหน้าที่ ในแต่ละตำแหน่งได้ทราบว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ ซึ่งรวมถึงกรณีของผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารจะต้องประเมินความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรสามารถดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรม

๔. จัดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เข้าข่ายการทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายคุ้มครองผู้ที่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว (Whistleblower Policy) เพื่อไม่ให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลกระทบ จากการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้นด้วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน และที่สำคัญที่สุด คือ เมื่อพบกรณีของการทุจริตที่เกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อนแล้ว การพิจารณาแนวทางหรือวิธีการจัดการ กับกรณีดังกล่าว รวมถึงบทลงโทษ ควรเป็นธรรมหรือยุติธรรมกับทุก ๆ ฝ่าย

๕. นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้ทราบโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลกระทบในแง่มุมต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน ควบคุม หรือจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิผล

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

การศึกษานี้วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิเคราะห์ฯ ครั้งนี้จะนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติราชการ

การศึกษานี้ในครั้งนี หน่วยงานตรวจสอบภายในได้กำหนดเครื่องมือเพื่อช่วยให้การศึกษาใช้เวลาสั้น และสามารถใช้ถามคนจำนวนมาก ๆ ในเวลาเดียวกันได้ จึงได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ด้วย Google Forms เพื่อให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

โดยแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๔ ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ ๑ คะแนน สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนคำถาม ดังนี้

พบเห็นเป็นประจำ	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๔
พบเห็นบ่อยครั้ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๓
พบเห็นนาน ๆ ครั้ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๒
น้อยที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ ๑

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นระดับความรุนแรงของผลกระทบ โดยแบ่งเป็นช่วง ๔ ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{๔ - ๑}{๔} = ๐.๗๕ \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับสูง

ตอนที่ ๓ เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยไคร้ จำนวน ๖๙ คน ดำเนินการกรอกแบบสอบถามออนไลน์โดยกำหนดระยะเวลาจำนวน ๓ วัน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาพบว่ามีผู้กรอกแบบสอบถามออนไลน์ในครั้งนี้ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ มาจัดกลุ่มคะแนน และนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล
๒. นำข้อมูลที่สมบูรณ์มาประมวลข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบพรรณนาประกอบการอธิบาย ดังนี้

๒.๑ การอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน โดยจะใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ(percentages) ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

- เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลให้เป็นร้อยละ
n แทน ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด

๒.๒ การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสียหายต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยนำผลคะแนนเฉลี่ยมาแปรผลตามค่าที่กำหนดไว้ ใช้สูตรดังนี้

- หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร $\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$

- เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร

$$s = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ผลการสอบถามเป็นดังนี้

ตาราง ๑

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (n = ๖๔)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๔๐	๖๒.๕๐
หญิง	๒๔	๓๗.๕๐
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๖	๙.๔๐
อายุ ๓๐ - ๔๐ ปี	๑๐	๑๕.๖๐
อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๒๙	๔๕.๓๐
อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป	๑๙	๒๙.๗๐
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๔	๓๗.๕๐
ปริญญาตรี	๒๘	๔๓.๘๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒	๑๘.๘๐
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (n = ๖๔)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๕	๒๓.๔๐
๕ - ๑๐ ปี	๑๘	๒๘.๑๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๓	๒๐.๓๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๐	๑๕.๖๐
มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป	๘	๑๒.๕๐
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารท้องถิ่น/ปลัด/รองปลัด	๗	๑๐.๙๐
สภาท้องถิ่น	๕	๗.๘๐
หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย	๗	๑๐.๙๐
พนักงานเทศบาล	๒๔	๓๗.๕๐
พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง	๒๑	๓๒.๘๐
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๔๐ คน (ร้อยละ ๖๒.๕๐) อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๙ คน (ร้อยละ ๔๕.๓๐) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๘ คน (ร้อยละ ๔๓.๘๐) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๒๘.๑๐) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน (ร้อยละ ๒๙.๐)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ที่ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีคำถามทั้งสิ้นรวมจำนวน ๑๐ ข้อ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง ๒

ตาราง ๒

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น โอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความ
เสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	S.D	แปลผล (n = ๒๔)
๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๑.๐๐	๐.๐๐	ต่ำมาก
๒. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น	๑.๐๐	๐.๐๐	ต่ำมาก
๓. พบเห็นในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน	๑.๑๒	๐.๓๓	ต่ำมาก
๔. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น	๑.๐๓	๐.๑๗	ต่ำมาก
๕. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นสิทธิสวัสดิการ อาทิ ค่าทำกรนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม	๑.๐๗	๐.๒๗	ต่ำมาก
๖. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ	๑.๓๗	๐.๗๒	ต่ำมาก
๗. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุนเงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน ล่าช้า	๑.๐๙	๐.๒๙	ต่ำมาก
๘. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง เหมาะสม เข้าข่ายการทุจริต	๑.๐๙	๐.๓๘	ต่ำมาก

ตาราง ๒ (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	\bar{X}	S.D	แปลผล
๙. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่ปฏิบัติ ไม่เหมาะสมหรือไม่ ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	๑.๐๗	๐.๒๗	ต่ำมาก
๑๐. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลา ราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงาน ในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ	๑.๓๗	๐.๗๔	ต่ำมาก
รวม	๑.๑๓	๐.๓๑	ต่ำมาก

จากตาราง ๒ พบว่าระดับความคิดเห็น โอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสียหายต่อการ ทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาพรวมมีระดับโอกาสที่ เกิดหรือจะเกิดความเสียหาย อยู่ในระดับต่ำมาก โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ พบเห็นเจ้าหน้าที่ ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำ รถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ และ พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลา ราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการ ปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = ๑.๓๗$) รองลงมาคือพบเห็นใน หน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามี ภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน ($\bar{X} = ๑.๑๒$) ข้อ ที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อ จัดจ้างครั้งนั้น ($\bar{X} = ๑.๐๐$)

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ที่หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำขึ้นพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป จำนวน ๑ ความเห็นคือ เห็นว่า มีโครงการหลายๆโครงการที่ทำไปแล้ว ผ่านการตรวจสอบโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งกันขึ้นมา หลายโครงการไม่เป็นไปตามเป้า ก็ให้ผ่านตลอด ซึ่งมันเกิดผลกระทบระยะยาว เช่น รางระบายน้ำ บางเส้นบางซอย ไม่นำให้ผ่าน ทำให้น้ำขัง น้ำไม่ไหลตามเป้า

การประเมินผลกระทบความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ในรายงานฉบับนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินโอกาสที่เกิดหรืออาจจะเกิดความเสียหาย จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ มาวิเคราะห์ และประมวลเข้าด้วยกันผ่านแผนผังประเมินความเสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดระดับโอกาส (ความเป็นไปได้) และระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) มาแสดงความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดระดับโอกาสและระดับผลกระทบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ให้มีความแตกต่างกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแผนการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างข้อสังเกตและสามารถแยกแยะการประเมินโอกาสและผลกระทบในการพิจารณาของบุคลากรในเรื่องของการจัดการความเสี่ยงตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน และการวิเคราะห์วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ได้ โดยกำหนดเพียง ๔ ระดับ ดังแผนภูมิภาพ ดังนี้

ความรุนแรง ของ ผลกระทบ	๔	๔	๘	๑๒	๑๖
	๓	๓	๖	๙	๑๒
	๒	๒	๔	๖	๘
	๑	๑	๒	๓	๔
		๑	๒	๓	๔

โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยง = ค่าระดับของโอกาสที่จะเกิด x ค่าระดับของผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน (โอกาส X ผลกระทบ)	แท็บสี	ความหมายการประเมิน
ต่ำมาก	๑ - ๒		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ต่ำ	๓ - ๔		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แต่ยังคงควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยง
ปานกลาง	๕ - ๑๐		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถดำเนินการควบคุมโดยกระบวนการควบคุมภายใน
สูง	๑๒ - ๑๖		อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ ต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับโอกาสในการเกิดความเสี่ยง เป็นข้อมูลจากสถิติเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจัดระดับของการเกิดความเสี่ยงเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย	
		โอกาสเกิดเชิงคุณภาพ	โอกาสเกิดเชิงปริมาณ
๔	สูง	พบเห็นเป็นประจำ	๑ - ๒ เดือน ต่อครั้ง
๓	ปานกลาง	พบเห็นบ่อยครั้ง	๑ - ๕ ครั้ง ต่อปี
๒	ต่ำ	พบเห็นนาน ๆ ครั้ง	๑ - ๒ ปี ต่อครั้ง
๑	ต่ำมาก	ไม่เคยพบเห็น	๐

ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากความเสียง หรือมูลค่าความเสียง
ที่คาดว่าจะได้รับหากเกิดเหตุการณ์ความเสียงแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
๔	สูง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายนอกและประชาชน
๓	ปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน
๒	ต่ำ	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายในอื่น
๑	ต่ำมาก	ส่งผลกระทบต่อสำนัก/กอง ของตนเอง

เมื่อพิจารณาแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง โอกาส (ความเป็นไปได้) และ
ระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) เพื่อให้ทราบระดับความเสียงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่าง
ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หน่วยตรวจสอบภายในได้นำข้อสังเกตที่ได้จากเข้าตรวจ
ตามแผนการตรวจสอบที่ผ่านมา นำมาเป็นปัจจัยพิจารณากำหนดระดับผลกระทบ และจับคู่
ความสัมพันธ์กับระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียงจากผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยได้
กำหนดความเสียงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
ออกเป็น ๕ ประเด็นหลัก โดยสามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์
ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นที่	ปัจจัยเสี่ยง	เหตุการณ์ที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิด	การประเมินความเสี่ยง		
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง
๑.	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลอื่น ที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑
		๒. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น	๑	๑	๑
๒.	การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือพวกพ้อง ได้เข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน	๑. พบเห็นในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน	๒	๒	๔
		๒. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง เหมาะสม เข้าข่ายการทุจริต	๑	๑	๑
		๓. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น	๑	๑	๑

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

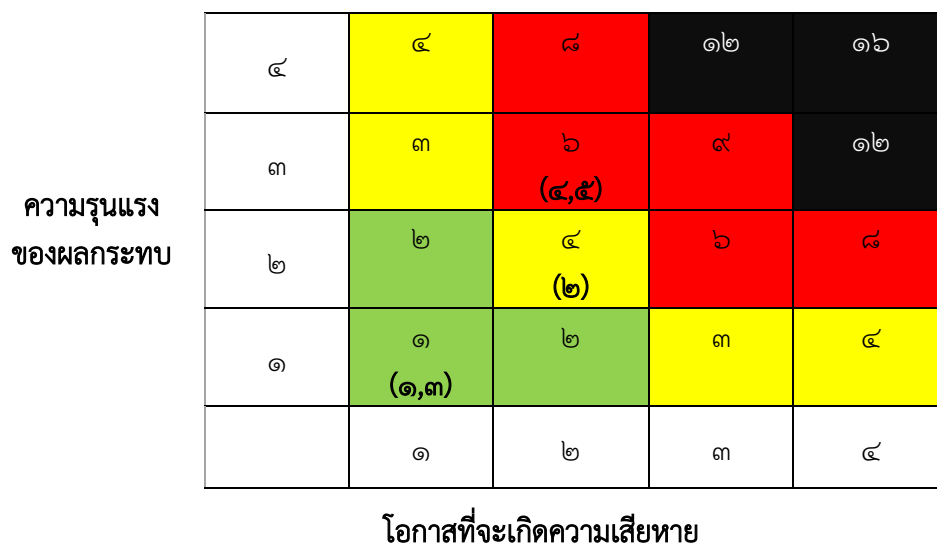
ประเด็นที่	ปัจจัยเสี่ยง	เหตุการณ์ที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิด	การประเมินความเสี่ยง		
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง
๓.	การใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นสิทธิสวัสดิการ อาทิ ค่าทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม	๑	๑	๑
		๒. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่ปฏิบัติ ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	๑	๑	๑
		๓. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุนเงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน ล่าช้า	๑	๑	๑
๔.	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่คุ้มค่า	๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ	๒	๓	๖
๕.	การเบียดบังเวลาราชการ	๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ	๒	๓	๖

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานตามประเด็นที่ได้แบ่งแยกไว้ จำนวน ๕ ประเด็น เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง แต่ละประเด็นเพื่อนำไปสู่การวางแผนการบริหารจัดการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

ที่	ปัจจัยความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑.	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	๑	๑	๑	๕
๒.	การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือพวกพ้อง ได้เข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน	๒	๒	๔	๓
๓.	การใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๑	๑	๑	๔
๔.	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่คุ้มค่า	๒	๓	๖	๑
๕.	การเบียดบังเวลาราชการ	๒	๓	๖	๒

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)



จากตารางสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยง และสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	ลำดับที่ ๕ (ระดับความเสี่ยง = ๑ คะแนน)
การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือพวกพ้อง ได้เข้ามา มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน	ลำดับที่ ๓ (ระดับความเสี่ยง = ๔ คะแนน)
การใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	ลำดับที่ ๔ (ระดับความเสี่ยง = ๑ คะแนน)
การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่คุ้มค่า	ลำดับที่ ๑ (ระดับความเสี่ยง = ๖ คะแนน)
การเบียดบังเวลาราชการ	ลำดับที่ ๒ (ระดับความเสี่ยง = ๖ คะแนน)

ข้อเสนอแนะมาตรการเพื่อควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากตาราง ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้นำผลที่ได้มาพิจารณาเพื่อนำเสนอมาตรการ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้ดังนี้

๑. จากการประเมินโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาพรวมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ พบว่ามีระดับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงดังกล่าว อยู่ในระดับต่ำมาก แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าความเสี่ยงทั้ง ๕ ประเด็น ๑๐ ข้อย่อย ยังมีโอกาสที่ปรากฏเหตุการณ์หรืออาจจะเกิดเหตุการณ์ขึ้นในอนาคต จำนวน ๓ เหตุการณ์ เรียงตามลำดับคะแนน ได้ดังนี้

๑.๑ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ

๑.๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ

๑.๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน

ความเสี่ยงดังกล่าวที่พบ แม้จะอยู่ในระดับต่ำมาก แต่เพื่อให้หน่วยงานเป็นองค์กรแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญอย่างแท้จริง และเพื่อให้การกำกับดูแลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยงที่พบ โดยนำเครื่องมือการลด/ควบคุมความเสี่ยง (Treat) มาใช้ในการจัดการความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏ กล่าวคือ การพยายามลดความเสี่ยงโดยการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่อาจจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความน่าจะเป็นหรือลดความเสียหาย โดยการจัดระบบการควบคุมภายในและกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อลดหรือแก้ไขความเสี่ยงที่พบให้หมดไปหรือมีค่าเท่ากับศูนย์ (๐)

๒. นำประเด็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใสในของหน่วยงาน เพื่อนำเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง หรือจัดทำคู่มือเพื่อป้องกันเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อไป

บทสรุป การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) คือ การขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีการขัดแย้ง หรือมีสถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอยกัน ในเรื่องความคิดหรือผลประโยชน์ ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งถือเป็นผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนของบุคคล หรือพวกพ้องที่มุ่งหวังจะได้รับจากการกระทำ กับผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งถือเป็นผลประโยชน์แก่บุคคลทั้งหลายในสังคมหรือผลประโยชน์สาธารณะ

ดังนั้น การขัดกันแห่งผลประโยชน์ จึงเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เป็นการละเมิด ทางคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลเสียอย่างร้ายแรงต่อผลประโยชน์สาธารณะ วิธีการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ มีกลไกที่ใช้ในการป้องกัน ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือคุณสมบัติต้องห้ามของ ข้าราชการหรือสมาชิกของหน่วยงาน ในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน หนี้สินและธุรกิจของครอบครัวให้สาธารณะชนได้ทราบ ทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่ง และหลังจากสิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง การกำหนดข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรมเพื่อป้องกันสิ่งที่ไม่ควรและไม่ควรกระทำ โดยถือเป็นหลักจรรยาบรรณในการทำงาน ข้อกำหนด เกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นตำแหน่งในหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นำข้อมูลลับภายในหน่วยงานไปใช้ วิธีการป้องกันดังกล่าวคือ การปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน และประชาชนที่ เป็นผู้เสียภาษี ซึ่งกลายเป็นเงินค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่รัฐได้รับ และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่รับสิ่งของที่มีมูลค่ามากหรือเงินอื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือเงินที่ทางราชการกำหนดให้ ภาครัฐควรต้องส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ ให้กระทำการในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และกำหนดบทลงโทษกับผู้กระทำผิดอย่างหนัก เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานในอนาคตข้างหน้าได้

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อร่วมการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เรายินดีรับฟังคำติชมจากคุณเพื่อร่วมสร้างความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐในหน่วยงานเพื่อส่วนรวม ยึดหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติราชการ (คำตอบของคุณจะไม่มีผลกระทบใดๆ)
*จำเป็น

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาเลือกช่องที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ชาย
 หญิง

2. อายุ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า 30 ปี
 อายุระหว่าง 30 - 40 ปี
 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี
 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ผู้บริหารท้องถิ่น/ปลัด/รองปลัด
 สภาท้องถิ่น
 หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย
 พนักงานเทศบาล
 พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงาน

คำชี้แจง : โปรดแสดงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับโอกาสหรือเหตุการณ์ที่เกิดหรืออาจจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัด
กันระหว่างผลประโยชน์ในทัศนคติของท่าน

- 6 1. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า 3,000 บาท เพื่อเชื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 7 2. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียก รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 8 3. ท่านเห็นว่าในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงานหรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 9 4. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 10 5. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นสิทธิสวัสดิการ อาทิ ค่าทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม หรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 11 6. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ หรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 12 7. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุนเงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน สาข่าหรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 13 8. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้องเหมาะสม เข้าข่ายการทุจริตหรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 14 9. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่ปฏิบัติ ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย หรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
 พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
 พบเห็นบ่อยครั้ง
 พบเห็นเป็นประจำ

- 15 10. ท่านเคยพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ หรือไม่ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ไม่เคยพบเห็น
- พบเห็นนาน ๆ ครั้ง
- พบเห็นบ่อยครั้ง
- พบเห็นเป็นประจำ

- 16 ท่านเห็นว่าหน่วยงานยังมีเหตุการณ์อื่น นอกเหนือจากประเด็นคำถามข้างต้น ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป คือ

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม