



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา สำนักปลัดฯ โทรศัพท์ ๐-๔๔๕๕-๘๘๔๐

ที่ สร ๗๓๔๐๑/๘๖๔

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แจ้งกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA ช่วงเดือน เมษายน จะเป็นส่วนในการตอบแบบ OTA (การเปิดเผยข้อมูลหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน) นั้น

ข้อเท็จจริง

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๒๓ การป้องกันการทุจริต การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต องค์ประกอบด้านข้อมูล ข้อ ๐๒๓ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี ๒๕๖๗ กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการประเมิน ความเสี่ยงขึ้น ผู้รับผิดชอบงาน ITA จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยง และนำผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง มาจัดทำเป็นคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงของการดำเนินการในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน เห็นควรพิจารณา

๑. จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เรื่อง นโยบายด้านการบริหารความเสี่ยงประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายอภิวัฒน์ จานงค์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายธีรวัฒน์ สังข์โสม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวศิริินภา พัวพัฒนโชติ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา



รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยง
การทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
ธันวาคม ๒๕๖๗

คำนำ

กระทรวงการคลังได้กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน รหัส ๒๑๐๐ เกี่ยวกับลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ไว้ว่า “การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุง กระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้วิธีการ ที่เป็นระบบ หลักเกณฑ์ และอาศัยความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ การตรวจสอบภายใน จะมีความน่าเชื่อถือและเพิ่มคุณค่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานในเชิงรุก และการประเมินผล ของผู้ตรวจสอบภายในได้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย” หน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เห็นว่า หน่วยงานควรมี การประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อใช้ประเมินความเสี่ยงที่อาจจะนำไปสู่การทุจริต หรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐ ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดหลักจริยธรรม และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติราชการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาทุกระดับทุกคน และผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการ ทุจริตในการบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

บทที่ ๑

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ตามที่แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2565) ประเด็นปฏิรูปที่ 2 ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้กำหนดให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ดำเนินการวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดดัชนีที่ 10 การป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยมีการกำหนดเป็น มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกิดขึ้นมาในระบบราชการยุคปัจจุบันส่วนหนึ่งเกิดจากผลประโยชน์ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือที่เราเรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” จึงถือได้ว่าปัญหาการมีผลประโยชน์ ทับซ้อนเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดย การละเมิดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจ ในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สาธารณะขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และ ความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์ สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ประโยชน์หลักขององค์กร และสังคมต้องสูญเสียไป ไม่ว่าจะเป็น ผลประโยชน์ทางการเงินและทรัพยากรต่าง คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่นๆด้วย

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยถือว่าเรื่องดังกล่าวเป็นวาระสำคัญของชาติ และคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2559 ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ ลดความเสี่ยงต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กร

ระบบบริหารจัดการความเสี่ยง จึงถือเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการหน่วยงาน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ในระดับหนึ่งว่าผลการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วน หนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่คณะผู้บริหาร จนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคน ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยง เช่น การวิเคราะห์เกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงกับการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ กิจกรรมของ องค์กร โดยการบริหารความเสี่ยงที่ดีจะเป็นปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้ง 7 ด้านของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) การปฏิบัติหน้าที่ให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิง ภารกิจของรัฐ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

5) การปฏิบัติหน้าที่โดยปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) การปฏิบัติหน้าที่ให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) การปฏิบัติหน้าที่ให้มี การประเมิณผล การปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติการในการออกแบบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางใน การปรับปรุงการวางระบบ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดความเสี่ยงของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง ภาครัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79

ประกอบกับแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๕ รอบเดือน มีนาคม หน่วยตรวจสอบภายในได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการให้คำปรึกษาดิตตามการบริหารความ เสี่ยงขององค์การหน่วย ตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา จึงมีแนวคิดที่จะนำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงการ ทุจริตมาใช้ในองค์กร เพื่อช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่ง ได้ว่าการ ดำเนินการของหน่วยงานจะไม่มี การทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะ ประสบกับปัญหาย่อมมีน้อยกว่าหน่วยงานอื่น หรือหากเกิด ความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่มี ระดับความรุนแรงน้อยกว่าหน่วยงานที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตมาใช้

หน่วยตรวจสอบภายใน จึงได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือ การขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๕ เพื่อเสนอแนวทางให้กับผู้บริหาร ตลอดจนถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานทุกคน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการ ดำเนินงานภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายในการเสริมสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน และเพื่อให้มีการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยง ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมเพียงพอ มีการติดตามการดำเนินงานการบริหารความ เสี่ยงและการควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ สอดรับให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติวินัย การเงินการคลังภาครัฐ พ.ศ. 2561 และหลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการ บริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา และผู้ที่สนใจได้มีความรู้ในเรื่อง ความเสี่ยง การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อนผ่าน รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบล เทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

2. เพื่อประเมินความเสี่ยงในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่ อันมิควรได้โดย ชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูก กฎหมาย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาทุกคน ได้ร่วมกันสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติโดยการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

4. เพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริหารราชการที่สอดคล้อง เป็นไปตามหลักการบริหาร จัดการ บ้านเมืองที่ดี

ขอบเขตในการดำเนินงาน

1. ดำเนินการวิเคราะห์โอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 256๔ ถึง วันที่ 2๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 256๕
2. จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจ และประเมินผลเจตคติของบุคลากรในหน่วยงาน ต่อโอกาสที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน
3. วิเคราะห์ข้อมูล และรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็น ดุลพินิจในการสั่งการเพื่อควบคุมกำกับความเสี่ยงที่มีระดับสูง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มีมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ
2. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้อย่างทันถ่วงที
3. เกิดการตระหนักในจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ได้พึงระลึกว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ
4. เพื่อให้หน่วยงานได้นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสามารถทำการวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และหาแนวทางในการ ป้องกัน ควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การประเมินความเสี่ยงต่อ การทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะทำหน้าที่ในการ กำกับดูแลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

หลักการ และแนวคิดสำคัญในการดำเนินการ

ในการจัดทำรายงาน “การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน การทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๕” ในครั้งนี้หน่วย ตรวจสอบภายในได้รวบรวมข้อมูล หลักการและแนวคิดสำคัญเพื่อใช้ในการ ดำเนินการวิเคราะห์โอกาสที่อาจจะ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง

ความหมายของความเสี่ยง

ความเสี่ยง(Risk) คือ เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบ หรือสร้างความเสียหาย หรือก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่ จะบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

ความเสี่ยง(Risk) คือ อุปสรรค ซึ่งทำให้ผลกระทบผกผันต่อความสามารถขององค์กรในอันที่จะ บรรลุวัตถุประสงค์หรือทำให้การพัฒนางานไม่มีประสิทธิภาพตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และ แผนการ ดำเนินงาน ที่นำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อม ภายนอก อันส่งผล กระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ หรือสถานะขององค์กร

สาเหตุที่มาของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

- ปัจจัยความเสี่ยงภายนอก ได้แก่ ภาวะการณ์การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง นโยบาย กระแสสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมือง
- ปัจจัยความเสี่ยงภายใน ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กรที่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถ ส่งผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน ความเพียงพอของข้อมูล และเทคโนโลยี สำหรับการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่อง มาจากการ กำกับดูแลกิจการหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กรและขาดการควบคุมที่ดีโดยอาจเกี่ยวข้อง กับกระบวนการ ปฏิบัติงานของคนและระบบภายในองค์กร หรือเหตุการณ์ภายนอกองค์กร

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่มีการเบิกจ่าย งบประมาณไม่ เป็นไปตามแผนงบประมาณถูกต้องหรืองบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ของภารกิจที่มีการ เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้การจัดสรรงบประมาณไม่พอเพียงต่อกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ

4. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk) หมายถึง ความเสี่ยง ที่เกิดจากกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่มี อยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง (Risk management) คือ กระบวนการระบุหาความเสี่ยงที่ สำคัญขององค์กร ประเมินผลกระทบของความเสี่ยง พัฒนาแนวทางการจัดการ กับความเสี่ยงและ นำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการและเน้นความสอดคล้องระหว่าง กลยุทธ์ บุคลากร กระบวนการและเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณค่าสูงสุดให้กับองค์กรตลอดจนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ระบุหาและควบคุมความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

ในการที่จะลดความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงนั้น องค์กรจำเป็นที่ จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการได้ โดยองค์กร ควรจะต้องมีการควบคุมดูแลความเสี่ยงอันเป็นที่มาของการบริหารความเสี่ยงนั้น โดยแนวทางในการ บริหารความเสี่ยงนั้น ควรพิจารณาให้ครอบคลุมหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการประเมินความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการประเมิน ความเสี่ยง ใหัรู้ว่ามื่อะไรบ้าง มีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เป็นความเสี่ยง เป็นหลักสำคัญที่เห็นได้อย่าง ชัดเจน เพราะเมื่อองค์กร สามารถประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้แล้ว ผลที่ตามมาคือ องค์กรจะทราบว่า จะต้องป้องกันเรื่อง ต่างๆ ได้สามารถกำหนดมาตรการรองรับ และหาวิธีปฏิบัติ ไว้ก่อนล่วงหน้าเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาหรือ เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้โดยทั่วไป องค์กรต่างๆสามารถมีแนวทางในการติดตามความเสี่ยงที่อาจ จะเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 กำหนดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น แยกประเภทและทำรายการสำหรับ ความเสี่ยงที่ เกิดขึ้น โดยใช้เกณฑ์ในการบริหารความเสี่ยงที่แสดงถึงบูรณาการ ประกอบด้วย ขั้นตอน การพิจารณากำหนด ความเสี่ยง ดังนี้

1.) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ครอบคลุมถึง วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม องค์กรหรือปรัชญาที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ สภาพสิ่งแวดล้อมทาง ภายนอก

2.) การกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งสนับสนุน และสอดคล้องกับพันธกิจ และความ เสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้

3.) การระบุเหตุการณ์ รวมถึงทั้งเหตุการณ์ภายในและภายนอกที่จะ มี ผลกระทบ ต่อวัตถุประสงค์จนสามารถแยกแยะความเสี่ยงและโอกาส ตลอดจนระบุโอกาสที่จะ ย้อนกลับไป ที่ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ได้

1.2 การกำหนดระดับของความเสี่ยง โดยพิจารณาข้อมูลจากโอกาส และผลกระทบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าจะบริหารอย่างไร พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบให้แก่ หน่วยงานและบุคคลในระดับต่างๆ ว่าจะมีแนวทางและมาตรการในการบริหารความเสี่ยงอย่างไร

2. การบริหารความเสี่ยงตามเป้าหมาย ครอบคลุมถึง การกำหนดเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ ของการบริหารความเสี่ยงของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ และการกำหนดเป้าหมายในการจัดการกับความเสี่ยง และบริหารการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางนั้น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานเป็นไปในทางที่ ไม่ถูกต้อง

หลักการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย

2.1 การวางกลยุทธ์ จะต้องมีการร่างกรอบการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กร เพื่อที่จะสนับสนุน การกำกับดูแลกิจการและการบริหารความเสี่ยงให้ดำเนินไปอย่างดีที่สุด รวมทั้งการผนวก กระบวนการ ความเสี่ยงทั้งจากระดับล่างสู่ระดับบน และจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการประสานงานและติดต่อ ระหว่างหน่วยงานที่ดี

2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยง องค์กรจะต้องสามารถระบุและจัดลำดับ ความสำคัญของ ประเด็น ความเสี่ยง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานแก้ไขความเสี่ยงนั้นๆ ต่อไป ทั้งนี้ โดยทั่วไป องค์กรจะมีเกณฑ์ การจัดระดับความเสี่ยง ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินความเสี่ยงมา ประมวลเข้าด้วยกันผ่านแผนผังประเมินความ เสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดระดับโอกาส (ความเป็นไปได้) และระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) มาแสดง ความสัมพันธ์กัน ในการกำหนด ระดับโอกาสและระดับผลกระทบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการ ขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้ปรับการวิเคราะห์ความ เสี่ยงให้มีความ แตกต่างกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงของหน่วยงาน โดยกำหนดเพียง ๕ ระดับ ดังแผนภูมิภาพ ดังนี้

ความรุนแรง ของ ผลกระทบ	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
		1	2	3	4

โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยง = ค่าระดับของโอกาสที่จะเกิด x ค่าระดับของผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง	ค่าความเสี่ยง (โอกาส & ผลกระทบ)	แถบสี	เกณฑ์การประเมิน
ต่ำมาก	1 - 2		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ต่ำ	3 - 4		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แต่ยังคงต้องควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยง
ปานกลาง	5 - 10		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถดำเนินการควบคุม โดยกระบวนการควบคุมภายใน
สูง	12 - 16		อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ ต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับโอกาสในการเกิดความเสี่ยง เป็นข้อมูลจากสถิติเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจัดระดับของการเกิดความเสี่ยงเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย	
		โอกาสเกิดเชิงคุณภาพ	โอกาสเกิดเชิงปริมาณ
4	สูง	พบเห็นเป็นประจำ	1 - 2 เดือน ต่อครั้ง
3	ปานกลาง	พบเห็นบ่อยครั้ง	1 - 5 ครั้ง ต่อปี
2	ต่ำ	พบเห็นนานๆครั้ง	1 - 2 ปี ต่อครั้ง
1	ต่ำมาก	ไม่เคยพบเห็น	0

ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง หรือมูลค่าความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับ หากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
4	สูง	ส่งผลต่อหน่วยงานภายนอกและประชาชน
3	ปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน
2	ต่ำ	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายในอื่น
1	ต่ำมาก	ส่งผลกระทบต่อสำนัก/กอง ของตนเอง

2.3. การดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยง คือ การกำหนดกิจกรรมและกลยุทธ์ ตลอดจน การประเมินผลเพื่อจัดการกับความเสี่ยงในองค์กร โดยมีเครื่องมือและวิธีการจัดการกับความเสี่ยงตามปัจจัยที่มีผลในการบริหารความเสี่ยงในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 4 วิธีคือ

1. การยอมรับความเสี่ยง (Take) หมายถึง การไม่กระทำใด ๆ เพิ่มเติม กรณีนี้ใช้กับความเสี่ยงที่มีน้อย หากวิเคราะห์แล้วเห็นว่า ไม่มีวิธีการจัดการความเสี่ยงใดเลยที่ เหมาะสมเนื่องจากต้นทุนการจัดการความเสี่ยงสูงกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ จึงอาจต้องยอมรับความเสี่ยงไว้เอง แต่ควรมีมาตรการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อรองรับที่จะเกิดขึ้น

2. การลด/ควบคุมความเสี่ยง (Treat) หมายถึง การพยายามลดความเสี่ยงโดยการเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่นำไปสู่เหตุการณ์ ที่เป็นความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความน่าจะเป็นหรือลดความเสียหาย โดยการจัดระบบการควบคุมและ ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ร่วมกับการกำหนดแผนสำรองในเหตุการณ์

3. การกระจายหรือโอนย้ายความเสี่ยง (Transfer) หมายถึง การยกภาระในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง หรือมอบการจัดการความเสี่ยงไปให้ผู้อื่น

4. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Terminate) หมายถึง การปฏิเสธหรือ หลีกเลี่ยงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยหยุด ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือโครงการที่จะ นำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะในองค์กร หรือในโครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น การมีส่วนร่วมนับเป็นปัจจัย สำคัญที่จะกำหนดระดับของความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมเหล่านั้นด้วยเช่นกัน

ดังนั้น องค์กรจึงควรเผยแพร่องค์ความรู้และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและมีส่วน ร่วมในกระบวนการอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ในที่สุด

การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริต

องค์ประกอบการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดองค์ประกอบ ของการควบคุมภายในไว้ 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ แต่ละองค์ประกอบและหลักการต้องเป็นสิ่งที่ มีอยู่จริงและนำไปปฏิบัติได้อีกทั้งต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน นำสู่การควบคุมภายในที่มี ประสิทธิภาพ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้ส่วนราชการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต หน่วยงานของรัฐจึงควรยึดแนวทางการป้องกันการทุจริตตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน (COSO Enterprise Risk Management - Integrated Framework) และภายใต้ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หลักการที่ 8) พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริตเป็นหลัก ซึ่งมีกรอบและขั้นตอนการดำเนินการ ครอบคลุม 4 กระบวนการ ดังนี้

1. การตระหนักถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นและหาแนวทางที่ทำให้ปัญหานั้นไม่เกิดขึ้นอีก
2. การเฝ้าระวัง สอดส่องและติดตามพฤติกรรมเสี่ยง และหาแนวทางเพื่อ ลดระดับความเสี่ยงนั้นๆ
3. การป้องกัน หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิด ในส่วนที่พฤติกรรมที่เคยรับรู้เคยเกิดมาก่อนและคาดหมายว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำขึ้นอีก (Known Factor)
4. การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพื่อป้องกันและป้องปราม ล่วงหน้าในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์เป็นการประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

ความหมายของการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) มีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ บางแห่งใช้คำว่า การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ ประโยชน์ ทับซ้อน หรือผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น ในรายงานฉบับนี้จะใช้คำว่า “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ตามหมวด 9 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติไว้

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้เปิดโอกาสให้เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว เข้ามามี อิทธิพลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องมีต่อสาธารณะ

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง สถานการณ์ที่ บุคคลในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงประโยชน์แก่ตนเอง แก่กลุ่ม หรือแก่พวกพ้อง ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรม และส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อประโยชน์ ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หมายถึง ความขัดแย้งระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมหรือผล ประโยชน์ทับซ้อนในการเมืองการปกครอง โดยการ ละเมิดกฎหมายและจริยธรรม ทำให้ละทิ้งคุณธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ส่งผลกระทบต่อ ประโยชน์สาธารณะ

สรุปได้ว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ขาดความซื่อสัตย์ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ทำให้เกิดผล เสียหายต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ ทั้งนี้ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ จะไม่เกิดถ้าหาก เจ้าหน้าที่รัฐมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

จากที่กล่าวถึงความหมายของ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ข้างต้น หากพิจารณาในแง่ขององค์ประกอบสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็น ผลประโยชน์ที่มีความเกี่ยวพันกับเงินและทรัพย์สินเป็นประการสำคัญ นอกจากนั้นก็จะเป็น ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ

2. การใช้อำนาจหน้าที่ และดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ส่วนตัว

3. การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้สถานะและขอบเขตอำนาจหน้าที่ ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือ พนักงานของรัฐ โดยขาดหลักจริยธรรมพื้นฐานในวิชาชีพของตน

ประเภทของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นลักษณะความขัดแย้งกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม อาจเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่

1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ หมายถึง ของขวัญและประโยชน์อื่นใด (เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีมูลค่า) ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้และหรือได้รับนอกเหนือ จากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติตัวอย่างเช่น การรับเงินหรือ ของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง การที่บริษัทคู่ค้าหรือผู้รับจ้างสนับสนุนค่าเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศให้กับผู้บริหาร และหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ หรือแม้กระทั่งในการใช้ งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้ว เจ้าหน้าที่ได้รับของแถม หรือผลประโยชน์อื่นตอบแทน เป็นต้น

2. **การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา** หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่ง สาธารณะมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด ตัวอย่าง เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือ ซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง เช่น เป็นทั้งผู้ซื้อ และผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3. **การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ** หมายถึง การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจ ประเภทเดียวกัน เช่น เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรอาหารและยา ลาออกจากงานราชการและ ไปทำงานใน บริษัทผลิตหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทำงานเป็นผู้บริหาร ของ บริษัทธุรกิจสื่อสาร

4. **การทำงานพิเศษโดยใช้เวลาราชการ** ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือ องค์กรสาธารณะที่ตน สังกัด หรือ การรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่า โครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่ เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของหน่วยงานที่รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้อง ถูกตรวจสอบ

5. **การรับรู้ข้อมูลภายในหรือการใช้ข้อมูลลับในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน** หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่ง สาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ ของตนเอง เช่น ทราบว่า จะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือทราบว่าจะมี การจัดซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐ ก็รีบไปซื้อที่ดิน เพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

6. **การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว** หมายถึง การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

7. **การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง** หมายถึงการที่ผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการของหน่วยงาน ลงไปในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเองหรือเครือญาติ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้น ได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าว หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียงเลือกตั้ง

๘. **การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับเครือญาติหรือพวกพ้อง** เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในการกำหนดให้หน่วยงานทำสัญญากับบริษัทของญาติพี่น้องหรือพวกพ้อง การลัดคิวให้กับคนรู้จัก เป็นต้น

๙. **การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์จากองค์กร** เช่น ผู้บริหารหรือ เจ้าหน้าที่เรียกร้องสิทธิใด ๆ จากองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ แต่มีเจตนาแอบแฝง ไม่ได้ กระทำเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่โดยส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับตนเองหรือพวกพ้อง หรือบุคคลเพียงบางกลุ่มในองค์กรเท่านั้น

๑๐. **การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ** เช่น นักการเมือง หรือผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทที่เป็นเครือญาติของ ตนเองหรือพวกพ้อง การใช้ อำนาจไม่ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ คู่สัญญาหรือผู้รับขาย/ผู้รับจ้างที่เป็น ของเครือญาติหรือพวกพ้อง ฯลฯ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์

จากความหมายของคำว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์มีสาเหตุหลักของ การเกิดกรณีดังกล่าว คือ บุคคลไม่สามารถจำแนกหรือแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนจากผลประโยชน์ ส่วนรวมได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งอาจเป็น เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. **วัฒนธรรมหรือความเชื่อของสังคมที่ถูกหล่อหลอมหรือสั่งสมมาตั้งแต่อดีต** ใครเคยทำอะไรกันมา คนส่วนใหญ่ก็ทำตามนั้น แม้ว่าอาจจะไม่มีเหตุผลหรือไม่ถูกต้องก็ตาม เช่น ความ เชื่อเรื่องที่ข้าราชการต้องเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าพ่อค้าประชาชน เมื่อข้าราชการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ไฉจะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ

จากชาวบ้านหรือประชาชน การนิยมนอบของขวัญ ของฝาก หรือ เครื่องบรรณาการต่าง ๆ ให้กับผู้มียศถาบรรดาศักดิ์เพื่อแลกกับความคุ้มครองหรือการอำนวยความสะดวกในการใช้บริการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะไม่เป็นธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ข้าราชการบางคนจึงมักที่จะ รับของขวัญและของฝากจากประชาชน เพราะคิดว่าคนอื่น ๆ ทั่วไปเขาก็ทำกัน

2. สังคมแบบอุปถัมภ์เกื้อกูล ไม่ได้ยึดถือหลักการ ระบบ กฎเกณฑ์ และความถูกต้อง เป็นสำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ จึงมีความยืดหยุ่นเพื่อเหตุผลสำหรับคนบางคนหรือคนบาง กลุ่มได้เสมอ เพื่อช่วยเหลือกัน และเมื่อมีผู้ใดให้การช่วยเหลือ ผู้รับจะตอบแทนด้วยการกระทำหรือ ให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการทดแทน บุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีลักษณะดังกล่าวจึงมีความ โน้มเอียงที่จะกระทำการทุจริตหรือเลือกผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าสาธารณประโยชน์

๓. แรงกดดันส่วนตัว เช่น รายได้ไม่พอใช้จ่าย ภาระหนี้สินจำนวนมาก การได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ทำหายความสามารถอย่างมาก ฯลฯ สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

4. ขาดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ เช่น กฎหมายที่ย่อหย่อน ระบบการตรวจสอบที่ไม่เข้มแข็ง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บางคนมากเกินไป ฯลฯ เนื่องจาก ความคุ้นเคย ความไว้วางใจ ความเกรงใจ และความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จึงทำให้ลดความสำคัญหรือ ความเข้มข้นของระบบการควบคุมที่กำหนดไว้เมื่อการควบคุมไม่ดี โอกาสที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำการทุจริตก็จะง่ายขึ้น

๕. การมีเหตุผลเข้าข้างตนเอง ขาดศีลธรรม และจุดยืนที่มั่นคง ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอมมาจากครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่เติบโตมา บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวมีโอกาสที่จะโน้มเอียงเลือกผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม

๖. ผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมมีความใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวม เพราะคิดว่าผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับนั้นน้อยมาก และส่วนรวมไม่ได้รับ ผลกระทบมากนักจากการที่ตนเองได้รับประโยชน์ดังกล่าว

๗. การมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่จริงจังสำหรับผู้กระทำการทุจริต ทั้งที่เป็นตัวบทกฎหมาย และมาตรการจากสังคม ดังนั้น ผู้กระทำการทุจริตจึงตัดสินใจเลือกผลประโยชน์ สำหรับตนเองมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม เพราะถึงจะถูกจับได้ก็ไม่ได้รับบทลงโทษที่รุนแรง

แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมดังกล่าว องค์กรหรือผู้บริหารอาจต้องกำหนดแนวทางพื้นฐานในการช่วย ป้องกันการเกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้และมุ่งประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนคู่สมรสของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องตระหนักเสมอว่า ตนเองมีความตั้งใจเข้ามาทำงาน เพื่อรัฐและประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น ไม่ว่าจะ เป็นก่อนเข้ารับตำแหน่ง ระหว่างดำรงตำแหน่งหรือ ปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากพ้นตำแหน่ง ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐรายดังกล่าวจะต้องเปิดเผย ข้อมูลของตนเองเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอยู่ในปัจจุบันหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ตนเองมีญาติหรือพี่น้องที่มีกิจการ ซึ่งสามารถที่จะเข้ามาทำธุรกรรมกับองค์กรได้ หรือตนเองได้รับ แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการใดบ้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงถึง ความจริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูลและเสมือนเป็นพันธสัญญาว่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ ไม่ถือประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง

ที่ดี และทำตามหลักการหรือระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้หากปฏิบัติได้ เช่นนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่รายดังกล่าวสมควรที่จะได้รับการชื่นชมและยกย่อง เพื่อให้เป็น แบบอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในการปฏิบัติตาม

ส่วนเจ้าหน้าที่คนใดที่กระทำการทุจริต (พบเห็นหลักฐานอย่างชัดเจน) องค์กรก็ควรลงโทษอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการป้องกันหรือสร้างความเกรงกลัวไม่ให้เจ้าหน้าที่คนอื่นปฏิบัติตาม ในขณะที่ตัวองค์กรก็ควรกำหนดนโยบายหรือประกาศเจตจำนงของการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์กรมีนโยบายหรือทิศทางในการต่อต้านการทุจริตอย่าง ชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ควรปฏิบัติตนโดยเข้าไปพัวพันกับการกระทำทุจริต นอกจากนี้ องค์กรควร เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในแบบที่องค์กรคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใน องค์กรได้รับทราบ เพื่อที่จะกำหนดทิศทาง หรือแนวทางที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

๒. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับชั้น ควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ หากพบว่า มีความผิดปกติเกิดขึ้น เช่น มีภาวะเครียดหรือแรงกดดันที่เกิดจากการท างานหรือเรื่องส่วนตัว การใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือยเกินกว่า มาตรฐานของรายได้การปกปิดข้อมูลหรือเอกสารบางอย่าง ฯลฯ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้ หาทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตได้ทันทีก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้นอย่างรุนแรงจน ไม่สามารถแก้ไขได้

๓. กำหนดมาตรฐานทางจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Code of Ethics) ให้กับ เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งได้ทราบว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ ซึ่งรวมถึงกรณีของ ผลประโยชน์ทับซ้อน และผู้บริหารจะต้องประเมินความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติตามมาตรฐาน ดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรสามารถดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าว ได้อย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรม

๔. จัดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนสามารถเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรที่เข้าข่ายการทุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลประโยชน์ ทับซ้อน ทั้งนี้ องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายคุ้มครองผู้ที่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว (Whistleblower Policy) เพื่อไม่ให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลกระทบ จากการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้นด้วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ ตรวจสอบจากทุกภาคส่วน และที่สำคัญที่สุด คือ เมื่อพบกรณีของการทุจริตที่เกิดจากผลประโยชน์ทับ ซ้อนแล้ว การพิจารณาแนวทางหรือวิธีการจัดการ กับกรณีดังกล่าว รวมถึงบทลงโทษ ควรเป็นธรรม หรือยุติธรรมกับทุก ๆ ฝ่าย

๕. นำแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้ทราบโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตและผลกระทบในแง่มุมต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน ควบคุม หรือจัดการความเสี่ยง ที่มีประสิทธิผล

บทที่ 3

การวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

การศึกษานี้วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๕ เพื่อสร้าง ความตระหนักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทุจริตหรือการ ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิเคราะห์ ครั้งนี้จะนำมาสู่การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึก และเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐ ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติราชการ

การศึกษานี้วิเคราะห์ในครั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดเครื่องมือเพื่อช่วยให้ การศึกษาใช้เวลาสั้น และสามารถสอบถามคนจำนวนมาก ๆ ในเวลาเดียวกันได้จึงได้ดำเนินการสร้าง แบบสอบถามออนไลน์ ด้วย Google Forms เพื่อให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำการกรอก แบบสอบถามครั้งนี้โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการ ทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

โดยแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 4 ระดับในแต่ละระดับมี ช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนคำถาม ดังนี้

พบเห็นเป็นประจำ	มีระดับคะแนนเท่ากับ 4
พบเห็นบ่อยครั้ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ 3
พบเห็นนาน ๆ ครั้ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ 1

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นระดับความ รุนแรงของผลกระทบ โดยแบ่งเป็นช่วง 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนขั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.75	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.50	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.25	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00	หมายถึง มีโอกาสที่เกิดในระดับสูง

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา จำนวน 73 คน ดำเนินการกรอกแบบสอบถามออนไลน์โดยกำหนดระยะเวลาจำนวน 3 วัน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาพบว่ามีการกรอกแบบสอบถามออนไลน์ในครั้งนี้ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 94.52 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ มาจัดกลุ่มคะแนน และนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล
2. นำข้อมูลที่สมบูรณ์มาประมวลผล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบพรรณนาประกอบการอธิบาย ดังนี้

2.1 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

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยนำผลคะแนนเฉลี่ยมาแปรผลตามค่าที่กำหนดไว้ ใช้สูตรดังนี้

$$\text{หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

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 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ผลการสอบถามเป็นดังนี้

ตาราง 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน) (n = 69)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	55.10
หญิง	31	44.90
รวม	69	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	1.40
อายุ 30 – 40 ปี	13	18.80
อายุ 41 – 50 ปี	34	49.20
อายุ 50 ปีขึ้นไป	21	30.40
รวม	69	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	49.20
ปริญญาตรี	26	37.60
สูงกว่าปริญญาตรี	9	13.20
รวม	69	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	9	13.10
5 - 10 ปี	44	63.70
11 - 15 ปี	16	23.10
16 - 20 ปี	-	-
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	69	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารท้องถิ่น/ปลัด/รองปลัด	1	1.40
สมาชิกสภาท้องถิ่น	๒5	34.70
หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย	3	4.30
พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู	10	14.40
พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง	31	44.90
รวม	69	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน (ร้อยละ 55.10) อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 49.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 37.60) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5 – 10 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 63.70) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 31 คน (ร้อยละ 44.90)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีคำถามทั้งสิ้นรวมจำนวน 10 ข้อ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น โอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D	แปลผล (n = 69)
1. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า 3,000 บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1.00	0.00	ต่ำมาก
2. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียก รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้างเพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น	1.00	0.00	ต่ำมาก
3. พบเห็นในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน	1.12	0.33	ต่ำมาก
4. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น	1.03	0.17	ต่ำมาก
5. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อจ่ายเป็นสิทธิสวัสดิการ อาทิ ค่าทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม	1.07	0.27	ต่ำมาก
6. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ	1.37	0.72	ต่ำมาก
7. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุนเงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน ลาช้า	1.09	0.29	ต่ำมาก
8. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำหรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง เหมาะสม เข้าข่ายการทุจริต	0.09	0.38	ต่ำมาก
9. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำหรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	1.07	0.27	ต่ำมาก
10. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ	1.37	0.74	ต่ำมาก
รวม	1.13	0.31	ต่ำมาก

จากตาราง 2 พบว่าระดับความคิดเห็น โอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาพรวมมีระดับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยง อยู่ในระดับต่ำมาก โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนตัวไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ และ พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ ($X = 1.37$) รองลงมา คือพบเห็นในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู้สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน ($X = 1.12$) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า 3,000 บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น ($X = 1.00$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ที่หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำขึ้นพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินติดตามในครั้งต่อไป จำนวน 1 ความเห็นคือ เห็นว่า มีโครงการหลายๆ โครงการที่ทำไปแล้ว ผ่านการตรวจสอบโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งกันขึ้นมา หลายโครงการไม่เป็นไปตามเป้า ก็ให้ผ่านตลอด ซึ่งมันเกิดผลกระทบระยะยาว เช่น รางระบายน้ำ บางเส้นบางซอย ไม่นำให้ผ่าน ทำให้น้ำขัง น้ำไม่ไหลตามเป้า

การประเมินผลกระทบความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ในรายงานฉบับนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินโอกาสที่เกิดหรืออาจจะเกิดความเสี่ยง จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ มาวิเคราะห์ และประมวลเข้าด้วยกันผ่านแผนผังประเมินความเสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดระดับโอกาส (ความเป็นไปได้) และระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) มาแสดงความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดระดับโอกาสและระดับผลกระทบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ฯ ให้มีความแตกต่างกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแผนการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างข้อสังเกตและสามารถแยกแยะการประเมินโอกาสและผลกระทบในการพิจารณาของบุคลากรในเรื่องของการจัดการความเสี่ยงตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน และการวิเคราะห์วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ฯ ได้ โดยกำหนดเพียง 4 ระดับ ดังแผนภูมิภาพ ดังนี้

ความรุนแรง ของ ผลกระทบ	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
		1	2	3	4

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยง = ค่าระดับของโอกาสที่จะเกิด x ค่าระดับของผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง	ค่าความเสี่ยง (โอกาส & ผลกระทบ)	แถบสี	เกณฑ์การประเมิน
ต่ำมาก	1 - 2		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ต่ำ	3 - 4		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แต่ยังคงต้องควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยง
ปานกลาง	5 - 10		อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถดำเนินการควบคุมโดยกระบวนการควบคุมภายใน
สูง	12 - 16		อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ ต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับโอกาสในการเกิดความเสี่ยง เป็นข้อมูลจากสถิติเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยจัดระดับของการเกิดความเสี่ยงเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย	
		โอกาสเกิดเชิงคุณภาพ	โอกาสเกิดเชิงปริมาณ
4	สูง	พบเห็นเป็นประจำ	1 - 2 เดือน ต่อครั้ง
3	ปานกลาง	พบเห็นบ่อยครั้ง	1 - 5 ครั้ง ต่อปี
2	ต่ำ	พบเห็นนานๆครั้ง	1 - 2 ปี ต่อครั้ง
1	ต่ำมาก	ไม่เคยพบเห็น	0

ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง หรือมูลค่าความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
4	สูง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายนอกและประชาชน
3	ปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน
2	ต่ำ	ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานภายในอื่น
1	ต่ำมาก	ส่งผลกระทบต่อสำนัก/กอง ของตนเอง

เมื่อพิจารณาแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง โอกาส (ความเป็นไปได้) และระดับผลกระทบ (ความรุนแรง) เพื่อให้ทราบระดับความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หน่วยตรวจสอบภายในได้นำข้อสังเกตที่ได้จากเข้าตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบที่ผ่านมา นำมาเป็นปัจจัยพิจารณากำหนดระดับผลกระทบ และจับคู่ความสัมพันธ์กับระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยได้กำหนดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานออกเป็น 5 ประเด็นหลัก โดยสามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงาน

ประเด็นที่	ปัจจัยเสี่ยง	เหตุการณ์ที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิด	การประเมินความเสี่ยง		
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความเสี่ยง
1.	การใช้อำนาจ หน้าที่เรียกรับ ผลประโยชน์	1. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่น ที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า 3,000 บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1
		2. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือ ประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้าง เพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อ จัดจ้างครั้งนั้น	1	1	1
2.	การใช้อำนาจ หน้าที่เพื่อให้ ตนเองหรือพวก พ้อง ได้เข้ามามี ส่วนได้ส่วนเสียใน สัญญาที่ทำกับ หน่วยงาน	1. พบเห็นในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่ สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกัน ฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้า เป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน	2	2	4
		2. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้ การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง เหมาะสมเข้าข่ายการทุจริต	1	1	1
		3. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูล ภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็ รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น	1	1	1
3.	การใช้ทรัพยากร และงบประมาณที่ ไม่ถูกต้องตาม ระเบียบ	1. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นสิทธิ สวัสดิการ อาทิ ค่าทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม	1	1	1
		2. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัด ฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และ ศึกษาดูงานที่ปฏิบัติ ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเป็นไป ตามระเบียบกฎหมาย	1	1	1
		3. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มี หน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุน เงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน ล่าช้า	1	1	1
4.	การใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการไม่ คุ้มค่า	1. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ	2	3	6
5.	การเบียดบังเวลา ราชการ	1. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบัง เวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการ ปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ ราชการ	2	3	6

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว จึงนำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือภารกิจของหน่วยงานตามประเด็นที่ได้แบ่งแยกไว้ จำนวน 5 ประเด็น เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง แต่ละประเด็นเพื่อนำไปสู่การวางแผนการบริหารจัดการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

ที่	ปัจจัยความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
1	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	1	1	1	5
2	การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือพวกพ้อง ได้เข้ามา มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน	2	2	4	3
3	การใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	1	1	1	4
4	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่คุ้มค่า	2	3	6	1
5	การเบียดบังเวลาราชการ	2	3	6	2

แผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ความรุนแรง ของผลกระทบ	4	4	8	12	16
	3	3	6 (4,5)	9	12
	2	2	4 (2)	6	8
	1	1 (1,3)	2	3	4
		1	2	3	4
		โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย			

จากตารางสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยง และสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ดังนี้

ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

ที่	ปัจจัยความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
1	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	ลำดับที่ 5 (ระดับความเสี่ยง = 1 คะแนน)
2	การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือพวกพ้อง ได้เข้ามา มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน	ลำดับที่ 3 (ระดับความเสี่ยง = 4 คะแนน)
3	การใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	ลำดับที่ 4 (ระดับความเสี่ยง = 1 คะแนน)
4	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่คุ้มค่า	ลำดับที่ 1 (ระดับความเสี่ยง = 6 คะแนน)
5	การเบียดบังเวลาราชการ	ลำดับที่ 2 (ระดับความเสี่ยง = 6 คะแนน)

ข้อเสนอแนะมาตรการเพื่อควบคุมหรือจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากตาราง ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ได้นำผลที่ได้มาพิจารณาเพื่อนำเสนอมาตรการ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ดังนี้

1. จากการประเมินโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาพรวมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา พบว่ามีระดับโอกาสที่เกิดหรือจะเกิดความเสี่ยงดังกล่าว อยู่ในระดับต่ำมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความเสี่ยงทั้ง 5 ประเด็น 10 ข้อย่อย ยังมีโอกาสที่ปรากฏเหตุการณ์หรืออาจจะเกิดเหตุการณ์ขึ้นในอนาคตจำนวน 3 เหตุการณ์ เรียงตามลำดับคะแนน ได้ดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ

1.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ

1.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน

ความเสี่ยงดังกล่าวที่พบ แม้จะอยู่ในระดับต่ำมาก แต่เพื่อให้หน่วยงานเป็นองค์กรแบบใหม่ที่มีมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญอย่างแท้จริง และเพื่อให้การกำกับดูแลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยงที่พบ โดยนำเครื่องมือการลด/ควบคุมความเสี่ยง (Treat) มาใช้ในการจัดการความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏ กล่าวคือ การพยายามลดความเสี่ยงโดยการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่อาจจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความน่าจะเป็นที่จะเกิดหรือลดความเสียหาย โดยการจัดระบบการควบคุมภายในและกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อลดหรือแก้ไขความเสี่ยงที่พบให้หมดไปหรือมีค่าเท่ากับศูนย์ (0)

2. นำประเด็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใสในของหน่วยงาน เพื่อนำเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง หรือจัดทำคู่มือเพื่อป้องกันเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อไป

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

ดังนั้น การขัดกันแห่งผลประโยชน์ จึงเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เป็นการละเมิด ทางคุณธรรม จริยธรรมส่งผลเสียอย่างร้ายแรงต่อผลประโยชน์สาธารณะ วิธีการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ มีกลไกที่ใช้ในการป้องกัน ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือคุณสมบัติต้องห้ามของ ข้าราชการหรือสมาชิกของหน่วยงาน ในการเปิดเผยข้อมูล

เกี่ยวกับทรัพย์สิน หนี้สินและธุรกิจของครอบครัวให้สาธารณะชนได้ทราบ ทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่ง และหลังจากสิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง การกำหนดข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรมเพื่อบ่งบอกถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรกระทำ โดยถือเป็นหลักจรรยาบรรณในการทำงาน ข้อกำหนด เกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นตำแหน่งในหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นำข้อมูลลับภายในหน่วยงานไปใช้ วิธีการป้องกันดังกล่าวคือ การปลุกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน และประชาชนที่เป็นผู้เสียภาษี ซึ่งกลายเป็นเงินค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่รัฐได้รับ และปลุกฝังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่รับสิ่งของที่มีมูลค่ามากหรือเงินอื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือเงินที่ทางราชการกำหนดให้ ภาครัฐควรต้องส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ ให้กระทำการในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และกำหนดบทลงโทษกับผู้กระทำผิดอย่างหนัก เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานในอนาคตข้างหน้าได้

แบบสอบถาม
เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์
ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๐-๔๐ ปี
☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป
๓. การศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี ☐ ๕-๑๐ ปี
☐ ๑๑-๑๕ ปี ☐ ๑๖-๒๐ ปี
☐ มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป
๕. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ☐ ผู้บริหารท้องถิ่น/ปลัด/รองปลัด
☐ สมาชิกสภาท้องถิ่น
☐ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย
☐ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู
☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
 ของหน่วยงาน

รายการ	ความคิดเห็น			
	ไม่เคยพบเห็น	พบเห็นนานๆครั้ง	พบเห็นบ่อยครั้ง	พบเห็นเป็นประจำ
๑. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่าน รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ มีมูลค่าหรือราคาเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				
๒. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง เรียกรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้รับจ้างเพื่อให้ได้งานหรือการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้น				
๓. พบเห็นในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้าเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับหน่วยงาน				

รายการ	ความคิดเห็น			
	ไม่เคยพบเห็น	พบเห็นนานๆครั้ง	พบเห็นบ่อยครั้ง	พบเห็นเป็นประจำ
๔. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลภายในของรัฐที่ยังเป็นความลับอยู่ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือไม่ เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนตรงไหน ก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยาหรือญาติ เป็นต้น				
๕. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นสิทธิสวัสดิการ อาทิ ค่าทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม				
๖. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้ใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม อาทิ นำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว ฯลฯ				
๗. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ในการรับเงิน - จ่ายเงิน นำเงินไปใช้ส่วนตัว หมุนเงิน หรือนำส่งเงิน/ส่งใช้เงิน ล่าช้า				
๘. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำหรืออนุมัติโครงการของหน่วยงานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง เหมาะสม เข้าข่ายการทุจริต				
๙. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านได้เสนอ จัดทำหรืออนุมัติโครงการของหน่วยงาน อาทิ การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่ปฏิบัติ ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย				
๑๐. พบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของท่านเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการ				

ส่วนที่ 3 ท่านเห็นว่าหน่วยงานยังมีเหตุการณ์อื่น นอกเหนือจากประเด็นคำถามข้างต้น ที่เป็นความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ที่สมควรให้ทำการประเมินในครั้งต่อไปคือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....