 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** กองคลัง เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

**ที่** อบ 77402/2563 **วันที่** ตุลาคม 2562

**เรื่อง** การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำน้ำแซบ

1. **ความเป็นมา**

ประเทศไทยได้พยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตในระดับประเทศมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการบูรณาการทุกภาคส่วนให้เล็งเห็นถึงภัยร้ายที่ส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล อีกทั้งเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในทุกมิติ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2559 ให้หน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Tranparency Assessment : ITA) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการทุจริตในประเทศไทย ในการดำเนินการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

**2. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์เพื่อป้องกันการทุจริต**

2.1 ผลประโยชน์ทับซ้อน ความหมายของ สำนักงาน ก.พ. สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร) มีผลประโยชน์ ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง จนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำ ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือ บางเรื่อง เป็นการปฏิบัติสืบต่อกันมา จนไม่เห็นว่าจะเป็นสิ่งผิด แต่อย่างใดพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ ของส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือ พวกพ้อง

การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบ ในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

* 1. สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง อาจเกิดจาก 2 ปัจจัยหลัก คือ
     1. ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง
     2. ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

-2-

**3. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจาการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยิ่งมีสถานการณ์ขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสก่อให้เกิดการทุจริตมากเท่านั้น

3.1 การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เพื่อจัดลำดับความเสี่ยง และออกแบบแนวทางการจัดการความเสี่ยงต่อไป

3.1.1 กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

3.1.2 ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ ตามตารางคะแนน โดยกำหนดระดับ ที่เหมาะสมกับประเด็นความเสี่ยงนั้น ๆ 5 ระดับ เพื่อให้ทราบถึงความรุนแรงและความสำคัญโดยพิจารณาจาก

1) โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

2) ผลกระทบของความเสี่ยงหากเหตุการณ์นั้นๆ จะก่อให้เกิดความเสียหาย ในระดับใด

**ตารางที่ 1 เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **โอกาสที่จะเกิด** | **คำอธิบาย** |
| 5 | สูงมาก | มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ |
| 4 | สูง | มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| 3 | ปานกลาง | มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง |
| 2 | น้อย | มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง |
| 1 | น้อยมาก | มีโอกาสเกิดขึ้นยาก |

**ตารางที่ 2 เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **โอกาสที่จะเกิด** | **คำอธิบาย** |
| 5 | สูงมาก | ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง ไล่ออก |
| 4 | สูง | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ปลดออก |
| 3 | ปานกลาง | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ลดเงินเดือน |
| 2 | น้อย | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตัดเงินเดือน |
| 1 | น้อยมาก | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ภาคทัณฑ์ |

-3-

3.2 การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) ซึ่งจะบ่งบอกถึงระดับความสำคัญ ในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาส ที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับ ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส × ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

**ระดับความเสี่ยง**

**= โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ**

**(Likelihood x Impact)**

**ตารางที่ 3 แสดงระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ระดับความเสี่ยง** | **ช่วงคะแนน** |
| 1 | ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E) | 15 - 25 คะแนน |
| 2 | ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H) | 9 - 14 คะแนน |
| 3 | ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M) | 4 - 8 คะแนน |
| 4 | ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L) | 1 - 3 คะแนน |

**ตารางที่ 4 การแบ่งเป็น 4** **ระดับ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | ระดับความเสี่ยง | คะแนนระดับความเสี่ยง | มาตรการกำหนด |
| 4 | เสี่ยงสูงมาก (Extreme) | 15 -25 คะแนน | มีมาตรการลดและประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง |
| 3 | เสี่ยงสูง (High) | 9 - 14คะแนน | มีมาตรการลดความเสี่ยง |
| 2 | ปานกลาง (Medium) | 4 - 8 คะแนน | ยอมรับความเสี่ยง แต่มี มาตรการควบคุมความเสี่ยง |
| 1 | ต่ำ (Low) | 1 - 3 คะแนน | ยอมรับความเสี่ยง |

(นางสาวญาณวรรณ์ โพธิ์อ่อน)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

-3-

**4. การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต**

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถจำแนกระดับความเสี่ยงออกเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และสามารถประเมินข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี 2563 ได้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยที่จะเกิดความเสี่ยง** | **โอกาสและผลกระทบ** | | | **มาตรการจัดการความเสี่ยง** |
| **โอกาส** | **ผลกระทบ** | **ระดับความเสี่ยง** |
| 1. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ | 3 | 5 | 15 (สูงมาก) | 1. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด 2. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการจัดซื้อจัดจ้างจัดทำรายงานสรุปการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาสและเสนอให้หัวหน้าส่วนราการทราบทุกครั้ง 3. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างรับรองถึงความไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง |
| 1. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า | 3 | 4 | 12 (สูง) | 1. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เรื่องการรับของขวัญ สินน้ำใจ อย่างเคร่งครัด   1. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง |
| 1. การเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ | 3 | 4 | 12 (สูง) | ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายการเงินและการคลังอย่างเคร่งครัด |
| 1. การเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง | 2 | 4 | 8  (ปานกลาง) | 1. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด 2. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อร่วมสร้างแนวทางและมาตรการ ในการดำเนินการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ |

-4-

**5. แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อจัดการความเสี่ยง**

     3.1 การกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือคุณสมบัติต้องห้าม (Qualification and disqualification from office) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันเบื้องต้นมิให้มีโอกาสเกิดปัญหา ความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมในกรณีของข้าราชการการเมือง คุณสมบัติต้องห้ามที่นานาประเทศ มักกำหนด เช่น การไม่ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการประจำ และต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสัมปทานหรือสัญญาต่างๆกับภาครัฐ

3.2 การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจของครอบครัว ให้สาธารณะทราบ (Disclosure of personal interests) เช่น การแจ้งถึงจำนวนหุ้นส่วนหรือธุรกิจส่วนตัว ว่ามีอะไรบ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรกคือ การแจ้งทรัพย์สินหรือความต้องการส่วนบุคคล เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น และประเภทที่สอง คือ การแจ้งทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ก่อนจะมาดำรงตำแหน่ง ถึงแม้

วิธีการนี้จะไม่ใช่เครื่องมือที่แก้ปัญหาความขัดแย้ง ของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้โดยตรง แต่อย่างน้อยการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวก็ช่วยให้สาธารณชนสามารถวิเคราะห์หรือมองเห็นช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ง่ายขึ้น

3.3 การกำหนดข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรม (Code of conduct) เป็นการสร้างกรอบเพื่อบอกถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรยึดถือเป็นหลักในการทำงาน ถ้าไม่ปฏิบัติตามไม่ถือว่าผิดทางกฎหมายแต่สามารถบ่อนทำลายความเชื่อมั่นที่สังคมจะมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น และสามารถเป็นบ่อเกิดแห่งความเสื่อมศรัทธาที่ประชาชนจะมีต่อระบบราชการ

3.4 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นตำแหน่งในหน้าที่ทางราชการ (Post-office employment restriction) เป็นข้อกำหนดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงานของรัฐนำข้อมูลลับ (Confidential information) ภายในหน่วยงานที่เขาทราบไปใช้ประโยชน์หลังจากการออกจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว รวมถึงป้องกันการใช้สิทธิในการติดต่อหน่วยงานราชการในฐานะ ที่เคยดำรงตำแหน่งสำคัญ ในหน่วยงานราชการมาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ ที่นำเรียนเสนอมาพร้อมนี้ เพื่อนำประกาศขึ้นเว็บไซต์หน่วยงานต่อไป

(นางสาวญาณวรรณ์ โพธิ์อ่อน)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ