

**รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสุขภาพจิต**

**ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests)** หมายถึง ความทับซ้อนกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนและได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินที่มีลักษณะอื่นๆ

**ปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

๑. มีฐานความคิดในลักษณะบูรณาการ ไม่สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง
๒. มีฐานความคิดในเรื่องการตอบแทนบุญคุณ
๓. มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินที่สุรุ่ยสุร่าย ทำให้รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย
๔. มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอด เพื่อลดการเผชิญปัญหา เน้นเรื่องวัตถุนิยม การอยากมีอยากได้
๕. ปัจจัยด้านกฎหมาย บทลงโทษทางกฎหมายยังไม่เพียงพอต่อการป้องกันและป้องปราม

**การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน** จึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดเหตุ หรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

**เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ**

| ระดับ | โอกาสที่เกิด | คำอธิบาย                    |
|-------|--------------|-----------------------------|
| ๕     | สูงมาก       | มีโอกาสดังเกิดขึ้นประจำ     |
| ๔     | สูง          | มีโอกาสดังเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| ๓     | ปานกลาง      | มีโอกาสดังเกิดขึ้นบางครั้ง  |
| ๒     | น้อย         | มีโอกาสดังเกิดขึ้นน้อยครั้ง |
| ๑     | น้อยมาก      | มีโอกาสดังเกิดขึ้นยาก       |

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (บุคลากร)

| ระดับ | โอกาสที่เกิด | คำอธิบาย                                    |
|-------|--------------|---------------------------------------------|
| ๕     | สูงมาก       | ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง                     |
| ๔     | สูง          | ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง             |
| ๓     | ปานกลาง      | สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม        |
| ๒     | น้อย         | สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง  |
| ๑     | น้อยมาก      | สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง |

ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

| ระดับ | ระดับความเสี่ยง        | ช่วงคะแนน     | มาตรการกำหนด                                    |
|-------|------------------------|---------------|-------------------------------------------------|
| ๑     | ความเสี่ยงระดับสูงมาก  | ๑๙ - ๒๕ คะแนน | มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง |
| ๒     | ความเสี่ยงระดับสูง     | ๙-๑๔ คะแนน    | มีมาตรการลดความเสี่ยง                           |
| ๓     | ความเสี่ยงระดับปานกลาง | ๔-๘ คะแนน     | ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง   |
| ๔     | ความเสี่ยงระดับต่ำ     | ๑-๓ คะแนน     | ยอมรับความเสี่ยง                                |

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. สร้างความตระหนักรู้กับบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน ทุกคน ให้มีจิตสำนึกในการปกป้องประโยชน์สาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติส่วนบุคคล ต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง

๒. บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน ทุกคน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดและเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ หรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. มีการส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การประพฤติปฏิบัติตนที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน

๔. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการหลีกเลี่ยงประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์
๕. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

- ทราบ
- เห็นชอบตามรายงานผลการวิเคราะห์



(นางสาวอรอนงค์ มหุทธิการ)  
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

| ประเด็น<br>ความเสี่ยง                                                                                                                                      | โอกาสที่จะเกิด<br>ความเสี่ยง | ผล<br>กระทบ | ระดับ<br>ความเสี่ยง                   | ข้อเสนอแนะ/แนวทาง<br>การแก้ไขปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การจัดหาพัสดุ<br>๑.๑ กระบวนการจัดซื้อ<br>จัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ<br>๑.๒ การเอื้อประโยชน์ต่อ<br>พวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง<br>๑.๓ การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง | ๑                            | ๔           | ๔<br>(ความเสี่ยง<br>ระดับ<br>ปานกลาง) | ๑) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติตาม<br>๑.๑ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการ<br>บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐<br>๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อ<br>จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐<br>๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง<br>๑.๔ หนังสือเวียนของคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุ<br>๑.๕ ประกาศกรมสุภาพจิต ว่าด้วยแนวทาง<br>ปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงาน<br>ด้านจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑<br>๑.๖ ประกาศกรมสุภาพจิต ว่าด้วยนโยบาย<br>ต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและ<br>ประพฤติไม่ชอบ<br>๑.๗ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>๒) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องไม่<br>ดำเนินการจัดหาพัสดุด้วยวิธีแบ่งซื้อแบ่งจ้าง และ<br>จัดหาพัสดุโดยไม่มีพัสดจริง<br>๓) มีการเข้าร่วมประชุมชี้แจง / อบรมสัมมนาให้<br>ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง อย่าง<br>น้อยปีละ ๑-๒ ครั้ง<br>๔) จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง<br>ประจำปี<br>๕) มีการตรวจสอบภายใน/การควบคุมภายใน<br>๖) มีการรายงานความเสี่ยงเมื่อพบเห็นเหตุการณ์<br>๗) มีขั้นตอนการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง<br>คู่สัญญา |

| ประเด็น<br>ความเสี่ยง                                                                                                                                                                                                                                                                     | โอกาสที่จะเกิด<br>ความเสี่ยง | ผล<br>กระทบ | ระดับ<br>ความเสี่ยง                   | ข้อเสนอแนะ/แนวทาง<br>การแก้ไขปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๒. การเบิกค่าตอบแทน<br/>ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป<br/>ราชการ</p> <p>๒.๑ เบิกค่าตอบแทนการ<br/>ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ<br/>และในวันหยุดราชการเป็น<br/>เท็จไม่เป็นไปตามระเบียบที่<br/>เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ เบิกค่าใช้จ่ายในการ<br/>เดินทางไปราชการเป็นเท็จ<br/>และไม่เป็นไปตามระเบียบ</p> | ๑                            | ๔           | ๔<br>(ความเสี่ยง<br>ระดับ<br>ปานกลาง) | <p>๑) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติตาม</p> <p>๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิก<br/>จ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ<br/>พ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>๑.๒ พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง<br/>ไปราชการ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๑.๓ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) ปลุกฝัง สร้างวัฒนธรรมความคิดแยกแยะ<br/>ผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ให้เกิดการแสวงหา<br/>ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้<br/>โดยมิชอบตามกฎหมาย</p> <p>๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์การ<br/>ควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๔) ปฏิบัติตามมาตรการประหยัคของกรมสุภาพจิต</p> <p>๕) หากพบว่ามีกระทำความผิด จะต้องดำเนินการทาง<br/>วินัย ละเมิดและอาญาอย่างเคร่งครัด</p> |

| ประเด็น<br>ความเสี่ยง                                 | โอกาสที่จะเกิด<br>ความเสี่ยง | ผล<br>กระทบ | ระดับ<br>ความเสี่ยง                   | ข้อเสนอแนะ/แนวทาง<br>การแก้ไขปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓. การใช้ทรัพย์สินของทาง<br>ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน | ๑                            | ๔           | ๔<br>(ความเสี่ยง<br>ระดับ<br>ปานกลาง) | <p>๑) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติตาม ๑.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๖ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๑.๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามข้อ ๕(๑) ถึง (๔) และข้อ ๖(๑) ถึง (๓) ในเรื่อง ป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ และต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และต้องละเว้นการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๑.๓ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒) ปลุกฝัง สร้างวัฒนธรรมในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก เกิดความคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใดคนหนึ่ง</p> |