

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นยาก

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 มหุดติการ)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

ประเด็น ความเสี่ยง	โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	ผล กระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การแก้ไขปัญหา
๑. การจัดหาพัสดุ ๑.๑ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบ ๑.๒ การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการจัดซื้อจัดจ้าง ๑.๓ การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง	๑	๔	๔ (ความเสี่ยงระดับปานกลาง)	๑) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติตาม ๑.๑ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๑.๓ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ หนังสือเวียนของคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุ ๑.๕ ประกาศกรมสุภาพจิต ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑.๖ ประกาศกรมสุภาพจิต ว่าด้วยนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติไม่ชอบ ๑.๗ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒) บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องไม่ดำเนินการจัดหาพัสดุด้วยวิธีแบ่งซื้อแบ่งจ้าง และจัดหาพัสดุโดยไม่มีพัสดุจริง ๓) มีการเข้าร่วมประชุมชี้แจง / อบรมสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑-๒ ครั้ง ๔) จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ๕) มีการตรวจสอบภายใน/การควบคุมภายใน ๖) มีการรายงานความเสี่ยงเมื่อพบเห็นเหตุการณ์ ๗) มีขั้นตอนการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา

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

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