

แผนบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

การทุจริตคอร์รัปชันนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากการกระทำความผิดโดยไม่เจตนาเพราะหรือไม่มีความรู้หรือเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจ ในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไปโดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติการออกใบอนุญาตประกอบกิจการใดๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้น การยกเว้น หรือ การจัดการประมุขทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง เป็นต้น หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องเหนือผลประโยชน์ส่วนรวมย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันราชการ และสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและประชาชน

ความเสี่ยงการทุจริตประกอบด้วย ๓ ด้าน

ด้านที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

ด้านที่ ๒ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ ๓ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับความเสี่ยงการทุจริตทั้ง ๓ ด้าน โดยเน้นเกี่ยวกับการให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการเรียกรับผลประโยชน์หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริตและการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัด หรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจาก ยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

๑) ประเด็นการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน^๑

จากแนวทางในการป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางราชการได้ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๗ ประเด็น คือ

๑. การแสวงหาประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ
๒. การรับผลประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ
๓. การใช้อิทธิพลเรียกผลประโยชน์
๔. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
๕. การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ
๖. การรับทำงานนอกองค์การ
๗. การทำงานหลังออกจากตำแหน่ง

๒) ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้าราชการประจำหรือบุคลากรที่มีหน้าที่ ภารกิจ หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน พบว่า กระบวนการทำงาน และงานบริการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถวิเคราะห์ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน ได้ดังนี้

๑. การรับผลประโยชน์หรือการเรียกร้องสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การรับผลประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ (การรับของขวัญ/สินน้ำใจจากผู้มาติดต่อราชการ)
๓. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อการส่วนตัว
๔. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ
๕. การรับประโยชน์จากระบบการล๊อคบัตรคิวให้แก่เจ้าหน้าที่หรือญาติเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๓) การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง

การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง กำหนดให้มีระดับความเสี่ยง ไว้ดังนี้

๑. ความรุนแรงของผลกระทบ

ค่าความรุนแรง	ความหมาย
๑	น้อยมาก
๒	น้อย
๓	ปานกลาง
๔	รุนแรง
๕	รุนแรงมาก

^๑ ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ “ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict Of Interests)” สำนักงาน ป.ป.ช. : พ.ศ. ๒๕๕๙

ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			ความหมาย	แนวทางการจัดการความเสี่ยง
	ผลกระทบ/ ความรุนแรง (ก)	โอกาสเกิด ความเสี่ยง (ข)	ค่าระดับ ความเสี่ยง (ก x ข)		
๓. การใช้บุคลากร/ทรัพยากรของทางราชการไปใช้ส่วนตัว	๓	๒	๖	มีความเสี่ยงปานกลาง	การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สวธ. เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมว่าการกระทำแบบใดไม่สามารถทำได้หรือสามารถทำได้เพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านบอร์ด KM
๔. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ	๓	๑	๓	มีความเสี่ยงต่ำ	- การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สวธ. เรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” ผ่านบอร์ด KM - การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สวธ. เรื่อง “มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต”
๕. การรับประโยชน์จากระบบการลัดคิวการให้บริการหรือการล่อลวงให้แก่เจ้าหน้าที่หรือญาติเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๕	๒	๑๐	มีความเสี่ยงสูง	- ปรับปรุงช่องทางการให้บริการให้มีความสะดวกมากขึ้นและมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการยื่นขออนุญาต - เปิดเผยข้อมูลให้ผู้ใช้บริการสามารถตรวจสอบ ติดตามผลการพิจารณาของทางราชการได้ทันที ทุกเวลา

๔) แนวทางในการป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางราชการ

ก.พ.ร. สวธ. ได้วิเคราะห์แนวทางในการป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ดังนี้

๑. การประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรใน สวธ. เรื่อง การปฏิบัติงานที่เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตามนโยบายเจตจำนงอย่างเคร่งครัด และปรับปรุงช่องทางการให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อความรวดเร็ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ไม่รับของขวัญของหน่วยงานเพื่อป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. การให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบว่าการกระทำแบบใดไม่สามารถทำได้หรือสามารถทำได้เพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ การประชุม บอร์ด KM

๔. การรายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



นายชาย นครชัย
อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม