

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐ ในปัจจุบันที่เป็นป่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องเร่งสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรมีความเข้าใจในเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การคอร์รัปชัน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ มีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมย่อมส่งผลกระทบต่อราชการ และสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและประชาชน ดังจะเห็นได้จาก ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยได้ค่าดัชนีวัดภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ซึ่งประเมินผลโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ๓๗ คะแนน จาก ๑๐๐ คะแนนเต็ม ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรสร้างความตระหนักและหามาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดถือหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติราชการ เป็นสำคัญ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มระดับค่าดัชนีวัดภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชันของประเทศไทยให้มีระดับคะแนนที่สูงขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมดำเนินการ วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) ดังนี้

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง โอกาส/เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือสิ่งที่ทำให้ แผนงานหรือการดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบันไม่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อองค์กรในที่สุด ทั้งในแง่ของผลกระทบที่เป็นตัวเงินได้หรือผลกระทบที่มีต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

ผลประโยชน์ทับซ้อนหมายถึงความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเปิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง หลีกเลี่ยงการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงวัฒนธรรมด้านการเป็นองค์กรคุณธรรมในการบริหารจัดการให้มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและมีธรรมาภิบาล

## บทที่ ๒

# การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการรับสินบน

### ๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการรับสินบน

ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การเงิน บุคลากร การปฏิบัติงาน กฎหมาย ภาษีอากร ระบบงาน สิ่งแวดล้อม รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์/เป้าหมายขององค์กร เช่น

- วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย ข้อบังคับ การเงิน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในการแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- แนวโน้ม/ทิศทางของประเทศที่ส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นสิ่งที่ต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กรและมีอิทธิพลต่อเป้าหมายขององค์กร เช่น

- ทรัพยากรและความรู้ : งบประมาณ เวลา บุคลากร กระบวนการ ระบบและเทคโนโลยี
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร
- นโยบาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์
- วัฒนธรรมองค์กร
- โครงสร้างองค์กร : ระบบการจัดการ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

#### การจำแนกความเสี่ยงแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ( Strategic Risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ยังรวมถึงด้านการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกและภายใน อันส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์ หรือการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) ความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละกระบวนการหรือกิจกรรมภายในองค์กร รวมทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลความรู้ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งความเสี่ยงด้านปฏิบัติการจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในภาพรวม

๓. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการเงิน (financial Risk) โดยอาจเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากภายใน เช่น การบริหารจัดการด้านสภาพคล่อง ด้านเครดิต ด้านเงินลงทุน หรือจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน หรือความเสี่ยงที่คู่สัญญาไม่สามารถปฏิบัติตามภาระผูกพันที่ตกลงไว้ อันส่งผลกระทบต่อค่าครองอยู่ รวมถึงส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

๔. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล (Compliance Risk) เช่น คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น รวมทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งเมื่อความเสี่ยงด้านนี้เกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวม

**การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน**

- เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาส	คำอธิบาย
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง
๔	มาก	มีโอกาสเกิดขึ้นมาก
๕	มากที่สุด	มีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุด

- เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ระดับ	โอกาส	คำอธิบาย
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานฯ ครั้ง
๒	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

ระดับความเสี่ยง คือ การแสดงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงกับระดับความรุนแรงของผลกระทบของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

<b>ระดับความเสี่ยง =โอกาส x ผลกระทบ</b>
---

●ระดับความเสี่ยง

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน	แถบสี	มาตรการกำหนด
๑	ต่ำ	๑ - ๓ คะแนน	เขียว	ยอมรับความเสี่ยง
๒	ปานกลาง	๔ - ๘ คะแนน	เหลือง	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง
๓	เสี่ยงสูง	๙- ๑๔ คะแนน	ส้ม	มีมาตรการลดความเสี่ยง
๔	เสี่ยงมาก	๑๕- ๒๕ คะแนน	แดง	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง

ตารางระดับความเสี่ยง

ผลกระทบของความเสี่ยง	๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
	๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
	๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
	๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
	๑	๑	๒	๓	๔	๕
		๑	๒	๓	๔	๕

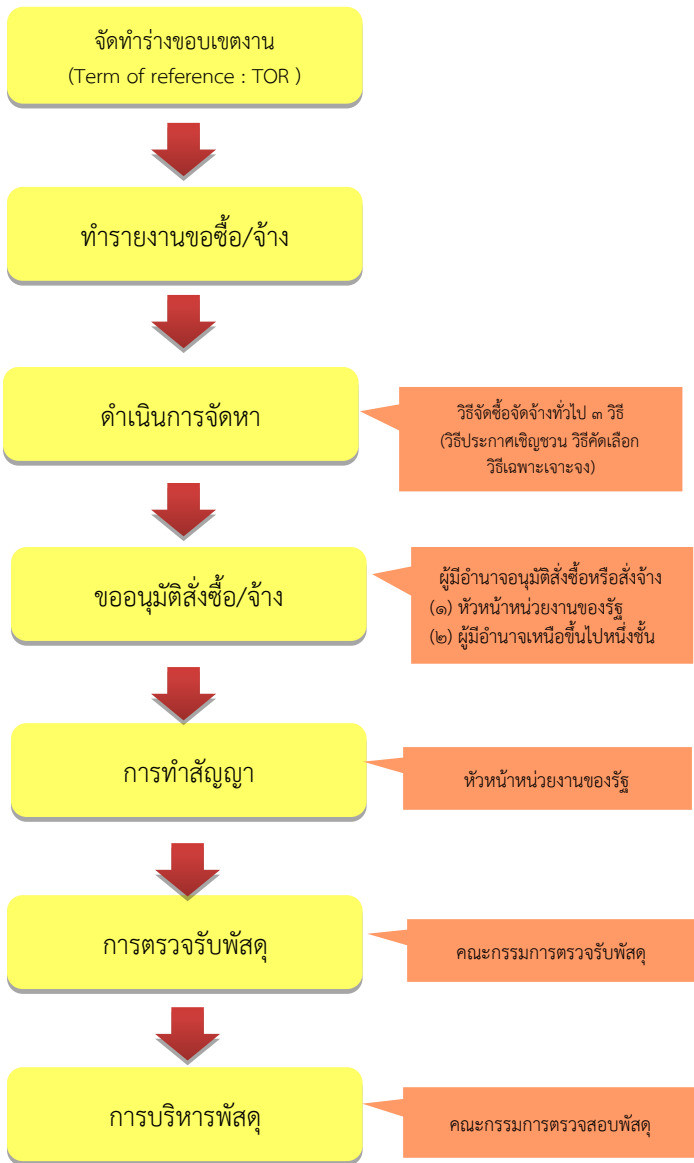
โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดประโยชน์ทับซ้อนและการรับสินบน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

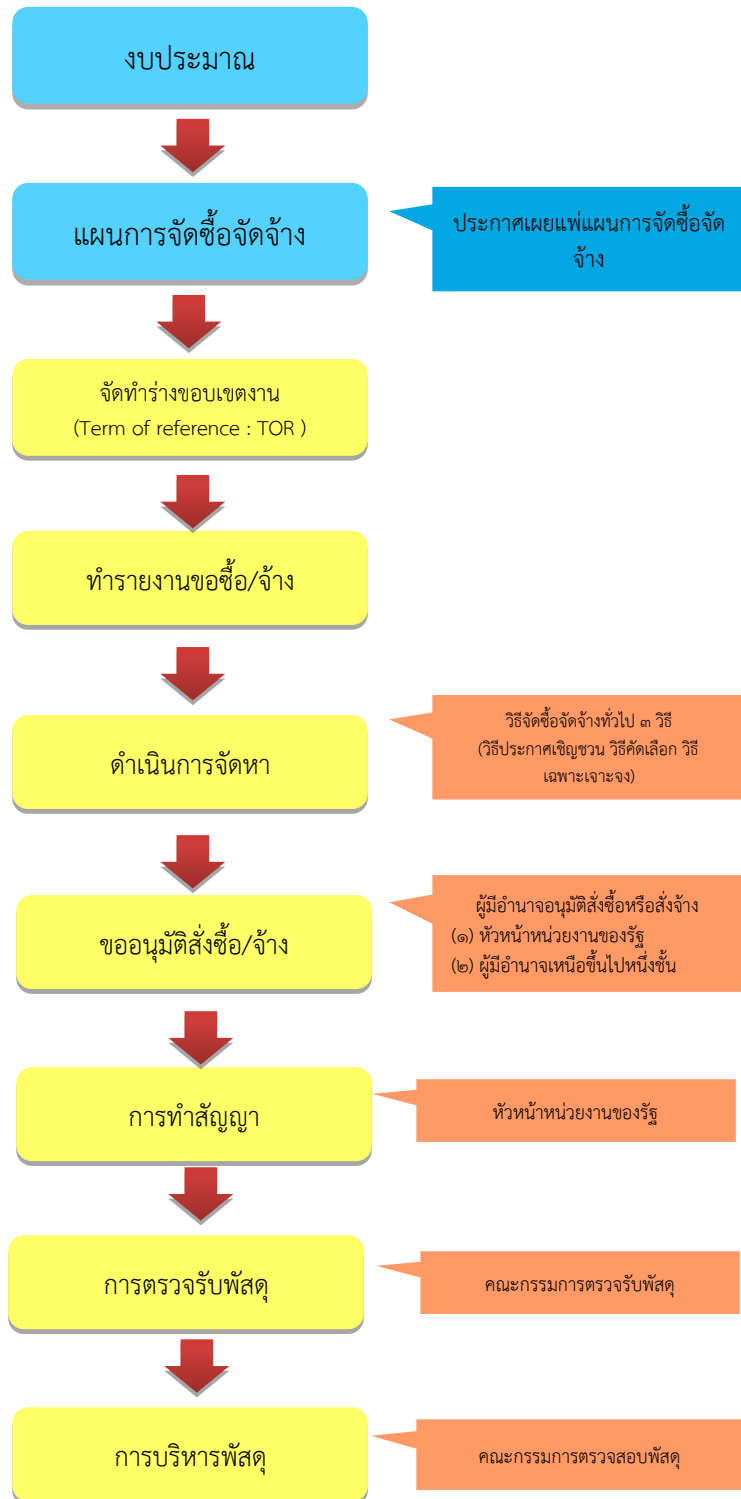
ประเด็นความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดประโยชน์ทับซ้อนแลการรับสินบน				มาตรการจัดการความเสี่ยง
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง	
๑. กระบวนการจัดหาพัสดุ	๑. การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฉบับใหม่	เพื่อให้การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	๒	๕	๑๐ (สูง)	๒	๑. ให้ความรู้แก่บุคลากร ๒. จัดทำคู่มือ ๓. มีการสอนงาน
๒. การใช้รถราชการ	ผู้มีสิทธิเบิกค่ารถประจำตำแหน่ง มาขอใช้รถราชการส่วนกลาง		๓	๒	๖ (ปานกลาง)	๓	ไม่ให้มีการเบิกค่ารถประจำตำแหน่ง
๓. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด	- เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด - รับของฝากหรือของที่ระลึก		๑	๕	๕ (ปานกลาง)	๓	No Gift Policy

# ขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

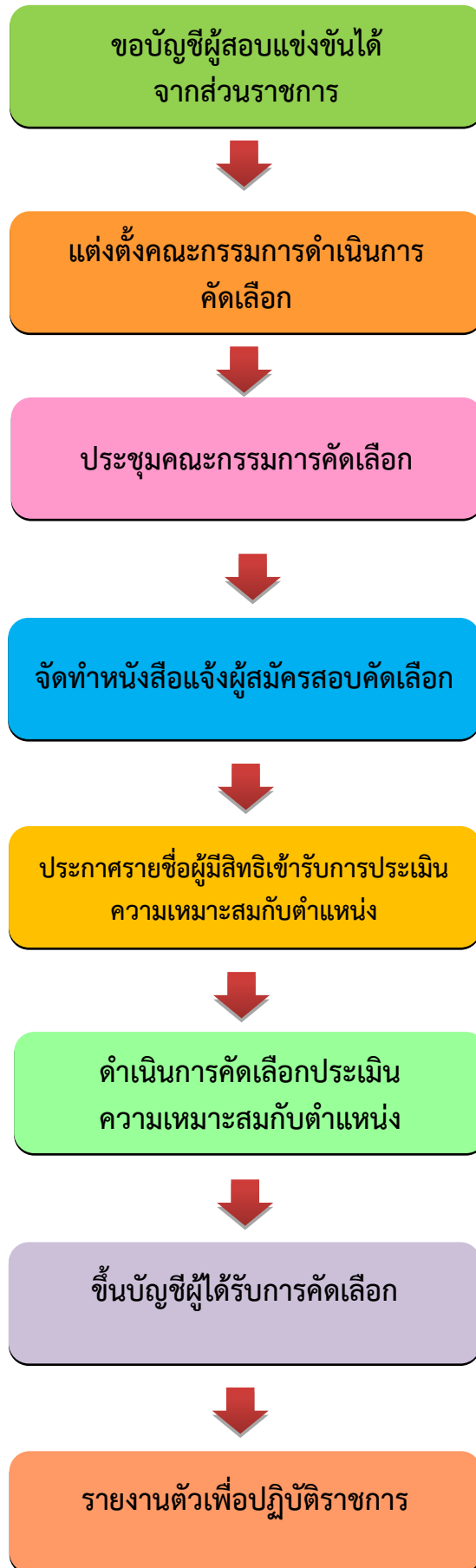
## ● กรณีวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท



## ● กรณีวงเงินตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๑ บาท



## ขั้นตอนกระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ





## บทที่ ๓

### การจัดการด้านผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการรับสินบน

#### ๓.๑ มาตรการป้องกันความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการรับสินบน

๓.๑.๑ การออกคำสั่ง/ข้อสั่งการหรือนโยบาย ป้องกันความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการรับสินบนจากผู้บริหาร

๓.๑.๒ การจัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับการความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

(๑) การอบรมเสริมสร้างความรู้ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรา ๑๐๐, ๑๐๓, ๑๐๓/๗ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยได้เชิญวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนตามกฎหมาย ป.ป.ช. ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๒) การฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรด้านการพัสดุ ตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ผู้ตรวจสอบภายใน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้อย่างถูกต้อง

๓.๑.๓ การสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย และเป็นผู้นำเหล่าข้าราชการและพนักงานราชการกล่าวคำประกาศประกาศเจตจำนง “ซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานของแผ่นดิน” เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๙ อาคารกระทรวงวัฒนธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีข้าราชการบรรจุใหม่ซึ่งยังไม่ได้รับทราบเจตจำนงและนโยบายดังกล่าว รวมทั้งเพื่อเป็นการตอกย้ำความสำคัญให้ทุกคนถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ดังนั้น สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๑.๔ การจัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้จัดทำ “คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน แก่บุคลากร โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และได้เพิ่มเติม คู่มือ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมาตรการประหยัตงบประมาณ มาบรรจุไว้ในคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย [www.ocac.go.th](http://www.ocac.go.th)

๓.๑.๕ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ( Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้บุคลากรในสังกัด สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินและการยกระดับการทำงาน รวมทั้งเตรียมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ จึง ดำเนินการจัดประชุมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ให้หน่วยงานที่ภารกิจที่เกี่ยวข้องดำเนินการ และรายงานตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินเข้าร่วมประชุมซักซ้อมทำความเข้าใจเรื่องดังกล่าว

### ๓.๒ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเป็นหน่วยของรัฐที่ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันที่ประพฤติชอบในหน่วยงานราชการและดำเนินการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัด รั้งเกียรติกายการทุจริตทุกรูปแบบอย่างจริงจังโดยมีกระบวนการดำเนินการที่สำคัญเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะที่จะนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ดังนี้

๓.๒.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา และต่อต้านการทุจริต ให้กับบุคลากรสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท : เศรษฐกิจพอเพียง วิชาครองตน ครองคน ครองงาน การเสริมสร้างความรู้ตาม พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ มาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๓/๗ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมจิตอาสาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ กิจกรรมแสดงเจตจำนง ความซื่อสัตย์สุจริตและต่อต้านการทุจริต เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา และต่อต้านการทุจริต และจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๒.๒ การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายโดย เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริตระดับประเทศและอบรมให้ความรู้เครือข่ายด้านการป้องกันการทุจริตและปราบปรามการทุจริต

### ๓.๓ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล