



องค์ความรู้ (STRONG)

ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



Be Strong!



แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดเป้าหมายภาพรวมให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายภายใต้แผนย่อย ๒ แผนย่อย ได้แก่ ๑) แผนย่อยป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีเป้าหมายให้ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตและคดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง ๒) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต มีเป้าหมายให้การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความตระหนักและให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภายในและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยปราศจากการทุจริตทุกรูปแบบ และจัดให้บุคลากรของสำนักเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต เพื่อร่วมรับฟังการปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต และมีองค์ความรู้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการไปศึกษาดูงานองค์กรเครือข่าย STRONG และองค์กรที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินการต่อต้านทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งหน่วยงานและบุคคลอื่นที่สนใจได้เป็นอย่างดี

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

ข

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทนำ.....	๑
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	
- เสวนา เรื่อง “ก้าวต่อไปของ STRONG องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริต”.....	๓
- ถอดบทเรียน เรื่อง “กรณีศึกษาการทุจริตภาครัฐ และเทคนิควิธีการถอดบทเรียน เพื่อลดความเสี่ยงการทุจริตภายในองค์กรของรัฐ”.....	๗
ศึกษาดูงานองค์กรเครือข่าย STRONG และองค์กรที่ได้รับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) ณ ธนาคารแห่งประเทศไทย.....	๑๐
การดำเนินการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๒๓
ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการส่งเสริมด้านการต่อต้านทุจริต.....	๒๓
ภาคผนวก.....	๒๔
- ประกาศเจตนารมณ์และนโยบายต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
- องค์กรความรู้ในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล...	๒๘



องค์ความรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บทนำ

การทุจริต (Corruption) หมายถึง การใช้อำนาจที่ได้มาหรือการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ในทางมิชอบ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ของผู้อื่น การทุจริตอาจเกิดได้หลายลักษณะ อาทิ การติดสินบนเจ้าพนักงานด้วยการชักชวนการเสนอ การให้หรือการรับสินบน ทั้งที่เป็นเงินและสิ่งของ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การฉ้อฉล การฟอกเงิน การยกยอกการปกปิดข้อเท็จจริง การขัดขวาง กระบวนการยุติธรรม การค้าภายใต้แรงอิทธิพล ทั้งนี้ การทุจริตมิได้หมายความถึงเพียงความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับหน่วยงานของรัฐเท่านั้น แต่ยังรวมถึงธุรกรรมระหว่างบุคคลหรือกิจการในระหว่าง ภาคเอกชนด้วยกันเองด้วย การทุจริตเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีความ พยายามในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาโดยตลอด ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยมีแผนย่อย ๒ แผน ได้แก่

๑) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย ๒ เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต โดยการปลูกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดีให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึก และพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา เน้นการสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมสุจริตรวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การไม่ให้ไม่รับสินบน มีความละเอียดต่อการกระทำ ความผิดและไม่เพิกเฉย หรืออดทนต่อการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

เป้าหมายที่ ๒ คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง มุ่งเน้นการพัฒนามาตรการ กระบวนการในการป้องปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต สามารถระงับยับยั้งการทุจริต ได้อย่างรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดคดีทุจริต

๒) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย ๑ เป้าหมาย คือ การดำเนินคดีทุจริต มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับกลไกและกระบวนการปราบปราม การทุจริตที่มีประสิทธิภาพ กฎหมาย มีความทันสมัย การบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดี มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว มุ่งเน้นการส่งเสริมการปรับปรุง กระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบข้อมูล เรื่องร้องเรียนที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่อต้านการทุจริตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีรวมทั้ง การปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายใหม่เพื่อสนับสนุนให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการดำเนินคดีและลงโทษทั้งทางวินัยและอาญาอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สังคมเกิดความเกรงกลัวต่อการทุจริต

ในส่วนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการขับเคลื่อนในเรื่องการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักรู้และเฝ้าระวังการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ และมีองค์ความรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อสร้างความเข้าใจและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เสวนา เรื่อง “ก้าวต่อไปของ STRONG องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริต”

โดย รศ.ดร.มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ

ที่ปรึกษาประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เมื่อวันอังคารที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา

STRONG Model จิตพอเพียงต้านทุจริต

โครงการ “STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต” เป็นโครงการที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต อันมีกลยุทธ์ว่าด้วยเรื่องของการปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัยให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมเพื่อต้านทุจริต ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือต้านทุจริต และเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community) และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต ซึ่งโครงการ “STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต” ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบหลักการต่อต้านการทุจริตอื่น ๆ เพื่อสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นฐานความคิดของปัจเจกบุคคล และประยุกต์หลักบูรณาการโมเดล “STRONG” ประกอบด้วย พอเพียง (Sufficient : S) โปร่งใส (Transparent : T) ตื่นรู้ (Realise : R) มุ่งไปข้างหน้า (Onward : O) ความรู้ (Knowledge : N) และ เอื้ออาทร (Generosity : G)



SUFFICIENT = พอเพียง “หลักความพอเพียงโดยบุคคลสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

STRONG Model
จิตพอเพียงต้านทุจริต

หลักความพอเพียง โดยบุคคลสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

OFFICE OF NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION THAILAND

S พอเพียง SUFFICIENT

- การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post employment)
- การทำงานพิเศษ (Outside employment or Moonlighting)
- การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)
- การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)
- การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling)
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
- การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)

พัฒนาโดย
รศ. ดร.ภาณี ไชยธรรมาวุฒศิริ, 2562

TRANSPARENT = โปร่งใส “บุคคลและหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส”

STRONG Model
จิตพอเพียงต้านทุจริต

"โปร่งใสไม่ใช่แค่เพื่อป้องกันทุจริต แต่เพื่อพัฒนา และเพื่อป้องกันตนได้อีกด้วย"

OFFICE OF NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION THAILAND

T โปร่งใส TRANSPARENT

บุคคลและหน่วยงาน ปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส

TRANSPARENCY: Sincerity, Confidence, Realistic, Modesty, Neutrality

ACCOUNTABILITY: Sharing, Commitment, Learning, Experimentation

INTEGRITY: Courage, Respect, Honesty, Confidentiality

MOVEMENT: Objectives, Imagination, Change, Action

"ความไว้วางใจ" "ความสามัคคี" "ความน่าเชื่อถือ" "การพัฒนา"

REALISE = ตื่นรู้ “รู้และพร้อมลงมือป้องกันทุจริต”

STRONG Model
จดพอเพียงต้านทุจริต

หมดยุคสมัย !!!
ของการบอกว่า
การทุจริตเป็นสิ่งที่ไม่ดี

Office of National Anti-Corruption Commission Thailand

ถึงเวลาตั้งคำถามว่า
ถ้ารู้ว่าไม่ดีแล้ว
เราจะทำอย่างไรต่อไป?

As China nears a coronavirus vaccine, bribery cloud hangs over drugmaker Sinovac

คิด ทำ ทิ้ง
ทิ้งบ้านสามหลัง
ทิ้งรถยนต์

ทุจริตเงินคนจน

รู้และพร้อม
ลงมือป้องกันทุจริต

R ตื่นรู้
EALISE

ONWARD = มุ่งไปข้างหน้า “มุ่งพัฒนาให้เกิดความเจริญโดยการต่อสู้กับการทุจริตอย่างไม่ย่อท้อ”

STRONG Model
จดพอเพียงต้านทุจริต

เป้าหมายร่วมกัน
ที่ชัดเจน

ลงมือทำ
อย่างต่อเนื่อง

ความเชื่ออย่างแรงกล้า

Office of National Anti-Corruption Commission Thailand

เริ่มจากสิ่งรอบตัว
สิ่งที่ทำได้ และควรทำให้ดียิ่งขึ้น
และเริ่มต้นทำเดี๋ยวนี้

Just do it!!

O มุ่งไปข้างหน้า
NWARD

มุ่งพัฒนาให้เกิดความเจริญ
โดยการต่อสู้กับการทุจริต
อย่างไม่ย่อท้อ

KNOWLEDGE = ความรู้ “แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต”

STRONG Model
จิตพอเพียงต้านทุจริต

“...ติดตาม แสวงหาความรู้อย่างเท่ากัน ในทุกมิติ ทั้งสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย ค่านิยม ทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต...”

OFFICE OF NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION THAILAND

แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ การทุจริต

ความรู้ KNOWLEDGE

การทุจริตในอดีต
การทุจริตในปัจจุบัน
การทุจริตในอนาคต

พัฒนาโดย
รศ. ดร.มาณี โชยธราวุฒิศรี, 2562

GENEROSITY = เอื้ออาทร “ร่วมพัฒนาให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรม และจิตพอเพียง”

STRONG Model
จิตพอเพียงต้านทุจริต

“... เอื้ออาทร ไม่ใช่ อุปถัมภ์...”

OFFICE OF NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION THAILAND

ร่วมพัฒนา ให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน บนพื้นฐานของจริยธรรม และจิตพอเพียง

เอื้ออาทร GENEROSITY

“เอื้ออาทรคือการให้บนพื้นฐานของมนุษยธรรม”
“...แต่อุปถัมภ์ คือการเลือกช่วยเหลือกัน โดยไม่สนใจจริยธรรมและกฎหมาย เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ที่ต้องการ...”

“...มนุษย์เป็นสัตว์สังคม...”
“...สร้างสังคมที่น่าอยู่ ด้วยการเอื้ออาทร...”

พัฒนาโดย
รศ. ดร.มาณี โชยธราวุฒิศรี, 2562

STRONG Model สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร โดยนำมาแทรกอยู่ในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักและสามารถแยกแยะในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ ส่วนรวมได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีความตื่นรู้ในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต และมีความเอื้ออาทรต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง

STRONGER คือการพัฒนาด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตจากเดิมให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเพิ่มตัวอักษรภาษาอังกฤษที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ E (Excellence) คือ ความเป็นเลิศ และ R (Reformity) คือ การเปลี่ยนแปลง

STRONGEST คือการพัฒนาไปสู่การป้องกันและต่อต้านการทุจริตให้มีความเข้มแข็งสูงสุด และยั่งยืน โดยเพิ่มตัวอักษรภาษาอังกฤษที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ E (Ethics) คือ จริยธรรม, S (Sustainability) คือ ความยั่งยืน และ T (Truth) คือ สัจธรรม

การป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีหลักการสำคัญ ได้แก่

- การมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่หวั่นไหว
- การมีค่านิยมที่ถูกต้องในใจ
- ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย เมื่อพบเห็นการทุจริต
- มุ่งเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนา
- รู้เท่าทันรอบด้าน ไม่หลงกลอุบาย

กิจกรรมถอดบทเรียน เรื่อง “กรณีศึกษาการทุจริตภาครัฐ

และเทคนิควิธีการถอดบทเรียนเพื่อลดความเสี่ยงการทุจริตในองค์กรภาครัฐ”

วิทยากรโดย พันตำรวจโท สิริพงษ์ ศรีตุลา ผู้อำนวยการสำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ๒

สำนักงาน ป.ป.ท.

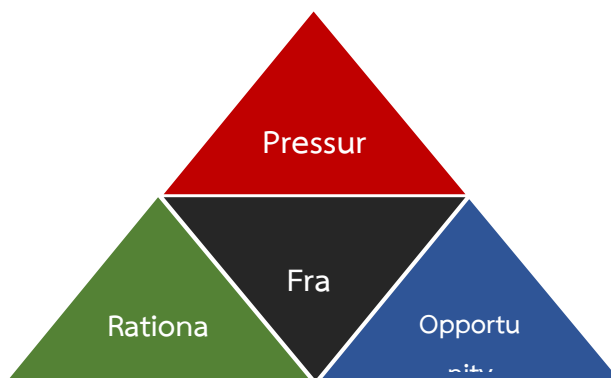


สาระสำคัญของการบรรยาย คือ เป็นการยกกรณีตัวอย่าง เหตุการณ์ที่มีการทุจริตในภาครัฐในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ พวกเราจะอยู่อย่างไรไม่ให้โดนไล่ออก และติดคุก

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานที่ทรงเกียรติ ทำงานกับนักการเมือง มีความสำคัญโดยการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ด้าน

การเมือง ไม่ได้มีภารกิจในการอนุมัติ อนุญาต ไม่มีผลประโยชน์ในการลงนามเพื่อแลกกับอะไร ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเงินเดือน การจัดสัมมนา เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม เพราะฉะนั้นถ้ามองเผิน ๆ เป็นหน่วยงานที่ไม่เสี่ยงอะไรเลย แต่ในความคิดของวิทยากรเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะโดนคดีเรื่องการทุจริตเยอะมาก ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง คุณแม่ของคณบดีเสียชีวิต

ที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อลูกน้องทราบก็จะไปร่วมงานกัน จึงมีการจัดทำโครงการสัมมนาเพื่อไปที่นั่น ทำโครงการขึ้นมา และนำรถตู้ไปงานศพ ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้ไปงานจริง คนที่ต้องรับผิดชอบในครั้งนี้ คือ คนที่ทำโครงการ และนอกจากนี้ยังมีการเบี่ยงเบี่ยง เบี่ยงค่าน้ำมันด้วย ในที่สุดจึงต้องถูก “ชี้มูลความผิดทุกคนที่เกี่ยวข้อง” จากกรณีศึกษาที่ยกตัวอย่างให้เห็นแสดงให้เห็นว่าไม่ใช่เรื่องไกลตัวเลย เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวมาก



แผนภาพ Triangle Fraud

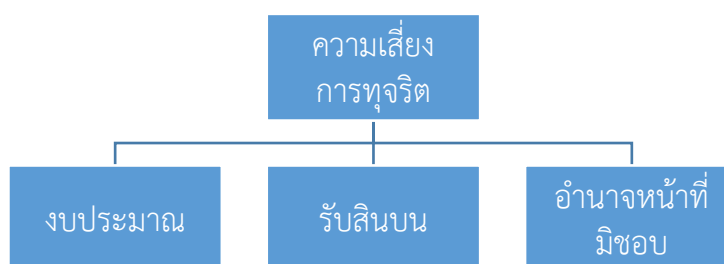
จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่าทราบใดที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐคุ้นชินกับการทุจริต ซึ่งมีองค์ประกอบ ๓ อย่าง ดังนี้

๑. Opportunity ท่านมีโอกาสในการทุจริต ดังนั้น สิ่งที่สามารถเสี่ยงต่อการทุจริตมากที่สุด คือ “โอกาส” ถ้าสามารถตัดโอกาสได้ จะไม่มีการทุจริตเกิดขึ้น

๒. Pressure มีแรงกดดัน เช่น มีหนี้สิน ติดการพนัน ครอบครัวต้องใช้จ่าย

๓. Rationalize หาเหตุผลได้ว่าทำไมต้องโกง เช่น ถ้าไม่ทำเจ้าหน้าที่ฟ้อง ถ้าไม่ทำที่บ้านเดือดร้อนและสิ่งที่น่ากลัวที่สุดคือความคิดที่ว่า “ใครๆ ก็ทำกัน ไม่เห็นเป็นอะไรเลย”

เมื่อเหตุผลครบ ๓ ประการข้างต้น ทุกคนก็ทุจริตทั้งหมด ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถมีความเสี่ยงได้ ๓ ประการ คือ



๑. เสี่ยงการใช้งบประมาณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะโดนมุ่งเป้าหมายมาที่การจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/การประชุม ดังนั้น การลดความเสี่ยงในการทุจริต คือ การตั้งกฎ ระเบียบ

๒. เสี่ยงในเรื่องการเรียกรับสินบน ในข้อนี้สำนักงานฯ ถือว่าเป็นเรื่องไกลตัว ซึ่งกรณีศึกษาเรื่องนี้ส่วนใหญ่จะเกิดจากหน่วยงานท้องถิ่นที่จะมีการทุจริตเสมอ

๓. เสี่ยงในเรื่องของการใช้อำนาจหน้าที่มีขอบ

กรณีศึกษาของอธิบดีกรมอุทยาน (ที่โดนจับ) แจ้งกับ ป.ป.ท. ว่าองค์กรมีความเสี่ยงที่สุด คือ เรื่องการทุจริตเงินโอที ถือว่าเป็นเรื่องปกติที่หน่วยงานจะไม่ทุบหม้อข้าวตัวเอง

ฮอตฮิตที่สุดในการมองถึงความเสี่ยงในการทุจริต คือ การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ทำแบบเดียวกันแทบทุกหน่วยงาน ซึ่งคำตอบส่วนใหญ่จะบอกว่า “ทำตามระเบียบพัสดุ” ซึ่งไม่ใช่การตอบที่ถูกต้อง ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีการประชุมระดมความคิดเห็นกัน โดยสมมติว่า ถ้ามีโอกาสโกงจะอย่างไร เมื่อได้ข้อมูลออกมาก็ให้ออกกฎ ระเบียบมาเพื่อลดความเสี่ยงในการทุจริต จะมีความยั่งยืนมากกว่า ซึ่งดีกว่าการมานั่งฟังบรรยาย

ผลประโยชน์ทับซ้อน ทุกอย่างที่มีหน้าที่และเอื้อประโยชน์ให้คนอื่น ญาติพี่น้อง โดยที่ท่านใช้อำนาจหน้าที่ที่ท่านมีหรือผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือเวลาของหน่วยงาน นี้คือ “ผลประโยชน์ทับซ้อน” มีทั้งแบบสีเทาและสีดำ ตัวอย่างผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น

- การซาร์จโทรศัพท์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นของส่วนตัวโดยใช้ไฟหลวง ซึ่งในความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ แต่ในช่องว่างของกฎหมาย คือ ถ้ากำลังประสานงานอยู่แล้วแบตเตอรี่หมดท่านสามารถทำได้

- กรณีที่ท่านเรียนปริญญาโท แล้วท่านใช้กระดาษ ใช้พรีนเตอร์ของสำนักงานมาพรินงานส่วนตัว

- การใช้รถหลวงไปใช้ส่วนตัว

- การมอบค่าเดินทางให้นายอำเภอในวันที่ไปรับตำแหน่ง

ดังนั้น การปฏิบัติที่ทำเป็นประจำ ทำจนเคยชิน ทำจนคิดว่า “ใครๆ ก็ทำกัน” เป็นความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการทุจริตได้เสมอ ในโลกปัจจุบันนี้ต้องระมัดระวังการทุจริตให้มาก เพราะจะมีการจับจ้องการทุจริตได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีที่เป็นฐานข้อมูลการทุจริตจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่เรียกว่า Power Data ที่เปิดให้บุคคลหรือประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบหรือแจ้งการทุจริตได้ โดยที่ไม่ต้องรอให้มีการมาร้องเรียนเพื่อให้ตรวจสอบการทุจริต หรือการใช้อินฟลูเอนเซอร์ในการเผยแพร่การทุจริต เนื่องจากมีช่องทางในการสื่อสารไปยังภายนอก

ตัวอย่างการใช้งบประมาณเกินความจำเป็น คำที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่พูดแน่นอนคือ ถูกต้อง โปร่งใสและสิ่งที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญมากที่สุด คือ “ความคุ้มค่า” คือ “ความคลุมเครือ” ถ้าท่านบอกว่าทุกอย่างถูกต้องตามระเบียบพัสดุทุกประการ แต่มันไม่เกิดความคุ้มค่าก็เท่ากับเป็นเรื่องที่สื่อให้เกิดการทุจริตได้

“ถ้าวันนี้ถูกต้อง ไม่ต้องกลัววันพรุ่งนี้” คำกล่าวของท่านพุทธทาส ภิกขุ

บทสรุป สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำหน้าที่เป็นเลขานุการด้านการเมือง ไม่ได้มีภารกิจในการอนุมัติ อนุญาต ไม่มีผลประโยชน์ในการลงนาม ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเงินเดือน การจัดสัมมนา เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม เพราะฉะนั้นถ้ามองเผิน ๆ เป็นหน่วยงานที่ไม่เสี่ยงอะไรเลย แต่ในเป็นจริง ความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “การสัมมนา เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม” เมื่อต้องการจะถอดบทเรียนต้องเริ่มจากการเรียนรู้จากเรื่องจริง การระดมสมองจากการทุจริตที่เกิดขึ้นจริง โดยนำกรณีศึกษาเหล่านั้นมาร่วมวิเคราะห์และดูว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร วิเคราะห์หาความเสี่ยงออกมาที่ละเอียด และหาแนวทางในการอุดช่องว่างเหล่านั้นเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตได้

ศึกษาดูงานองค์กรเครือข่าย STRONG และองค์กรที่ได้รับการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใส (ITA) ณ ธนาคารแห่งประเทศไทย
เมื่อวันพุธที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖



คณะทำงานขับเคลื่อน STRONG สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานขับเคลื่อน STRONG ของสำนักบริหารงานกลาง สำนักวิชาการ สำนักการต่างประเทศ สำนักวิชาการและสำนักนโยบายและแผนเดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีนายพีระพจน์ รัตนมาลี รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้นำคณะ ร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยมีคุณราม ป้อมทอง รองผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์สื่อสารและความสัมพันธ์องค์กร ให้การต้อนรับคณะ



กิจกรรมประกอบด้วย การรับฟังบรรยายหัวข้อ "การบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใสของธนาคารแห่งประเทศไทย" วิทยากรโดยคุณวิจิตรเลขา มารมย์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวมธนาคารแห่งประเทศไทย และคุณเอกสิทธิ์ เสาวรส รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารความเสี่ยง ภาพรวมธนาคารแห่งประเทศไทย

พร้อมทั้งเยี่ยมชมวังบางขุนพรหม และศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์แหล่งเรียนรู้ธนาคารแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) มีหน้าที่ดำเนินภารกิจอันพึงเป็นงานของธนาคารกลาง เพื่อดำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพทางการเงิน ระบบสถาบันการเงิน และเสถียรภาพระบบการชำระเงิน ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับต่างมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ ธปท.เป็นองค์กรภาครัฐที่เป็นแบบอย่างด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยสรุปรายละเอียดข้อมูลได้ ดังนี้

การวางแผนบริหารความเสี่ยง

๑.๑ Risk Management Concept

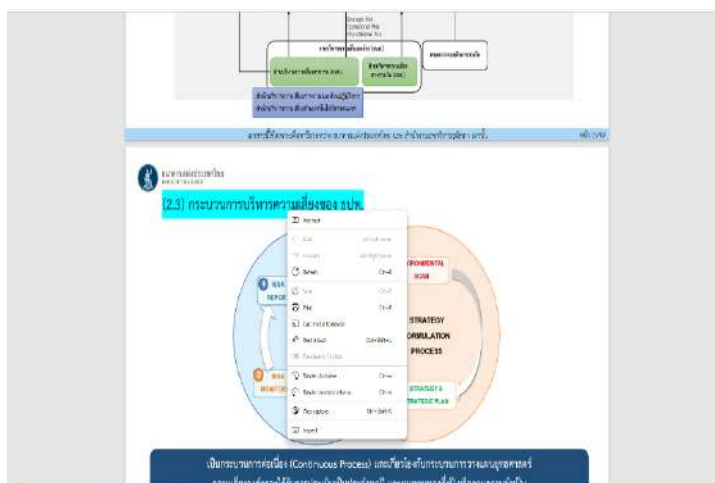
๑) นิยามความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ออกแบบให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเตรียมพร้อมวางแผน และจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ให้องค์กรสามารถดำเนินงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ปฏิบัติโดยคณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กร



๒) ประเภทความเสี่ยง Strategic risk ความเสี่ยงที่เกิดจากการดำเนินนโยบายหรือกลยุทธ์

ความเสี่ยงที่เกิดจากการดำเนินนโยบายหรือกลยุทธ์ Reputation risk เมื่อมีประเด็นที่กระทบต่อองค์กร ธปท. จะมีหน่วยงานที่ติดตามความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ธปท. เพื่อดูแลในประเด็นที่มีผลกระทบต่อ ธปท. ซึ่งปัจจุบันต้องรับฟังมากขึ้น และเข้าถึงสถาบันการเงินที่อยู่ในการกำกับดูแลของ ธปท. เนื่องจาก ธปท. ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่แสวงหากำไร งานส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารการเงิน Operational risk ในส่วนของ Financial risk จะไม่ค่อยมีผลกับ ธปท. มาก เนื่องจากงานจะเกี่ยวกับคน กระบวนการ และระบบงาน นับเป็นความเสี่ยงที่ยากที่สุด การปฏิบัติงานจะมีความเสี่ยงจะมีวิธีเพื่อควบคุมจะดูแลความเสี่ยงอย่างไรให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) รูปแบบการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงไม่มีรูปแบบตายตัว (No one size fits all) แต่ขึ้นกับสถานการณ์การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจที่ทันการณ์ Information based ธปท. จะเน้นการมีข้อมูลในการรองรับ โดยมีฝ่ายงานบริหารข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำมาใช้งานในการกำกับดูแลและใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ธปท. ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงหรือเลือกทางเลือกในการบริหารความเสี่ยงจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เนื่องจากความเสี่ยงแตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการและควบคุมที่แตกต่างกัน โดยในการดูแลความเสี่ยงทุกอย่างนั้นย่อมมีต้นทุน



๔) การบูรณาการงานบริหารความเสี่ยงตามหลัก GRC Governance Risk และ Compliance (GRC) เป็นแนวคิดในเรื่องการจัดการแบบบูรณาการ รวมองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบเข้าด้วยกันซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของ Enterprise Risk Management (ERM) ซึ่งการกำกับดูแลกิจการ Governance มีคณะกรรมการกำกับ

ดูแล ประกอบด้วย : คณะกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย (กคธ.) คณะกรรมการธรรมาภิบาล คณะกรรมการดูแลความเสี่ยง (กคส.) คณะกรรมการตรวจสอบ (กตส.) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (คบส.) คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (อสท.) และคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน (อสง.) โดยมีหน้าที่ในการกำกับดูแลและกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งโครงสร้างและกระบวนการการบริหารความเสี่ยง Risk Management



ทั้งนี้ ก่อนที่จะสามารถบริหารความเสี่ยงได้ จะต้องดูว่าความเสี่ยงมีบริบทอย่างไรบ้าง โดยจะต้องดูสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อดูว่าอะไรเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร รวมทั้งดูเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต และไม่ยากให้เกิดขึ้น ต้องนำมาหาแนวทางแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑) การระบุความเสี่ยง ๒) การประเมินความเสี่ยง ๓) การจัดการความเสี่ยง ๔) การติดตามความเสี่ยง และ ๕) การรายงานความเสี่ยง

การกำกับการปฏิบัติตามเกณฑ์ Compliance

มีการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือ ๒) กฎหมายและระเบียบ และ ๓) ข้อบังคับ

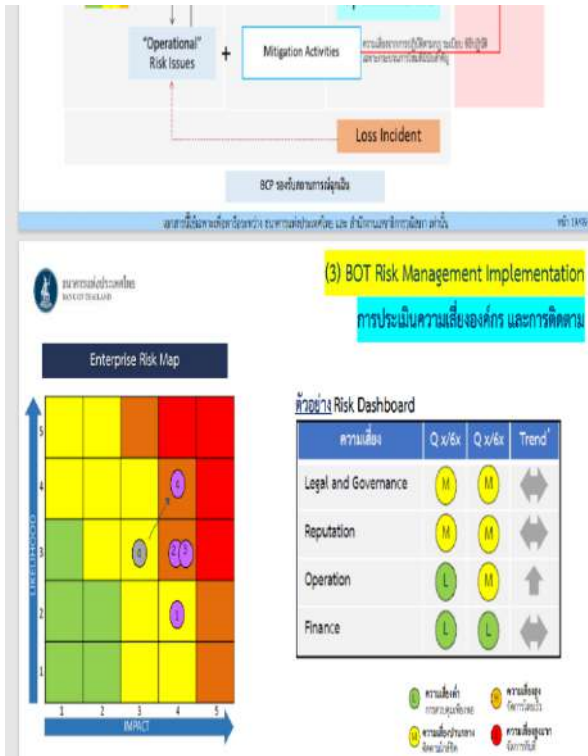
ในส่วนของ ERM เป็นวิธีการจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยมีการวัด และกำหนดลักษณะของความเสี่ยง รวมทั้งการกำหนดให้แต่ละส่วนงานเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Ownership) ในหน่วยงานของตนเอง

๕) หลักการกำกับดูแลความเสี่ยง (Three Lines of Defense) แบ่งออกเป็น ๓ ระดับในการดูแลความเสี่ยงและการทำงาน ดังนี้

๑st Line of Defense ส่วนงาน (Business Unit) ที่อยู่หน้างานทั่วไป มีหน้าที่โดยตรง ในการจัดการและควบคุมความเสี่ยง (Risk Owner) ประกอบด้วย คณะกรรมการ (Board of Director) และหน่วยงาน (Business Unit) การดูแลความเสี่ยงเป็นเรื่องที่สำคัญ คนที่อยู่หน้างาน ต้องคิดเสมอว่า มีหน้าที่ในการจัดการและควบคุมความเสี่ยงในลำดับต้น

๒nd Line of Defense มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาส่วนงาน ๑st Line of Defense และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การตรวจติดตามการปฏิบัติการ (Compliance) รวมทั้ง ควบคุมดูแลประสิทธิภาพของกรอบการบริหารความเสี่ยง (Risk Oversight) ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) และหน่วยงานบริหาร ความเสี่ยง (Risk Management Function)

๓rd Line of Defense เป็นการตรวจสอบภายในโดยจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ ในการบริหารความเสี่ยง (Risk Assurance) ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) และหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Function)



๑.๒ Risk Management in BOT ประกอบด้วย

๑) BOT’s Mission & Function พันธกิจ (Mission) : ธปท. มุ่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจการเงินที่มี เสถียรภาพ และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและทั่วถึง วิสัยทัศน์ (Vision) : ธปท. เป็นองค์กรที่มองไกล มีหลักการและร่วมมือ เพื่อความเป็นอยู่ ที่ดีอย่างยั่งยืนของไทย

๒) BOT Risk Management Framework นโยบายการบริหารความเสี่ยงของ ธปท. คือ ธปท.

มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงในเชิงรุก และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุพันธกิจภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหลักการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน โดยให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติ

(๒) หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารความเสี่ยงของส่วนงาน มีหน้าที่ส่งเสริมให้หัวหน้างานทุกระดับเข้าใจความเสี่ยงของส่วนงาน กำหนดแนวทางการจัดการ สื่อสารให้พนักงานเข้าใจ และติดตามให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

(๓) การวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานต้องมีการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบด้านเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในปัจจุบันมีผู้ว่าการ และมีรองที่กำกับดูแล ๓ ด้าน ดังนี้



๑) Control Self-Assessment (CSA) เป็นเครื่องมือที่ ธปท. ให้ฝ่ายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงของตนเอง และประเมินว่าการทำงานมีความเสี่ยงจุดไหนที่ต้องให้ความสำคัญ วิธีนี้ฝ่ายงานจะบอกแต่ความเสี่ยงที่ ฝ่ายงานมีแผนที่ สามารถปิดความเสี่ยงนั้นได้ ส่วนข้อเท็จจริงยังมีความเสี่ยงอื่น ๆ ที่ยังคงเป็นปัญหาในการแก้ปัญหาที่จะใช้วิธีการพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงที่ควบคุมสายงานนั้น ๆ ว่า ในมุมมอง

ของผู้บริหารระดับสูงมองความเสี่ยงของสายงานของตนเองในเรื่องใดบ้าง ซึ่งวิธีนี้จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

มากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงจะมองเห็นภาพรวมได้มากกว่า แต่ต้องมีการพูดคุยกับหลายส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูล จุดความเสี่ยงในองค์กรที่แท้จริง จึงอาจจะต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากขึ้น

๒) Enterprise Risk (ERM) เมื่อได้ข้อมูลจาก CSA แล้วจะนำข้อมูลมาเข้า ERM โดยข้อมูลที่น่าเข้าไปใน ERM จะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่เป็นภาพรวมขององค์กร ซึ่งเป็นความเสี่ยงหลัก ๆ ที่ต้องกำกับดูแลอย่างเข้มข้น

๓) Key risk Indicator (KRI) เมื่อได้กรอบความเสี่ยงองค์กรแล้ว จะต้องมีการติดตามความเสี่ยงในแต่ละประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดของความเสี่ยงโดยจะต้องกำหนดว่าความเสี่ยงนั้นเป็นความเสี่ยงระดับใด เนื่องจากความเสี่ยงแต่ละเรื่องจะมีเกณฑ์การวัดต่างกัน และมีการควบคุมต่างกันด้วย โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuous Process) และเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ความเสี่ยงองค์กรจะได้รับการประเมินเป็นประจำทุกปี และทบทวนทุกครึ่งปี หรือตามความจำเป็นภาพรวมเครื่องมือการบริหารความเสี่ยง เครื่องมือหลัก ๆ คือ มาตรการสากลต่าง ๆ ประกอบด้วย BOT Risk Management Implementation การดำเนินการจะมีการรายงานต่อ คณะกรรมการดูแลความเสี่ยง (กคส.) สม่ำเสมอในทุกเดือน

ในส่วนของภาพรวมการติดตามความเสี่ยงด้วย KRI ดำเนินการ ดังนี้

- ประเมิน Inherent Risk อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบริบทเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ
- การวัดผลการควบคุมอย่างต่อเนื่อง - Leading Indications ประสิทธิภาพของการควบคุมในปัจจุบัน จะเป็นตัวที่เตือนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น - Lagging Indicators เหตุการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

๑.๓ Recap: Risk Management Implementation Step by step สรุปขั้นตอนการดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้ ธปท. มีอีกหลายเรื่องที่ต้องทำต่อสิ่งสำคัญที่ต้องเน้นย้ำ คือ ความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีการซักซ้อมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความพร้อมในการรับมือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันที่



การจัดการความเสี่ยงด้าน IT & Cyber (IT & Cyber Risk Management)

วิทยากรโดย คุณวิจิตรเลขา มารมย์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวม
ธนาคารแห่งประเทศไทย

หลักการบริหารความเสี่ยงด้าน IT

๑. มีการกำกับดูแลโดยโครงสร้าง ๓ Lines of Defense ที่เป็นอิสระและถ่วงดุลอำนาจ
อย่างเหมาะสม

๒. มีกลไกสนับสนุนการกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ โดยผลักดันและ
ติดตามผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. มีกรอบการบริหารความเสี่ยงและมาตรฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย IT ของธนาคาร
แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดี ครอบคลุมทุกมิติความเสี่ยงที่สำคัญ เพื่อเป็น
กรอบในการดำเนินงานด้าน IT ของทุกส่วนงาน โดยระบบและบริการด้าน IT ที่สำคัญหรือมีความเสี่ยง
สูงอยู่ภายใต้การดูแลของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. มีโปรแกรมการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management
Programme) เพื่อรองรับการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกสำหรับประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ มีการติดตาม
การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ด้าน IT (IT Compliance) โดย Digitize ข้อมูลความเสี่ยงสำคัญ
เพื่อสนับสนุนการติดตามได้อย่างต่อเนื่องทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

กรอบการบริหารความเสี่ยงด้าน IT ของธนาคารแห่งประเทศไทย นโยบายและมาตรฐาน
Line ๑ : การบริหารจัดการ IT ประกอบด้วย : คณะกรรมการ คอมพิวเตอร์ คณะอนุกรรมการด้าน
คอมพิวเตอร์ และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรและวัฒนธรรม

Line ๒ : การบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย คณะกรรมการกำกับดูแลความเสี่ยง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวม เครื่องมือและเทคโนโลยี



Line ๓ : การตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย คณะกรรมการ ตรวจสอบภายในฝ่ายตรวจสอบ ภายในในองค์ประกอบหลักของกรอบการบริหาร ความเสี่ยงด้าน IT กลไกสนับสนุนการกำกับดูแล และบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ ประกอบด้วย ระดับ ๓rd Line - ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานและการบริหารความเสี่ยงของ หน่วยงาน ๑ stLine และ ๒ ndLine of Defense

เพื่อสอบทานให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบาย มาตรฐาน และระเบียบปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศระดับ ๒ ndLine

- กำหนดกรอบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้าน IT และร่วมกับฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ กำหนดมาตรฐานการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย

- ให้คำปรึกษา ติดตามความเสี่ยงและทบทวนการควบคุมความเสี่ยง IT ให้อยู่ในระดับ ความเสี่ยงที่ยอมรับได้

๕. ความเสี่ยงที่ธนาคารแห่งประเทศไทยไม่สามารถปรับองค์กรและใช้เทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนภารกิจองค์กรได้เท่าทันต่อบริบทภายนอก

๖. การหยุดชะงักของระบบงานสำคัญ จนส่งผลกระทบต่อการทำงานของธนาคาร แห่งประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

๗. ความเสี่ยงของระบบ IT ที่ไม่ได้ดูรักษาโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมีการควบคุม ความเสี่ยงที่ไม่สอดคล้องตามมาตรฐานของธนาคารแห่งประเทศไทย

๘. ความเสี่ยงที่ทรัพยากร IT มีอย่างจำกัด ซึ่งอาจทำให้การบริหารจัดการแผนงานยุทธศาสตร์ ของธนาคารแห่งประเทศไทยไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ลดความเสี่ยงและควบคุมความเสี่ยง ๑) Data ๒) Cyber ๓) Third Party ๔) New Technology ๕) Digital Organization ๖) IT Disruption ๗) Shadow IT ๘) HR Management การทดสอบแผนฉุกเฉินด้าน IT วัตถุประสงค์การทดสอบ

● แผนตอบสนองเหตุการณ์ฉุกเฉิน ด้านไซเบอร์ (CSIRP) –Tabletop Exercise - Tactical Team ครอบคลุมลักษณะเหตุการณ์ไซเบอร์ ทั้งที่เกิดกับระบบภายในธนาคารแห่งประเทศไทยและที่เกิดกับหน่วยงานภายใต้การ กำกับฯ ของธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ไซเบอร์ได้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ และ



ประสานงานระหว่างฝ่ายงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยเครื่องมือที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ



- Strategic Team เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารแห่งประเทศไทย พิจารณากลยุทธ์การตอบสนองต่อภัยไซเบอร์ที่มีผลกระทบรุนแรงบนพื้นฐานข้อมูลที่อาจไม่สมบูรณ์/จำกัด

-Joint-Crisis Simulation (๓ Reg) ด้านไซเบอร์เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารแห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ

ตลาดหลักทรัพย์และคณะกรรมการกำกับและ ส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยพิจารณาผลกระทบที่เชื่อมโยงและกำหนดกลยุทธ์การตอบสนองต่อภัยไซเบอร์ที่มีผลกระทบรุนแรงในภาคการเงินบนพื้นฐานข้อมูลที่อาจไม่สมบูรณ์/จำกัด

● แผนฉุกเฉินระบบงาน (BCP) ธนาคารแห่งประเทศไทยมีความพร้อมในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินหรือวิกฤตการณ์ และสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจและบทบาทหน้าที่ของธนาคารแห่งประเทศไทยได้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง

- ก ร ร ู้ ฝ่ า น E-learning (Bank-Wide) Communication (Team Chanel e-mail/ Line/Talk) Phishing (Bank-Wide / Spear) และ DLP : Data Leakage Prevention รูปแบบการใช้งานระบบ DLP (การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล) ของธนาคารแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันข้อมูลรั่วไหล (Data Leak Prevention: DLP) อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการติดตาม ตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ปิดการส่งข้อมูลออกไปยังภายนอก (Preventive) เว้นได้รับอนุญาตจาก Data Controller

- รายงานสรุปการส่งข้อมูลออกไปยังภายนอกให้หัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าสายงาน ทราบเป็นรายเดือน แยกตามความพยายามในการส่งข้อมูลออกไปยังภายนอก (ระดับชั้นความลับข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล) การส่งข้อมูลออกที่ได้รับอนุญาต (Pre-approved) (ระดับชั้นความลับข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล) สถิติเปรียบเทียบของฝ่ายงาน/สายงานเทียบกับเดือนก่อน ๆ (เทียบกับส่วนงาน/สายงานอื่น ๆ ภายในธนาคารแห่งประเทศไทย) กรณีพบเหตุข้อมูลรั่วไหลให้ดำเนินการตามกระบวนการตอบสนองเหตุข้อมูลรั่วไหลการรายงานความเสี่ยง

- คณะกรรมการกำกับดูแลความเสี่ยง (กรรมการภายนอก) ทุก ๑ เดือน

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ผู้ว่าการเป็นประธาน) ทุก ๑ เดือน - คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงด้าน IT อย่างน้อยทุก ๒ เดือน รายงาน

-รายงานความเสี่ยงภาพรวม และแนวโน้มความเสี่ยง (Risk Dashboard & Loss Incidents) ทุกไตรมาส

- แนวทางทดสอบ และสรุปผลการทดสอบแผนตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินด้าน IT/Cyber (CSIRP) และแผนฉุกเฉิน (BCP) - แผนงาน IT Compliance และสรุปผลการประเมิน IT Compliance แพลตฟอร์มการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบความเสี่ยง Intended Outcome เพื่อให้ธนาคารแห่งประเทศไทยมี Platform บริหารจัดการความเสี่ยงที่เป็นดิจิทัลที่มีข้อมูล ความเสี่ยง สำคัญ สนับสนุนการติดตามความเสี่ยงได้อย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ Guiding Principles

- ใช้หลักการ Governance Risk and Compliance Framework (GRC*)

- เชื่อมโยงข้อมูลความเสี่ยงระหว่าง ๑ st ๒ nd ๓ rd Line of Defense และสามารถสะท้อนบน Risk Dashboard ของ ๒ ndLine และ Assurance Map ของ ๓ rd Line ได้

- พัฒนารองด้วยเครื่องมือที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีให้ตรงมากที่สุด ในลักษณะ Building Blocks ที่สามารถต่อยอดการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างครบวงจร CIA Triad Model ประกอบด้วย

- Confidentiality มั่นใจว่าข้อมูลไม่รั่วไหล เช่น ตรวจสอบตัวตน (Authentication) เข้ารหัส (Encryption) แยกโครงข่าย (Air-Gapped) - Integrity มั่นใจว่าข้อมูลถูกต้อง ไม่ถูกแก้ไข เช่น ตรวจสอบสิทธิ(Authorization) Fingerprint (hash) Digital Signature - Availability มั่นใจว่าสามารถใช้งานได้เมื่อต้องการ เช่น High Availability System, Business Continuity Plan (BCP), Disaster Recovery Plan

กรอบความปลอดภัยของ NIST Cyber - Identify ประกอบด้วย การบริหารสินทรัพย์ การกำกับดูแลสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ธรรมชาติ การประเมินความเสี่ยง กลยุทธ์การบริหาร ความเสี่ยง

- ปกป้องให้มั่น ประกอบด้วย การควบคุมการเข้าถึง การรับรู้และฝึกอบรม ความปลอดภัยของข้อมูล กระบวนการและขั้นตอนการป้องกัน การซ่อมบำรุง เทคโนโลยีสำหรับการป้องกัน

- จับคว้นให้ไว ประกอบด้วย ความผิดปกติและเหตุการณ์ การตรวจสอบความปลอดภัย อย่าง ต่อเนื่องกระบวนการตรวจจับ

- ดับไฟให้ทันไม่ให้ลาม ประกอบด้วย การตอบสนองต่อแผนการสื่อสาร การวิเคราะห์ การบรรเทา การปรับปรุง

- พื้นตัวโดยเร็ว ประกอบด้วย การงานแผนการฟื้นตัว การปรับปรุง การสื่อสาร ปฏิบัติการ รักษาความปลอดภัยของ Cyber

- การโจมตีส่วนใหญ่เป็น Commodity threat สามารถถูกตรวจจับและป้องกันได้ - กลุ่มที่เฝ้าระวังพิเศษ คือ Hacktivist และ Targeted

- สามารถดักกรองการโจมตีได้ส่วนใหญ่ตั้งแต่การป้องกันชั้นนอก แยกเครือข่ายระบบงานสำคัญและใช้ VDI เพื่อป้องกันอีกชั้น

- DLP เพื่อป้องกันการข้อมูลรั่วไหล เครื่องมือการบริหารจัดการความวิกฤต

ทั้งนี้ นโยบายการบริหารความเสี่ยงของ ธปท. คือ ธปท. มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงในเชิงรุกและเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุพันธกิจภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหลักการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน โดยให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติ

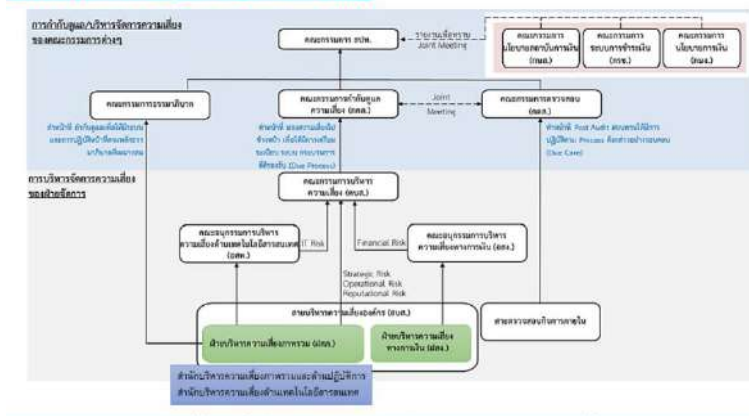
(๒) หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารความเสี่ยงของส่วนงาน มีหน้าที่ส่งเสริมให้หัวหน้างานทุกระดับเข้าใจความเสี่ยงของส่วนงาน กำหนดแนวทางการจัดการ สื่อสารให้พนักงานเข้าใจ และติดตามให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(๓) การวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานต้องมีการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบด้าน เปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในปัจจุบันมีผู้ว่าการ และมีรองที่กำกับดูแล

โครงสร้างสายบริหารความเสี่ยงขององค์กร แบ่งเป็น ๑) ฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวม ซึ่งจะแบ่งเป็นสำนักบริหารความเสี่ยงภาพรวมและด้านปฏิบัติการและสำนักบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสาขาเหตุ ที่ต้องแบ่งเป็น ๒ สำนัก เนื่องจากความเชี่ยวชาญในการดูแลความเสี่ยงมีความแตกต่างกัน และ ๒) ฝ่ายบริหารความเสี่ยงทางการเงิน

โครงสร้างสายบริหารความเสี่ยงขององค์กร แบ่งเป็น ๑) ฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวม ซึ่งจะแบ่งเป็น สำนักบริหารความเสี่ยงภาพรวมและด้านปฏิบัติการและสำนักบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสาขาเหตุ ที่ต้องแบ่งเป็น ๒ สำนัก เนื่องจากความเชี่ยวชาญในการดูแลความเสี่ยงมีความแตกต่างกัน และ ๒) ฝ่ายบริหารความเสี่ยงทางการเงิน ตามภาพ

โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง



อย่างไรก็ตาม กระบวนการบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuous Process) และเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ความเสี่ยงองค์กรจะได้รับการประเมินเป็นประจำทุกปี และทบทวนทุกครึ่งปี หรือตามความจำเป็น ประกอบด้วย ภาพรวมเครื่องมือการบริหารความเสี่ยง เครื่องมือหลัก ๆ คือ มาตรการสากลต่าง ๆ ดังนี้

(๑) Contral Self-Assessment (CSA) เป็นเครื่องมือที่ ธปท. ให้ฝ่ายงานวิเคราะห์ ความเสี่ยงของตนเอง และประเมินว่าการทำงานมีความเสี่ยงจุดไหนที่ต้องให้ความสำคัญ วิธีนี้ฝ่ายงานจะบอกแต่ความเสี่ยงที่ฝ่ายงานมีแผนที่สามารถปิดความเสี่ยงนั้นได้ ซึ่งข้อเท็จจริงยังมีความเสี่ยงจุดอื่นที่เป็นความเสี่ยงซึ่งเป็นปัญหาอีก ในการแก้ปัญหาใช้วิธีการพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงที่ควบคุมสายงานนั้น ๆ ว่าในมุมมองของผู้บริหารระดับสูงมองความเสี่ยงของสายงานของตนเองในเรื่องอะไรบ้างซึ่งวิธีนี้จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงจะมองเห็นภาพรวมได้มากกว่าแต่ก็อาจจะต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากขึ้น เนื่องจาก ต้องมีการพูดคุยกับหลายส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลจุดความเสี่ยงในองค์กรที่แท้จริง

(๒) Enterprise Risk (ERM) เมื่อได้ข้อมูลจาก CSA แล้วจะนำข้อมูลมาเข้า ERM โดยข้อมูลที่นำเข้าไปใน ERM จะเป็นข้อมูลที่สำคัญและเป็นประเด็นที่เป็นภาพรวมขององค์กร ซึ่งเป็นความเสี่ยงหลัก ๆ ที่ต้องกำกับดูแล อย่างเข้มข้น

(๓) Key risk Indicator (KRI) เมื่อได้กรอบความเสี่ยงองค์กรแล้ว จะต้องมีการติดตามความเสี่ยงในแต่ละประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดของความเสี่ยงโดยจะต้องกำหนดว่าความเสี่ยงนั้นเป็นความเสี่ยงระดับใด เนื่องจาก ความเสี่ยงแต่ละเรื่องจะมีเกณฑ์การวัดต่างกัน และมีการควบคุมต่างกันด้วย

(๔) BOT Risk Management Implementation การดำเนินการจะมีการรายงานต่อคณะกรรมการดูแลความเสี่ยง (กคส.) สม่ำเสมอในทุกเดือน ดังนี้

ในส่วนของการติดตามความเสี่ยงด้วย KRI ดำเนินการ ดังนี้ ประเมิน Inherent Risk อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก บริบทเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ การวัดผลการควบคุมอย่างต่อเนื่อง

- Leading Indications ประสิทธิภาพของการควบคุมในปัจจุบัน จะเป็นตัวที่เตือนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

- Lagging Indicators เหตุการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

ความเสี่ยงการทุจริต มี ๓ ความเสี่ยง ดังนี้

๑. ด้านงบประมาณ เช่น การเบิกเงิน ผิดวัตถุประสงค์หรือเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่าย

๒. การรับสินบน ทั้งในรูปแบบของทรัพย์สิน สิ่งของหรือสิ่งตอบแทน

๓. ด้านอำนาจหน้าที่มีขอบ เช่น ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับเงินหรือของกำนัล ผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of interest : COI) โดยข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมการปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องไม่นำทรัพย์สินของทางราชการมาใช้ในการส่วนตัว เช่น ไม่นำวัสดุอุปกรณ์ อาทิ กระดาษ ปากกาดินสอ ไปใช้ส่วนตัว ไม่ชาร์จแบตเตอรี่โทรศัพท์หรือเครื่องใช้ส่วนตัวในสถานที่ทำงาน ไม่ทำงานส่วนตัวในเวลาราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกรณีตัวอย่างการทุจริตซึ่งเคยเกิดขึ้นแล้วในสังคมไทย

ทั้งนี้ ธปท. มีอีกหลายเรื่องที่ต้องดำเนินการต่อ สิ่งสำคัญที่ต้องเน้นย้ำ คือ ความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีการซ้อมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

Fraud Risk Management การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต วิทยากรโดยคุณเอกสิทธิ์เสาวรส รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวมธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)



Fraud Risk Management การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เป็นการให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต นอกเหนือจากการกำหนดมาตรการควบคุมภายในเพื่อบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ การกำหนด นโยบาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ และระบบปฏิบัติงานที่รัดกุมแล้ว ยังได้เสริมสร้างจิตสำนึก และค่านิยมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต โดย ธปท. ได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตเพิ่มเติม เพื่อให้

สอดคล้องกับแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดเป็นนโยบาย และระเบียบว่าด้วยข้อบังคับประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณ ข้อบังคับว่าด้วยการป้องกันการมีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อช่วยให้การทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเสี่ยงด้านทุจริต “ความเสี่ยงที่ผู้บริหารพนักงานและพนักงานสัญญาจ้าง แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร”

การดำเนินการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ เรื่องการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. มีการประกาศเจตนารมณ์และนโยบายต่าง ๆ ด้านการป้องกันการทุจริต ได้แก่

- ประกาศเจตนารมณ์สำนักสุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ประกาศนโยบายการสร้างโปร่งใส คุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- ประกาศนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

๒. จัดทำองค์ความรู้ในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบทั่วกัน

๓. ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต กับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และศึกษาดูงานองค์กรเครือข่าย STRONG และองค์กรที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ณ ธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และจัดทำองค์ความรู้ให้บุคลากรภายในสำนักได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจ พลุกจិតสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เน้นย้ำให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยปราศจากการทุจริต ให้ยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อผู้อื่น ไม่รับของขวัญใด ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตทุกรูปแบบ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการส่งเสริมด้านการต่อต้านการทุจริต

๑. มีเครือข่ายโปร่งใส/ด้านทุจริตเพิ่มขึ้น

๒. มีองค์ความรู้เรื่องการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต STRONG Model และ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

๓. บุคลากรมีความตระหนักรู้เรื่องการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตที่ได้จาก กิจกรรมการส่งเสริมเรื่องป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ภาคผนวก

เจตจำนงสำนักสุจริต



ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง เจตจำนงสำนักสุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งมั่นในการดำเนินงานโดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยบุคลากรสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขอให้คำมั่นในการบริหารราชการให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีคปรมโยชน์ของราชการส่วนรวมเป็นสำคัญภายใต้แนวคิด "CLEAN Senate... องค์กรคุณภาพใสสะอาด" ดังนี้

๓. Creativity ความคิดสร้างสรรค์เพื่อต่อยอดองค์การคุณธรรมต้นแบบ โดยการสนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติ ราชการให้พร้อมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนสูง สามารถ ปฏิบัติงานได้ทุกเวลา โดยจะคือนำไปใช้ในทางที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นประโยชน์ และเป็นการยกระดับ ความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน

๒. Leveling up ยกระดับในทุกระดับ โดยการส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ปราศจากการทุจริตแบบ ๓๖๐ องศา มีการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง สร้างความโปร่งใส ทั้งในระดับบุคลากรและองค์กรพร้อมทั้ง ให้ผู้รับบริการและประชาชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการได้ในทุกระดับการ สืบสวนความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ Strongly จัดพอเพียงด้านทุจริตของประเทศไทย

๓. Evidence มีความรู้อย่างมีสติ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงอิทธิพลและเจ้า ของปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นเพื่อการกำหนดนโยบาย แผนงาน มาตรการภายใน ตลอดจนกระบวนการ เมื่าระวังและการตรวจสอบการทุจริตในการบริหารงาน งบประมาณ รวมไปถึงผลประโยชน์ทับซ้อนต่าง ๆ

๔. Atmosphere บรรยากาศแห่งความสุจริต โดยการสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กร สุจริต สร้างวัฒนธรรมแห่งการไม่ทุจริตในทุกกรณีทั้งจากข้อแม้ใด ๆ เป็นองค์กรแห่งการเกื้อกูลกันและกัน บุคลากรมีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสามัคคีในการร่วมกันพัฒนาองค์กรชุมชน สังคม และประเทศชาติ ด้วยใจบริสุทธิ์

๕. Nation's Interests ปวงประโยชน์ของทุกคน โดยการสร้างการมีจิตสำนึก (Public Mind) รับผิดชอบต่อหน้าที่ในการบริหารราชการที่สุจริตและเป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้ยึดหลักความ พึ่งพิง ความดีเหนือผล ความเสมอภาคโดยให้ความรู้คุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของ ตนเอง ราชการ ประชาชน และประเทศชาติ สมคังที่ได้รับความเชื่อถือเกียรติให้เป็นหน่วยงานที่สนับสนุน การขับเคลื่อน "บวร" ในการพัฒนาชุมชนค้ำคูณศีลธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

(นายสุภาวดี อึ้งชูชาติ)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงเป็นองค์กรที่แบบ 3100000 โดยของหน่วยงานราชการ และได้มีการประกาศเจตจำนงสู่สื่อในทางบริหารของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐ มีคุณธรรม โปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

1. การบริหารจัดการโครงการ กิจกรรม ตามบทบาทหน้าที่ที่มอบหมาย ที่ได้รับมอบหมาย ต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถแสดงหลักฐานผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตน
2. การจัดหา จ้างซื้อ จ้างจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจ ต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามระเบียบราชการที่วางเรื่องเฉพาะระเบียบปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรับสินบนบุคลากรมีเป้าหมายตรงและหากมีเงิน โดยจะติดต่อในเรื่องของ จดหมาย หนังสือมอบหมาย หรือเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับพบ ไม่ว่าจะเป็นการขอรับ จ้างซื้อ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใดหรืออ้างประโยชน์ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานอื่นก็ตาม จะมีการชี้แจง
4. จะต้องมีผลประโยชน์หรือสัญญาจ้างทำให้ออกไปเป็นแบบ จากเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนหรือบุคคลอื่นใด โดยไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุกำหนด ในเรื่องค่าจ้าง หรือประโยชน์การกระทำอื่นใดของหน่วยงาน
5. เมื่อสิ้นการปฏิบัติงานแล้วต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบ ต่อผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. การบริหารจัดการโครงการ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน จ้างจ้าง จ้างซื้อ บุคลากรต้องชี้แจงไม่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับการเกิดผลประโยชน์ขึ้น อาทิ การเป็นเจ้าของโครงการและจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาของ อุปกรณ์ วัสดุจากแหล่งที่ควรระบุ เป็นต้น

ผ. สำนักพัฒนา...

- ๒ -

๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอขอเชิญชวนวันธรรมและยกย่องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม โดยจะไม่ดำเนินการให้เงินและสิ่งของแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดี นอกจากนั้น เพื่อให้ได้ของขวัญหรือสิ่งของอื่นใด จากหน่วยงานอื่นใด สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอขอเชิญชวนข้าราชการ บุคลากร ของหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ที่ดำเนินการผู้ให้บริการราชการ ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และวินัยที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

(นายสมชาย ชื่นบุญญา)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบาย No Gift Policy ไม่รับ-ไม่ให้

ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบาย "No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้"

ทั้งนี้สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและต้องร่วมมือกันกำจัดให้หมดสิ้นไป จึงได้กำหนดมาตรการลดความเสี่ยงและนโยบายการบริหารจัดการให้การทำนงงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงาน และเพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและมีค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการทุจริต พร้อมทั้งปลูกฝังเจตคติที่ดี และมีจิตบริการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจริงใจให้มีนโยบาย "No Gift Policy ไม่รับ-ไม่ให้" เพื่อมุ่งสร้างให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกคน งดรับและให้ของขวัญจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกรูปแบบทุกกาล เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดการให้ของขวัญโดยมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อันอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอเน้นย้ำความปรารถนาดีในเจตนาดีของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และยืนยันที่สำนักพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างค่องค่องและเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สืบต่อไป

๑. บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกคน งดรับและให้ของขวัญจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกรูปแบบทุกกาล
๒. การแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงความชื่นชม หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามประเพณีนิยมควรใช้บัตรอวยพร สมุดอวยพรหรือแสดงความยินดี แทนการให้ของขวัญ


จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

(นายสมชาย ชื่นบุญญา)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มาตรการให้ทุนให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ


ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง มาตรการให้ทุนให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ซึ่งมิใช่เป็นข้อยกเว้นให้แก่บุคลากรของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นคนละ คนใด และมีความจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการให้ทุนให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับบุคลากรของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

มาตรการให้ทุน
 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอำนาจและอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของข้าราชการรัฐสภาให้มีคุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังนี้

- ๑) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต มีค่านิยมอันดีงามเป็นหนัก อุตสาหะและเวลาให้แก่ราชการ (มีประจำตัวราชการ ลาป่วย ๖๐ วัน และไม่เกิน ๖๐ วัน) และปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖
- ๒) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมจริยธรรมดีเกิน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกรณียกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่นของสำนัก
- ๓) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้มีการเผยแพร่กิจกรรมในการกระทำ ความดีที่มีผลก่อให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นผู้มีจิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม โดยไม่มีการยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศยกย่องลงในนิตยสารนิตยสารของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

มาตรการ...

- ๒ -

มาตรการให้โทษ
 สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอำนาจและอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของข้าราชการรัฐสภาให้มีคุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาได้ไม่มีการส่งเสริมบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มผู้ประพฤติผิดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดังนี้


- ๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยการเชิญผู้เข้าราชการกระทำผิดความผิดระเบียบและว่ากล่าวตักเตือนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป
- ๒) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รับบัญชาทราบ ให้ผู้เข้าราชการกระทำผิดความผิดระเบียบที่ถึงเหตุสุดและควมจำเป็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาปรับวินัยลงเป็น
- ๓) ภาคทัณฑ์ กรณีผู้เข้าราชการกระทำผิดความผิดระเบียบปฏิบัติงานข้อ ๑) และข้อ ๒) จะจัดทำบันทึกภาคทัณฑ์ และพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน


ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖


 (นางระพีพร) ชำนาญกุล
 ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์ความรู้ในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล




สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล




การเฝ้าระวังการทุจริต/การป้องกันการทุจริต

- 1


แนวคิดการป้องกันการทุจริต




การดูแลรักษาทรัพย์สิน
เงินทองให้มีความ
ปลอดภัยจากการทุจริต
ทุกรูปแบบ


- 2


กระบวนการขับเคลื่อน




ผู้อำนวยการสำนักเป็นแบบอย่าง
และเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด
นโยบายและกระตุ้นให้บุคลากรมี
ความเข้าใจ และเต็มใจที่จะร่วมกัน
ยึดถือปฏิบัติ


- 3


ประโยชน์ของการส่งเสริม
การป้องกัน




บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากร
บุคคลมีความตระหนักรู้และเข้าใจ
เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตร่วมกัน
และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน


- 4


นโยบายไม่รับของขวัญ




"No Gift Policy
-ไม่รับ ไม่ให้"


- 5

คู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรสำนัก



ทบทวนคู่มือแนวทางการ
ปฏิบัติราชการเป็นการ
กำหนดมาตรการร่วมกัน
เพื่อนำไปปฏิบัติราชการ
ต่อไป



คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

HRD News...
 วันที่ 31 พฤษภาคม 2566
**กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้
 เฝ้าระวังการทุจริต**

Watch and Voice







นายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้ช่วยฯ
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 และบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ได้ดำเนินกิจกรรม ส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้
 ภัยทุจริต และกระบวนการป้องกันการทุจริต
 Watch and Voice
 โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนา
 ทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ดังกล่าว สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะนำไป
 จัดทำเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการป้องกัน
 การทุจริตต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนเชิงองค์กร STRONG ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



HRD NEWS
กิจกรรมสำนักสุจริต 'โปร่งใส ไร้ทุจริต'
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



**ร่วมกับณรงศ์
 สร้างองค์กร โปร่งใส ไร้ทุจริต**

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นในการดำเนินงาน
 โดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต
 และประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริษัทรถจักรยานยนต์
 ที่ดี

“โดยบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขอให้คำมั่น
 ในการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุผลสำเร็จด้วยการ
 ยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และ
 ประโยชน์ของราชการส่วนรวมเป็นสำคัญ”

นายเจษฎา ชำนาญป่า
 ผู้ช่วยฯ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

02 831 9119
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



จิตเพื่อเมืองต้านทุจริต

YouTube

ค้นหา

**"การรณรงค์
 ต่อต้านการทุจริต"**
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การทุจริต "หมดได้ที่เรา"

HRD SENATE
 22:28 ชม.

คัดค้านแล้ว

https://www.youtube.com/watch?v=9TEO_NANiHID

**องค์ความรู้ (Watch and Voice)
 การเฝ้าระวังการทุจริต**
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



STRONG
 The Commitment of the Best

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 02 831 9119



สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖