



# แผนบริหารความเสี่ยง ด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



# PLAN



คณะทำงาน STRONG  
สำนักการต่างประเทศ

## คำนำ

ความหมายของคำว่า “ทุจริต” คือ การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น การประพฤติชั่ว ประพฤติไม่ดี ไม่ซื่อตรง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบายหรือเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวงเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ และอีกหนึ่งคำที่มักใช้ร่วมกันคือ “ประพฤติมิชอบ” ที่มีความหมายว่าการประพฤติอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมที่อาจไม่ถึงขั้นผิดกฎหมายหากแต่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรหรือสังคม เช่น การเลือกปฏิบัติ หรือการกระทำที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นเมื่อนำคำสองคำมารวมกันเป็นคำว่า “ทุจริตและประพฤติมิชอบ” จึงมีความหมายว่า การกระทำที่ผิดกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามจริยธรรม การบริหารงานองค์กร การคอร์รัปชัน การใช้อำนาจในทางที่ผิด การหลอกลวง หรือการกระทำที่ไม่โปร่งใส โดยการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสาธารณะและความยุติธรรมในสังคม ด้วยเหตุนี้ หลายองค์กรจึงได้ริเริ่มแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่ว่าจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยกำหนดมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน การมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง การสร้างความตระหนักรู้โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการเปิดช่องทางแจ้งเบาะแส เป็นต้น

เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ข้อที่ ๖ ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ตัวชี้วัดที่ ๖ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยบุคลากรภาครัฐต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และมีการบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ และเมื่อพิจารณาประกอบกับนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการต่อต้านทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสที่มีความมุ่งมั่นในการป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศจึงได้ทบทวนและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีมาตรการและแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงและเป็นมาตรการป้องกันเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพที่เป็นการป้องปรามการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศจะยึดมั่นและร่วมกันรักษาจริยธรรมและความโปร่งใส ร่วมกันต่อต้านการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ และร่วมกันสร้างภาพลักษณ์และการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อประเทศชาติต่อไป

สำนักงานการต่างประเทศ

มีนาคม ๒๕๖๘

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๔. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยง	๒
๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง	๒
๕.๑ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการควบคุม	๓
๕.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการควบคุม	๓
๕.๓ การระบุความเสี่ยงและประเภทความเสี่ยง	๔
๕.๔ เกณฑ์การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง	๔
๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตและประพฤตินิชอบของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒
ภาคผนวก	
- คำสั่งสำนักงานต่างประเทศ ที่ ๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน องค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘	

## ๑. หลักการและเหตุผล

การทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการของประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินไม่ว่าจะเป็น การทุจริตและประพฤติมิชอบทางการเงิน การฉ้อโกงหรือการยักยอก การทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับทรัพย์สินขององค์กร การทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน เช่นนี้หลายองค์กรจึงได้ริเริ่มแนวทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่ว่าจะเป็น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยกำหนดมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน รวมถึงการมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง ยกตัวอย่าง การตรวจสอบทางการเงินและการตรวจสอบกระบวนการทำงาน การกำหนดมาตรการควบคุมภายใน เช่น ระบบอนุมัติหลายระดับ หรือการใช้เทคโนโลยีในการติดตามธุรกรรม นอกจากนี้ หลายหน่วยงานยังมีการสร้างความตระหนักรู้โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต การเปิดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผู้กระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งแนวทางต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะช่วยลดโอกาสในการเกิดการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนเป็นการสร้างความโปร่งใส และส่งเสริมความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักค้นหาค้นหาต้นตอสาเหตุที่แท้จริงได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีการใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่เข้าไปแทรกแซง หรือการใช้อำนาจดุลพินิจของหน่วยงานของรัฐที่ไม่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ ดังนั้น องค์กรภาครัฐทุกส่วนราชการจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการ แนวทางป้องกัน และการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการไทย

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบกับแผนบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปี ดังนั้น คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปีสำนักงานการต่างประเทศเพื่อเป็นมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ
- ๒) เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ
- ๓) เพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสและแสดงเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

### ๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

- ๑) ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ
- ๒) มีแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ
- ๓) ข้าราชการสำนักการต่างประเทศมีวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสและมีเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

### ๔. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยง

สำนักการต่างประเทศกำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ ออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

- ๑) มิติด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ
- ๒) มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการเดินทางไปราชการต่างประเทศ ความเสี่ยงที่เกิดจากการรับรองแขกต่างประเทศ ความเสี่ยงในการจัดทำหนังสือเดินทางราชการและหนังสือนำตรวจลงตรา และความเสี่ยงในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ
- ๓) มิติด้านการบริหารทรัพย์สินของทางราชการ ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
- ๔) มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการจัดซื้อและการจ้าง
- ๕) มิติด้านการรักษาความลับทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการเปิดเผยประเด็นที่มีความอ่อนไหวทางการเมือง หรือเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

### ๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะทั้งสองกระบวนการนี้มุ่งมั่นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งในด้านการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะในด้านการจัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานมีความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การควบคุมภายใน (Internal Control) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยสภาพแวดล้อมการควบคุม (Control

Environment) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นรากฐานของระบบควบคุมภายใน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

#### **๕.๑) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการควบคุม**

- ความซื่อสัตย์และจริยธรรม (Integrity and Ethical Values) ประกอบด้วย การมีจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) และนโยบายจริยธรรมที่ชัดเจน การมีผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม และการมีแนวทางให้เจ้าหน้าที่สามารถรายงานข้อกังวลทางจริยธรรมโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ

- โครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance & Organizational Structure) ประกอบด้วย คณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจสอบและกำกับดูแล การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และการมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด

- ความมุ่งมั่นต่อความสามารถของบุคลากร (Commitment to Competence) ประกอบด้วย ความชัดเจนในการพิจารณาให้ผลตอบแทนการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

- การกำหนดอำนาจและความรับผิดชอบ (Assignment of Authority and Responsibility) ประกอบด้วย การมอบอำนาจและหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน และการมีระบบควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจเพื่อลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- วัฒนธรรมการควบคุม (Control Culture) ประกอบด้วย การมีระบบจูงใจและการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการควบคุมและความเสี่ยง

#### **๕.๒) การวิเคราะห์ความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการควบคุม**

- การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายใน การตรวจสอบกระบวนการที่มีช่องโหว่ต่อการทุจริตหรือความผิดพลาด

- การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ประกอบด้วย การพิจารณาผลกระทบและโอกาสเกิดของความเสี่ยงแต่ละประเภท การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่ต้องได้รับการจัดการก่อนหรือหลัง

- การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) การพัฒนาแนวทางควบคุมหรือแก้ไขความเสี่ยง ประกอบด้วย การกำหนดมาตรการป้องกัน ตรวจสอบ และติดตามผล

- การติดตามและปรับปรุง (Monitoring & Improvement) ประกอบด้วย กำหนดให้มีการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการควบคุม และการปรับปรุงมาตรการควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

### ๕.๓) การระบุความเสี่ยงและประเภทความเสี่ยง

การระบุสถานะความเสี่ยงให้ระบุรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยง เฉพาะที่มีความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าจะมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขความเสี่ยงด้านการทุจริตนั้นอยู่แล้ว และนำข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวมาพิจารณาประเภทความเสี่ยง การทุจริต ดังนี้

ประเภทความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบ	ความหมาย
- Known Factor	- ความเสี่ยงที่เคยเกิดมาก่อน หรือคาดว่าจะมีโอกาสสูงที่จะเกิดขึ้น
- Unknown Factor	- ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิด หรือมีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการคาดการณ์

### ๕.๔) เกณฑ์การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง

- เกณฑ์การวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาเงื่อนไขในการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง ๒ มิติ คือ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยง (Level of Risk) ซึ่งการวิเคราะห์สามารถเป็นได้ทั้งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative) กึ่งปริมาณ (Semi-Quantitative) เชิงปริมาณ (Quantitative) หรือผสมผสานกัน

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง การประเมินโอกาสที่แต่ละเหตุการณ์จะเกิดขึ้น โดยการพิจารณาจากสถิติการเกิดเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดในอนาคต โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๕ และความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๕	มีโอกาสเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบสูงมาก
๔	มีโอกาสเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบสูง
๓	มีโอกาสเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นบ้าง
๒	มีโอกาสเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นน้อย
๑	มีโอกาสเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นยาก

- ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากความเสี่ยงเกิดขึ้น เป็นการพิจารณาระดับความรุนแรงและมูลค่าความเสียหายจากความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับ โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๕ และความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๕	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายสูงมาก
๔	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายสูง
๓	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นบ้าง
๒	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นน้อย
๑	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นยาก

**ระดับการยอมรับความเสี่ยง (Degree of Acceptance)** หมายถึง การพิจารณาโอกาสที่จะเกิดควบคู่กับผลกระทบความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๒๕ และใช้สีแสดงระดับการยอมรับความเสี่ยง ๕ ระดับ ดังนี้

- **ความเสี่ยงสูงมาก (Extreme)** ระดับคะแนน ๑๗ - ๒๕ ใช้สีแดงระบุความเสี่ยงสูงมากหรือระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงในทันทีเพื่อให้ความเสี่ยงต่ำลง และอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในที่สุด โดยต้องกำกัควบคุมอย่างใกล้ชิด

- **ความเสี่ยงสูง (High)** ระดับคะแนน ๑๐ - ๑๖ ใช้สีส้มระบุความเสี่ยงระดับสูงหรือความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องเฝ้าระวัง และจัดการความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป

- **ความเสี่ยงปานกลาง (Moderate)** ระดับคะแนน ๖ - ๙ ใช้สีเหลืองระบุความเสี่ยงระดับปานกลาง หรือความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ แต่ต้องใช้ความพยายามที่จะลดความเสี่ยงที่จะลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่น้อยลง โดยใช้วิธีการควบคุมปกติ

**ระดับการยอมรับความเสี่ยง (Degree of Acceptance)**

โอกาส / ผลกระทบ	เกิดขึ้นยาก (1)	เกิดขึ้นน้อย (2)	เกิดขึ้นบ้าง (3)	เกิดขึ้นสูง (4)	เกิดขึ้นสูงมาก (5)	
สูงมาก (5)	5	10	15	20	25	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้
สูง (4)	4	8	12	16	20	
ปานกลาง (3)	3	6	9	12	15	
น้อย (2)	2	4	6	8	10	มาตรการควบคุมความเสี่ยง
น้อยมาก (1)	1	2	3	4	5	ยอมรับได้

- 1) ระดับความเสี่ยง 17 - 25 คะแนน (สูงมาก) ต้องกำกัควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 2) ระดับความเสี่ยง 10 - 16 คะแนน (สูง) ต้องเฝ้าระวัง
- 3) ระดับความเสี่ยง 6 - 9 คะแนน (ปานกลาง) พอดียอมรับได้ใช้วิธีควบคุมปกติ
- 4) ระดับความเสี่ยง 1 - 5 คะแนน (ต่ำ) ไม่ต้องมีการควบคุม



- ความเสี่ยงน้อย (Low) ระดับคะแนน ๑ - ๕ ใช้สีเขียวระบุความเสี่ยงระดับน้อย หรือความเสี่ยงระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

สำนักงานต่างประเทศได้วิเคราะห์ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานต่างประเทศ ประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยระบุประเด็นความเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง และระดับการยอมรับความเสี่ยง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ระบุมิติ ประเด็น เหตุการณ์ ประเภท ระดับการยอมรับ และสถานะความเสี่ยงของสำนักงานต่างประเทศ

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับความเสี่ยง		สถานะความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๑) มิติด้านการบริหารงานบุคคล	๑.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการรัฐสภา - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญ ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา	๑.๑.๑) การขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือการไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา		√	๓	๕	๑๕
		๑.๑.๒) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือการกระทำผิดวินัย		√	๓	๕	๑๕

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับความเสี่ยง		สถานะความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๒) มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่	๒.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ - พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	๒.๑.๑) ความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ	√		๓	๕	๑๕
		๒.๑.๒) การแสดงหลักฐานการจ่ายเงินราชการไม่ถูกต้อง	√		๔	๕	๒๐
๓) มิติด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๓.๑) การไม่ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดทรัพยากร การลดการใช้พลังงาน	๓.๑.๑) การเบิกกระดาษหมึกพิมพ์และวัสดุสำนักงานอื่น ๆ อย่างไม่มีประสิทธิภาพ	√		๔	๔	๑๖
		๓.๑.๒) การไม่ปฏิบัติตามมาตรการสำนักงานสีเขียว (Green Office)	√		๕	๕	๒๕

มิติ	ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับ ความเสี่ยง		สถานะ ความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาส ที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๔) มิติ ด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง	๔.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ ระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง - พระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ	๔.๑.๑) การจัดซื้อของ ที่ระลึกมอบแก่ บุคคลสำคัญ ต่างประเทศ	√		๓	๔	๑๒
๕) มิติ ด้านการรักษา ความลับของ ทางราชการ และข้อมูล ส่วนบุคคล	๕.๑) การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย ความลับของทางราชการและ ข้อมูลส่วนบุคคล - ระเบียบว่าด้วยการรักษา ความลับของทางราชการ - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	๕.๑.๑) การเปิดเผยข้อมูล ที่เป็นข้อมูลลับ ของสำนัก การต่างประเทศ	√		๓	๕	๑๕
		๕.๑.๒) การเปิดเผยข้อมูล ส่วนตัวของ สมาชิกวุฒิสภา และข้าราชการ สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา		√	๓	๕	๑๕

จากตารางที่ ๑ สำนักการต่างประเทศแบ่งความเสี่ยงออกเป็น ๕ มิติ โดยแต่ละด้าน มีสถานะความเสี่ยง ดังนี้

**๑. มิติด้านการบริหารงานบุคคล** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการรัฐสภา โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา พบว่าที่ผ่านมาแม้ว่าจะไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีข้าราชการของสำนักการต่างประเทศขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หากแต่มีโอกาที่จะขาดราชการขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอันเกิดจากเหตุปัจจัยภายนอก จึงพิจารณาแล้วว่ามีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อกรณีดังกล่าวเกิดขึ้นจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น กรณีข้าราชการไม่แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานโดยละเลยเป้าหมายขององค์กร ไม่รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไม่เคารพสถานที่ และไม่ช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงด้านการกระทำผิดวินัย เช่น การลาหยุดพักผ่อนไม่ถูกต้องตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา การลาไปต่างประเทศ เป็นต้น ที่ผ่านมายังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีข้าราชการสำนักการต่างประเทศกระทำการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นได้จึงประเมินโอกาสอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดกรณีข้าราชการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

**๒. มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- ความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ พบว่าที่ผ่านมาเคยเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น อัตราค่าบัตรโดยสารเครื่องบินและค่าโรงแรมที่พักที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กรณีเหตุกะทันหันมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนวันเดินทางกระทบต่อการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ดังนั้น จึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นอีกอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการควบคุมและเฝ้าระวัง

- การแสดงหลักฐานการจ่ายเงินราชการไม่ถูกต้อง พบว่าเคยเกิดความผิดพลาดขึ้น ยกตัวอย่าง กรณีใบสำคัญรับเงินค่ารับรอง ใบเสร็จจ่ายยานพาหนะ ใบเสร็จค่าโรงแรมที่พัก ความผิดพลาดเช่นนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๔ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๒๐ จัดเป็นความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) ที่จะต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

๓. **มติด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดทรัพยากรการลดการใช้พลังงาน โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การเบิกกระดาษ หมึกพิมพ์ และวัสดุสำนักงานอื่น ๆ อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมาเคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง กระดาษมีไม่เพียงพอสำหรับพิมพ์งาน หมึกพิมพ์หมด เป็นต้น ดังนั้น กรณีเช่นนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๔ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๔ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๖ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การไม่ปฏิบัติตามมาตรการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ที่ผ่านมาเคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง การไม่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระดาษเสียด้านเดียวหรือของจดหมาย การไม่ประหยัดการใช้น้ำและไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้น ความเสี่ยงนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๕ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๒๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) ที่ต้องมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

๔. **มติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง** กำหนดประเด็นความเสี่ยงคือ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๑ ประเด็น คือ

- การจัดซื้อของที่ระลึกเพื่อมอบให้แก่บุคคลสำคัญต่างประเทศ ที่ผ่านมาเคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง กรณีการซื้อของที่ระลึกที่มีราคาสูงกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ที่ต้องดำเนินการตามระเบียบจัดซื้อจัดจ้าง หรือกรณีที่ของที่ระลึกที่มีราคาต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ที่ต้องดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน (ว119) เป็นต้น ดังนั้น ความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้างมีโอกาที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

๕. **มติด้านการรักษาความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การเปิดเผยข้อมูลลับของสำนักการต่างประเทศ ที่ผ่านมายังไม่เคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่จำเป็นต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกวุฒิสภาและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ผ่านมายังไม่เคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่จำเป็นต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตและประพฤตินิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๑. มิติด้านการบริหารงานบุคคล	- การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการรัฐสภา	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัย อาทิ การถูกภาคทัณฑ์ ถูกตัดเงินเดือน ถูกลดเงินเดือน - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคนในการปฏิบัติภารกิจ	- ติดตามรายงานผลการมาปฏิบัติราชการ (ระบบสแกนลายนิ้วมือ) อย่างสม่ำเสมอ - ติดตามและเอาใจใส่ข้าราชการที่มีโอกาสขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดที่อาจเข้าข่ายผิดวินัย
๒. มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่	- การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวนหรืออาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายความเสียหายที่เกิดขึ้น - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคนในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ	- ติดตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ - จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างข้าราชการ - การสอบย้อนความถูกต้อง (cross-check) ระหว่างบุคลากรในสำนัก

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๓. มิติด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	- การไม่ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดทรัพยากร และการลดการใช้พลังงาน	- <u>ระดับสำนัก</u> การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกรอบเวลาปกติ	- ติดตามและตรวจสอบวัสดุคงเหลืออย่างสม่ำเสมอ - กระตุ้นและส่งเสริมการคัดแยกและการนำกลับมาใช้ใหม่ (reuse)
๔. มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	- การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวน - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคนในการปฏิบัติภารกิจ	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างข้าราชการ - การสอบย้อนความถูกต้อง (cross-check) ระหว่างบุคลากรในสำนัก
๕. มิติด้านการรักษาความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล	- การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวนหรืออาจถูกฟ้องร้องตามกฎหมาย - <u>ระดับสำนัก</u> สูญเสียภาพลักษณ์การทำงาน	- สร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการ และการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล - พัฒนาระบบจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลส่วนบุคคล



ภาคผนวก



คำสั่งสำนักการต่างประเทศ

ที่ ๒ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม  
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๕ กำหนดให้  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ  
แก่ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ  
กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของทางราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการ  
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการ (ก.ร.)  
ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยบูรณาการ  
เป็นตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม  
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านคุณธรรม  
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและการรักษา  
มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม  
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศบรรลุเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โดยการรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน  
สำนักการต่างประเทศ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต  
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ประกอบด้วย

- |  |                    |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ                   | ที่ปรึกษาคณะทำงาน  |
| ๒. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป              | หัวหน้าคณะทำงาน    |
| ๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต                | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๕. นางศิวพร แก้ววิเศษ                              | คณะทำงาน           |
| ๖. นายสนั่น ศิริบูรณ์                              | คณะทำงาน           |
| ๗. นางสาวกันยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง                   | คณะทำงาน           |
| ๘. นายกริณ จันทจรส์วัฒน์                           | คณะทำงาน           |
| ๙. นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ                          | คณะทำงาน           |
| ๑๐. นางสาวบุตรี อัครรังษี                          | คณะทำงาน           |
| ๑๑. นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชั้นประดับ               | คณะทำงาน           |

๑๒. นางสาวกัญจณัฐ...

๑๒. นางสาวกัญจน์รัฐ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวตติยา รัตน์วิโรจน์	คณะทำงาน
๑๔. นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวกันยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวสุพินนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๑๘. นางสาววนิดา บุญมี	คณะทำงาน
๑๙. นางสมพร ทองโกมล	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวปรารมย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๒. นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๓. นางสาววรรณวิภา จันพลงาม	คณะทำงาน
๒๔. นางสุมาลี ทองปลุก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๕. นางสาวกรนิภา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษา มาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบภายในสำนักฯ
๓. ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนักสมัครสมาชิกชมรม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศ คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๕. รายงานผลการดำเนินการของสำนักฯ เป็นรายไตรมาส
๖. ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนักฯ
๗. รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ทพ

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)  
ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ



