

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (RMC)

ประจำเดือน มีนาคม 2562

เรื่อง รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านทุจริต

ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

และแผนการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน

ไตรมาส 1/62

ความเสี่ยงด้านการทุจริต ในการดำเนินงาน เช่น รับสินบน (1/3)

ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ = 0

โอกาสเกิดต่ำ 1 : ผลกระทบสูง 4

กระบวนการ	ลักษณะความเสี่ยงด้านทุจริต	มาตรการป้องกัน	ความเพียงพอ / การตรวจสอบ	แผนดำเนินการ
<p>การกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ ฝ.ยุทธศาสตร์และการต่างประเทศ ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p><i>ก่อน-หลังการควบคุม</i> โอกาสเกิด ต่ำมาก ผลกระทบ สูง เพราะเป็นวงกว้าง มีมาตรการเพิ่มเพื่อควบคุมคุณภาพ</p>	<p>อาจออกนโยบายเพื่อประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และแนวโน้มต่าง ๆ ของสากล รวมทั้ง ดูความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาตลาดทุนไทย - ให้มีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของกฎเกณฑ์ที่เสนอ มีข้อมูล มีการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียรอบด้าน พิจารณากลับกรองถึงขั้น คกก. - การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ผ่านการตัดสินใจเป็นองค์คณะโดยคณะผู้บริหารระดับสูง (Management Committee) - มีการกำหนดปัญหาและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดตามผลสัมฤทธิ์ 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p> <p>-ไม่พบการร้องเรียนเรื่องการออกนโยบายเอื้อประโยชน์</p>	<p>ปฏิบัติตามเนื่อง</p>
<p>การอนุมัติ อนุญาต และให้ความเห็นชอบ ฝ.จดทะเบียนฯ-ตราสารทุน ฝ.จดทะเบียนฯ-ตราสารทุนและโครงสร้างพื้นฐาน ฝ.กำกับการสอบบัญชี ฝ.กำกับรายงานทางการเงิน ฝ.กำกับธุรกิจจัดการลงทุน ฝ.กำกับธุรกิจตัวกลาง ฝ.กำกับตลาด ฝ.ตราสารหนี้ ฝ.พัฒนาบริษัท ฝ.นโยบายธุรกิจจัดการลงทุน ฝ.นโยบายตัวกลาง</p> <p><i>ก่อนควบคุม</i> โอกาสเกิดปานกลาง <i>หลังการควบคุม</i> โอกาสเกิด ต่ำมาก (1) ผลกระทบ ปานกลาง – รายเคส</p>	<p>อาจไม่พิจารณาเคสด้วยความเป็นธรรม กระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร และการคุ้มครองผู้ลงทุน และความเรียบร้อยตลาดทุน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่อนุญาต/ไม่อนุญาต ตามหลักเกณฑ์ - ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ควรเปิดเผย 	<ul style="list-style-type: none"> - มี checklist การพิจารณา โดยต้องระบุเหตุผล / ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง - มี จนท. หลายฝ่ายพิจารณาร่วมกัน มีระบบกลั่นกรองงานเป็นลำดับขั้น - มีการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบบริษัทตามความเหมาะสม - เปิดเผยขั้นตอน/ระยะเวลาดำเนินการตาม พรบ. อำนวยฯ อย่างเคร่งครัด - กรณีผู้ประกอบการหลักทรัพย์ฯ มีการตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันพิจารณาให้ใบอนุญาต / ให้ความเห็นชอบ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจส่วนตัวและมีมาตรฐานในการพิจารณา 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p> <p>- ไม่พบเรื่องร้องเรียนที่แสดงให้เห็นถึงการรับสินบนหรือทุจริต</p> <p>- การตรวจสอบของ ฝ. ตรวจสอบกิจการภายใน ไม่พบการกระบวนกรที่กำหน</p>	<p>ปฏิบัติตามเนื่อง</p>
	<p>- ไม่พิจารณาเคสตามลำดับก่อนหลัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบันทึกระยะเวลาการรับเคส จนถึงวันที่แจ้งผล และเปิดเผยข้อมูลหากผิดปกติ ผู้ยื่นขอรายอื่นจะช่วยตรวจสอบ หยิบยกขึ้นอ้างอิงเอง - มีการกำหนดระยะเวลาที่ต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จ 		
	<p>- ไม่หยิบยกประเด็นความผิดขึ้นตรวจสอบ/ดำเนินการหรือทำให้เจ้าหน้าที่การกระทำผิดเปลี่ยนไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ในเคสสำคัญ มีเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 คนที่ได้รับมอบหมาย และมีการหารือกับหลายฝ่าย - มีการบันทึกเอกสาร หลักฐานการพิจารณา 		
	<p>- ทำตามเกณฑ์ แต่เรียกรับสินบน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลุกฝังค่านิยม ความซื่อตรง โปร่งใส ช่วยกันสอดส่อง - มีกลไกรับเรื่องร้องเรียน / ชี้เบาะแส 		

ความเสี่ยงด้านการทุจริต ในการดำเนินงาน เช่น รับสินบน (2/3)

กระบวนการ	ความเสี่ยงด้านทุจริต	มาตรการป้องกัน	ความเพียงพอของมาตรการ	แผนดำเนินการ
<p>การกำกับดูแล ตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>ฝ. กำกับธุรกิจจัดการลงทุน ฝ. กำกับธุรกิจตัวกลาง ฝ. กำกับตลาด ฝ. พัฒนาริษัท ฝ. กำกับการขายและผลิตภัณฑ์การลงทุน ฝ. กำกับการสอบบัญชี ฝ. กำกับรายงานทางการเงิน ฝ. ตรวจสอบตลาดทุน 1 ฝ. ตรวจสอบตลาดทุน 2 ฝ. คดี</p> <p>ก่อนควบคุม โอกาสเกิดสูง หลังการควบคุม โอกาสเกิด ต่ำ (2) ผลกระทบ ปานกลาง – เป็นรายเคส</p>	<p>อาจมีการบิดเบือน ประเด็นตรวจสอบ หรือพยานหลักฐาน ส่งผลให้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ถูกตรวจสอบ ไม่ได้รับการลงโทษ ในระดับที่สมควร - ผู้ที่ถูกตรวจสอบ ได้รับการปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - แยกส่วนงานตรวจสอบกับส่วนงานที่ตัดสินใจดำเนินการ (counter balance) - มีการวางแผนตรวจสอบล่วงหน้า - ตั้งคณะทำงานในฝ่ายงานร่วมกันพิจารณาเคส เพื่อให้เกิดการ ตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจระหว่างกัน และมีมาตรฐานในการพิจารณา - มีฐานข้อมูลเพื่อให้ตรวจสอบได้ภายหลัง - พิจารณาเคสในรูปแบบคณะกรรมการ เช่น Enforcement Committee คณะวินัยฯ คณะที่ปรึกษาด้านการสอบบัญชี - มีการ stamp running No. เอกสารหลักฐานทุกหน้า และ scan เข้าระบบ เพื่อป้องกันการปิดบัง / ตัด / ทาลาย / สร้างหลักฐาน รวมทั้ง verify เอกสารกับ file ที่ scan เพื่อป้องกันการสูญหาย - มีอัยการที่ปรึกษาร่วมให้ความเห็นในชั้นตรวจสอบ - มี ฝ. คดีพิจารณาเอกสารหลักฐานที่ได้จากการตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนการดำเนินการทางกฎหมาย 	<p>เพียงพอ มีการปฏิบัติจริง & เพิ่ม กลไก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบของ ฝ.ตส. ภายในฯ ไม่พบการไม่ ปฏิบัติตามกระบวนการใน เรื่องสำคัญ - ไม่พบข้อร้องเรียนเรื่องรับ สินบน/ทุจริต - ข้อร้องเรียน จนท. มัก เกี่ยวข้องประเด็น กม. ควรพิจารณาโดยนัก กม. ที่เป็นกลาง 	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p> <p>✓ ปรับปรุงคำสั่ง การพิจารณาข้อ ร้องเรียน (4/62)</p>
<p>การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>ฝ. การเงินและบริหารทั่วไป ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ก่อนควบคุม โอกาสเกิดสูง หลังการควบคุม โอกาสเกิด ต่ำมาก (1) ผลกระทบ ปานกลาง – รายเคส</p>	<p>อาจจัดจ้างผู้ให้ บริการไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ได้รับสินค้า หรือบริการที่ไม่ได้ คุณภาพหรือราคาสูง เกินควร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าก่อนการจัดซื้อจัดจ้าง ขออนุมัติเกณฑ์ คัดเลือก - ดำเนินการตาม พรบ. จัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 อย่างเคร่งครัด - มีการตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจรับที่ไม่ใช่ เจ้าของโครงการด้วย เพื่อให้มีการถ่วงดุล - มีการกำหนดและเปิดเผยเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกที่ชัดเจนใน TOR เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างโปร่งใส 	<p>เพียงพอและ มีการปฏิบัติจริง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบของ ฝ.ตส. ภายในฯ ไม่พบการไม่ ปฏิบัติตามกระบวนการใน เรื่องสำคัญ - ไม่พบข้อร้องเรียนเรื่องรับ สินบน/ทุจริต 	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p>

ความเสี่ยงด้านการทุจริต ในการดำเนินงาน เช่น รับสินบน (3/3)

กระบวนการ	ความเสี่ยงด้านทุจริต	มาตรการป้องกัน	ความเพียงพอของมาตรการ	แผนดำเนินการ
<p>การสรรหาบุคลากร ฝ.ทรัพยากรบุคคล</p> <p><i>ก่อนควบคุม</i> โอกาสเกิดปานกลาง <i>หลังการควบคุม</i> โอกาสเกิด ต่ำมาก (1) ผลกระทบ ต่ำ – รายบุคคล โดยพฤติกรรมคน ถูกควบคุมด้วยกระบวนการทำงานด้วย</p>	<p>อาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเข้าเป็นพนักงาน ส่งผลให้ได้พนักงานที่มีศักยภาพไม่เพียงพอหรือมีอภิสิทธิ์ในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีช่องทางรับสมัครบุคลากรโดยประกาศในเว็บไซต์ให้รับทราบและเปิดเผยคุณสมบัติในการพิจารณาคัดเลือก - การคัดเลือกจะต้องผ่านกระบวนการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและส่วนงานที่ต้องการสรรหา - การพิจารณาประเมินผลงาน เลื่อนตำแหน่ง ให้คุณ ให้โทษ มีกระบวนการกลั่นกรองอย่างน้อย 2 ชั้น โดยมีคณะกรรมการด้านบริหารบุคคลพิจารณาภาพรวม 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่พบกรณีที่แสดงถึงการรับ พงง. ขาดคุณภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์หรือ การร้องเรียนของ พงง. ในเรื่องดังกล่าว 	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p>
<p>การบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อป้องกันการทุจริต ทุกฝ่ายงาน</p> <p><i>ก่อนควบคุม</i> โอกาสเกิดต่ำ <i>หลังการควบคุม</i> โอกาสเกิด ต่ำมาก (1) ผลกระทบ ต่ำ – รายบุคคล โดยพฤติกรรมคน ถูกควบคุมด้วยกระบวนการทำงานด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลไกการป้องกันการทุจริตอาจไม่รัดกุม - พนักงานไม่รับทราบแนวปฏิบัติ - พนักงานรู้สึกไม่ปลอดภัยในการแจ้งเบาะแส 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ ก.ล.ด. กำหนดนโยบาย ก.ล.ด. ปลอดคอร์รัปชัน - คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) สอบทาน ความเพียงพอ ประสิทธิภาพ และการดำเนินการตามนโยบาย แนวทางธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณพนักงาน - ฝ่ายตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายระเบียบ และวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริต - ให้พนักงานทดสอบความเข้าใจ และต้องลงนามรับทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทุกปี - มีนโยบายงดรับของขวัญ (no gift policy) และประกาศให้สาธารณชนรับทราบ - มีช่องทางให้พนักงานแจ้งเบาะแสการทุจริตและมีมาตรการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส - มีการกำหนดหลักเกณฑ์/กระบวนการตรวจสอบเมื่อมีเรื่องร้องเรียน 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่พบเรื่องร้องเรียนในเรื่องการรับสินบน ทุจริต - พบข่าวคนในครอบครัว พงง. แอบอ้างความเกี่ยวข้องกับผู้มีตำแหน่งระดับสูงใน กลต. ซึ่งมีการติดตามอย่างใกล้ชิด - เพราะไม่เคยพบกรณีทุจริต และเชื่อในความสุจริต บางเรื่องอาจยังไม่ได้ทำเป็นคำสั่งข้อบังคับ 	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมเพื่อสื่อสารจรรยาบรรณพนักงาน - สื่อสารเพื่อชวนให้ พงง. ช่วยกันสอดส่องรักษาชื่อเสียง สนง. และแจ้งเบาะแส หากพบความผิดปกติ - จัดทำระเบียบข้อบังคับนโยบายตามเกณฑ์ประเมิน ITA ให้ครบ (มีย. 62)

ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน อาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยเที่ยงธรรม หรือทำให้ สนง. ถูกกล่าวหาว่าไม่เป็นกลาง

ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ = 0

โอกาสเกิดต่ำ 1 : ผลกระทบปานกลาง 3

ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	มาตรการป้องกัน	ความเพียงพอของมาตรการ	แผนที่จะดำเนินการต่อ
<p>การใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ห้ามพนักงานซื้อขายหลักทรัพย์ และมีการตรวจสอบการซื้อขายหลักทรัพย์ของพนักงานและของครอบครัว - พนักงานต้องแจ้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน - หากพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือมีข้อมูลสำคัญ ขอลาออก ต้องขออนุญาตล่วงหน้า 60 - 90 วัน และผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าจำเป็นต้องงดการเข้าถึงข้อมูลของพนักงานที่ลาออกด้วยหรือไม่ 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p>	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p>
<p>การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เป็นกลาง / ปกปิด / ละเว้นในเคสที่มีตนหรือผู้ใกล้ชิดมีส่วนได้เสีย</p>	<p><u>สำนักงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ พนง. แจ้งการมีส่วนได้เสียในเคสที่รับผิดชอบ ไม่ให้พิจารณาเคสที่เกี่ยวข้องกับคนใกล้ชิด <p><u>คณะกรรมการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้กรรมการเปิดเผยกรณีที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องที่ต้องพิจารณาและงดเข้าร่วมประชุมในวาระดังกล่าว 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้อยคำในจรรยาบรรณไม่ชัดเจน 	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p> <p>ปรับจรรยาบรรณให้ชัดเจนขึ้น (มย 62)</p>
<p>การใช้อำนาจ / ความสัมพันธ์ส่วนตัวช่วยเหลือหรือสนับสนุนพรรคพวก</p>	<p><u>การประเมินผลงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสำนักงาน - ประเมินผลงานผ่านระบบเพื่อเก็บบันทึกผลงานเป็นหลักฐาน <p><u>การเลื่อนตำแหน่ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีคณะกรรมการด้านบริหารบุคคลพิจารณาคัดเลือกตามข้อมูลการกำหนดเส้นทางอาชีพ (career path) และแผนสืบทอดตำแหน่งของสำนักงาน (succession plan) และมีการสัมภาษณ์เมื่อจำเป็น - ให้โอกาสแก่ทุกคนโดยเท่าเทียมโดยประกาศรับสมัครในกรณีมีตำแหน่งว่าง มีการทดสอบความรู้หรือสัมภาษณ์ในกรณีที่เห็นว่าจำเป็น <p><u>การจัดซื้อจัดจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตาม พรบ. จัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 อย่างเคร่งครัด - มีการตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจรับที่มาจากหน่วยงานที่ไม่ใช่เจ้าของโครงการด้วย เพื่อให้มีการถ่วงดุล - มีการกำหนดและเปิดเผยเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกที่ชัดเจนใน TOR - มีการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นข้อเสนอแต่ละราย ตลอดจนบุคคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างว่าเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันหรือไม่ โดยมีการสื่อสารให้บุคคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบก่อนเข้ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 	<p>เพียงพอและมีการปฏิบัติจริง</p>	<p>ปฏิบัติต่อเนื่อง</p>

ผลการตรวจสอบภายในด้านทุจริตคอร์รัปชันระหว่างปี 2559-2561

เรื่องที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบ
<p>จรรยาบรรณพนักงาน</p>	<p>คณะกรรมการตรวจสอบ ในการประชุมครั้งที่ 3/2559 และการประชุมครั้งที่ 3/2560 ได้พิจารณางานสอบทานจรรยาบรรณพนักงานเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ สรุปได้ว่าพนักงานในฝ่ายที่ทำหน้าที่กำกับดูแลตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมาย มีความตระหนักและเข้าใจจรรยาบรรณพนักงานในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์เป็นอย่างดี สภาพแวดล้อมภายในส่วนงานมีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอเหมาะสมที่จะสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยถือประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นที่ตั้งและมีจิตสำนึกในการต่อต้านการคอร์รัปชัน</p>
<p>การประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของ ก.ล.ต.</p>	<p>คณะกรรมการตรวจสอบ ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 ได้พิจารณางานสอบทานการประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของ ก.ล.ต. ตามโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (“โครงการ CAC”) ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินตนเองตามแนวทางของโครงการ CAC และทบทวนการประเมินทุก 3 ปี สรุปได้ว่า สำนักงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามแนวทางของโครงการดังกล่าว โดยผ่านเกณฑ์ทั้ง 71 ข้อ</p>

รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี 2561

กิจกรรม	ฝ่ายงานที่รับผิดชอบ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
ให้พนักงานทำแบบทดสอบเพื่อให้เข้าใจจรรยาบรรณพนักงาน และลงนามรับทราบประจำปี	ฝ.ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส 1/61	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงาน 100% รับทราบจรรยาบรรณ - ไม่พบการร้องเรียน หรือการกระทำที่เป็นการทุจริตของพนักงาน
ร่วมกิจกรรมกับองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ("ACT") ประจำปี	ฝ.สื่อสารองค์กร	ไตรมาส 3/61	
จัดกิจกรรม "SEC White Day" เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และแนวปฏิบัติที่สำคัญอื่น ๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยมของสำนักงานเรื่อง "ซื่อตรง" โดยให้พนักงานตอบคำถาม พร้อมรับของที่ระลึกและชิงรางวัล	ฝ.ตรวจสอบภายใน	ไตรมาส 4/61	
ประเมินความเสี่ยงระดับองค์กรและระดับฝ่ายงานประจำปี	ฝ.บริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาลองค์กร	ไตรมาส 4/61	