



การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำนำ

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนด” ซึ่งการให้และรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด ที่ไม่เหมาะสมอาจนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบ และยังเป็นการทำลายชื่อเสียงของตนเอง รวมถึงทำลายชื่อเสียงของสถาบัน การรับสินบน เป็นการตกลงรับข้อเสนอที่ให้หรือสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ต่างๆ ทั้งในรูปแบบของทรัพย์สิน สิ่งของ หรือสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือศีลธรรม ซึ่งการเรียกรับสินบนเป็นรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมการทุจริต โดยเป็นการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ให้ความสำคัญต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามนโยบายรัฐบาล มุ่งส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และมีเจตนารมณ์ในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้จัดทำมาตรการป้องกันการรับสินบน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันถือปฏิบัติ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์.....	4
• ความเป็นมา.....	4
• ความสอดคล้องของแผนต่างๆ กับการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	5
• สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	6
• วัตถุประสงค์	7
ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด และคำนิยาม.....	8
• กรอบแนวคิด	8
• คำนิยาม.....	9
ส่วนที่ 3 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	11
• ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ.....	11
• มูลเหตุสำคัญที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบน	11
• แนวปฏิบัติในการป้องกันการรับสินบน.....	11
• การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน.....	114
• การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	114
◆ เหตุการณ์ความเสี่ยง และระดับของความเสี่ยง	15
◆ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน.....	16
◆ มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	18
• การป้องกันการให้สินบน	119
• มาตรการควบคุมภายใน.....	119
• คุณธรรมในการทำงาน	119
• จรรยาบรรณบุคลากร.....	119
• การส่งเสริมการปฏิบัติเพื่อป้องกันการรับสินบน	20
• กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน.....	20
• การกำกับ ติดตาม และสอบทาน.....	211
• หน่วยงานผู้รับผิดชอบ.....	211

ส่วนที่ 1

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

- ความเป็นมา

การรับสินบนเป็นการทุจริตรูปแบบหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งยังสร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ จากข้อมูลองค์การสหประชาชาติระบุว่า ทุกปีทั่วโลกมีการจ่ายเงินสินบนราว 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีเงินอีกราว 2.6 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐที่รั่วไหลเนื่องจากการคอร์รัปชัน เมื่อรวมแล้วมีมูลค่ามากกว่าร้อยละ 5 ของ GDP ทั่วโลก¹ สำหรับประเทศไทย มีการประเมินมูลค่าความเสียหายที่เกิดจากการรับสินบนอาจสูงถึง 2 แสนล้านบาทต่อปี แสดงให้เห็นว่า การรับสินบนเป็นหนึ่งในประเด็นท้าทายที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและกำลังต่อสู้กับปัญหาดังกล่าว โดยประเทศต่างๆ ได้มีการออกกฎหมายเพื่อป้องกันการให้และรับสินบนที่เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการกำหนดความรับผิดสำหรับผู้ให้และผู้รับสินบนด้วย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการออกกฎหมาย Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ขึ้นในปี ค.ศ.1977 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดบทลงโทษสำหรับบุคคลหรือนิติบุคคลที่จ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ เพื่อให้ได้งานหรือรักษารัฐกิจไว้ เป็นต้น² รวมถึงประเทศไทยที่มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาการรับสินบน ไม่ว่าจะเป็นการออกพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 หรือในส่วนของกรรมาธิการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่มีบทบาทหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการรับสินบนในหน่วยงานของรัฐให้ลดลงหรือหมดสิ้นไป โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีการดำเนินการทั้งการเสนอแนะมาตรการ ความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในหน่วยงานของรัฐเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตและการรับสินบน รวมถึงการไต่สวนเพื่อดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตหรือรับสินบน เช่น การชี้มูลความผิดในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเรียกเก็บเงินจากห้างหุ้นส่วนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการช่วยเหลือให้ได้ทำสัญญา หรือกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างของหน่วยงานเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐยังคงมีการรับสินบนเกิดขึ้นอยู่ เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติ อนุญาต เรียกผลประโยชน์จากผู้รับบริการ และผู้รับบริการต้องการความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการ จึงยอมจ่ายสินบน เป็นต้น

จากข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 พบว่า มีเรื่องกล่าวหาเกี่ยวกับการรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 1,432 เรื่อง โดยเป็นเรื่องกล่าวหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด จำนวน 428 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29.89 ของเรื่องกล่าวหา

¹ United Nation, United against corruption for development, peace and security [online], 2018. Available from: <https://www.un.org/en/observances/anti-corruption-day> [1 November 2022].

² U.S. Department of State, Battling International Bribery [online], Available from: <https://1997-2001.state.gov/issues/economic/introduction.html> [10 April 2023]

เกี่ยวกับการรับสินบนทั้งหมด รองลงมาเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 370 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.84 และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 161 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.24³

- ความสอดคล้องของแผนต่างๆ กับการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร ภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นให้ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยจะต้องอยู่ในอันดับ 1 ใน 20 หรือมีคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2567 - 2580 โดยในแผนย่อยที่ 1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการ ปรับ “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดี ทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ โดยการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้นการสร้าง นวัตกรรมและมาตรการในการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต รวมถึงการ ประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนด เป้าหมายรวม คือ ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อยู่ใน 20 อันดับแรกของโลกในปี พ.ศ. 2579 อีกทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวมที่มุ่งสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน การกำกับบริหารหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้ กรอบธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบได้ การบังคับใช้มาตรการทาง วินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้ กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 หมายความว่า 13 ไทยมี ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนกลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการ บริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ

³ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). รายงานโครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูล และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทาง การติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงาน ของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) สอดคล้องกับเป้าหมายที่ 2 : คติทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง มีตัวชี้วัด คือ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ 50 ในปีสิ้นสุดของแผน หรือ พ.ศ. 2570

แผนปฏิบัติราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มีวิสัยทัศน์คือ “สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและพร้อมก้าวสู่ออนาคต” โดยการดำเนินการกิจด้านการป้องกันและป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก 3 เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ 1 บุคลากร อว. มีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต เป้าหมายที่ 2 หน่วยงาน อว. มีข้อร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาพรวมลดลง และเป้าหมายที่ 3 การจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน อว. ให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

• สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีปรัชญา คือ WISDOM for Sustainable Development สร้างปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ของ NIDA “เป็นสถาบันสรรค์สร้างปัญญาของสังคม และสร้างผู้นำ เพื่อไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในระดับสากล” และจากวิสัยทัศน์ของสถาบันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 3 ประการ ได้แก่ 1) สร้างปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และ 3) สร้างคุณประโยชน์ให้ชุมชนและสังคม

NIDA เป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้มีการบริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาล ดังนั้น สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงได้ประกาศนโยบายสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายข้อที่ 8 ยึดหลักธรรมาภิบาล หลักกฎหมาย หลักเศรษฐกิจพอเพียง และหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ในการบริหารจัดการสถาบัน และกำกับการบริหารจัดการสถาบัน และนโยบายข้อที่ 9 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถาบันโดยใช้ความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งเสริมให้สถาบันใช้ศักยภาพและจุดแข็งของสถาบันในการชี้นำสังคมในการพัฒนาประเทศ รวมถึงสนับสนุน การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอก อีกทั้งสถาบันยังมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบัน 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ขับเคลื่อนการพลิกโฉมด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี และการบริหารจัดการแบบเปิด (Open Governance) และเป้าประสงค์ที่ 4.1 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความโปร่งใส (Transparency) และการมีส่วนร่วมของประชาคม ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

นอกจากนี้ สถาบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยการกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานที่อาจนำไปสู่การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถาบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเฝ้าระวัง กำหนดมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง การถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน และการกำกับติดตาม เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น โดยการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อลดปัญหาการทุจริตภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนได้ สถาบันจึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนขึ้น เพื่อให้หน่วยงานมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ

- **วัตถุประสงค์**

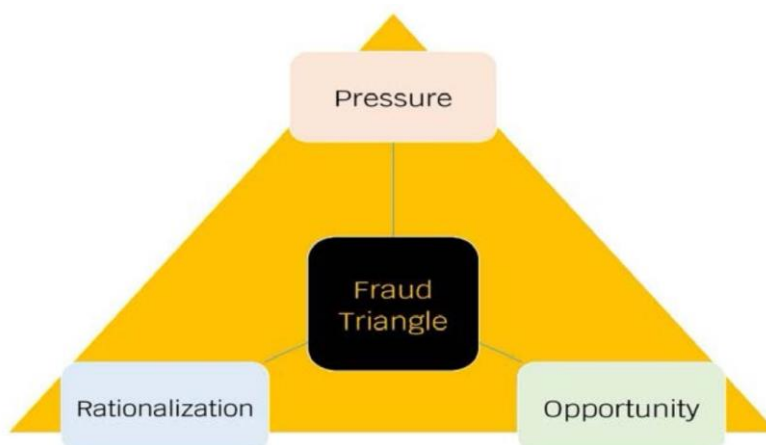
- 1) เพื่อให้บุคลากรทุกคนของสถาบันเข้าใจ มาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
- 2) เพื่อยับยั้งมิให้บุคลากรของสถาบันทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริต
- 3) เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน
- 4) เพื่อให้สถาบันเป็นองค์กรคุณธรรม ปราศจากการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

ส่วนที่ 2

กรอบแนวคิด และนิยาม

- กรอบแนวคิด

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/ Incentive หรือแรงกดดันหรือแรงจูงใจ Opportunity หรือ โอกาสซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ คุณภาพการควบคุมกำกับ การควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือการหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตามทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle) ตามหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr.Ronald R. Cressey (1940) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาและอาชววิทยา ชาวอเมริกัน ได้ให้สมมติฐานไว้ในหนังสือชื่อ Other's People Money



นอกจากหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr. Ronald R.Cressey (1940) ยังมีทฤษฎี Four-Sided Diamond Fraud ของ David T.Wolfe and Dana R. Hermanson (2004) และทฤษฎี GONE Theory ของ Leonard J. Brook (2004) โดยหลักทฤษฎีทั้งสามได้กล่าวถึงสาเหตุจูงใจของพฤติกรรม ผู้กระทำผิด หรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดการทุจริต ตามตารางดังนี้

Triangle Fraud	Four-sided Diamond	Gone Theory
1. Opportunity	1. Capability 2. Opportunity	1. G-Greed 2. O-Opportunity
2. Pressure	3. Incentive / Motive	3. N-Need
3. Rationalization	4. Rationalization	4. E-Expectation

คำอธิบายความหมายของคำศัพท์ ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต	
Opportunity	โอกาส เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มีสิ่งล่อตาล่อใจเปิดโอกาสที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ เนื่องจากความบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบงาน หรือช่องว่างของกฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ทำได้

คำอธิบายความหมายของคำศัพท์ ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต	
Pressure	ความกดดัน และแรงกดดันเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีความจำเป็นต้องการเงิน
Incentive/ Motive	แรงจูงใจ แรงบัลดาลใจ มีสิ่งจูงใจ
Capability	ความสามารถ มีความสามารถที่ทำได้ที่เกิดจากอุปนิสัย ความสามารถเฉพาะตัวของ ผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานเอื้อประโยชน์ที่จะประพฤติดีชอบและทำการทุจริตได้
Rationalization	มีเหตุผล มีเหตุผลเข้าข้างตนเองว่าสามารถทำได้ คนอื่นยังสามารถทำได้โดยไม่คิดว่า ผิด มีความสามารถ และโอกาสที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่
Greed	ความโลภ เกิดความละโมภโลภมาก เห็นคนอื่นทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษ จับไม่ได้ จึงหลงผิดอยากทำบ้าง ไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี
Need	ความต้องการอยากได้ ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการใช้เงิน จึงเป็นแรง กกดดันให้ทำทุกสิ่งทำได้เพื่อให้ได้เงินมา
Expectation	ความคาดหวัง คาดหวังว่าสิ่งที่ตนกระทำไม่มีผู้อื่นล่วงรู้ และเอาผิดได้ หรือโอกาสที่จะ ถูกค้นพบการกระทำที่ผิด ถูกจับได้ และรับการลงโทษน้อยมาก

นอกจากนี้ยังมีกรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี 4 กระบวนการ ดังนี้

Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก

Detective : เผื่อระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบ ต้องสอดส่อง ตั้งแต่แรก ตั้งข้อสงสัยบางเรื่องที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้นหรือให้ข้อมูลเบาะแสนั้นแก่ผู้บริหาร

Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดในส่วนพฤติกรรม ที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่าทำไป มีความเสี่ยงต่อ การทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่างให้การทุจริตเข้ามาได้อีก

Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นและป้องกันป้องปรามล่วงหน้าใน เรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

ที่มา : คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

• คำนิยาม

“สินบน” หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้แก่บุคคลเพื่อให้ผู้นั้นกระทำการหรือละเว้นไม่ กระทำการอย่างใดในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ว่าจะการนั้นชอบหรือมิชอบด้วยกฎหมายตามที่ผู้จ่ายเงินสินบนต้องการ

“ทรัพย์สิน” หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุที่ไม่มีรูปร่าง ซึ่งอาจมีราคาและอาจถือครองเอาไว้ได้ เช่น เงิน บ้าน รถยนต์ หุ่น ฯลฯ

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายถึง การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้แก่ ตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

“**ญาติ**” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า
น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“**ประโยชน์อื่นใด**” หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับ
การฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

“**ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน**” หมายถึง พนักงานสถาบัน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่
ปฏิบัติงานในสถาบัน และลูกจ้างของสถาบัน

“**สถาบัน**” หมายถึง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ส่วนที่ 3

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ให้ความสำคัญต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามนโยบายรัฐบาล มุ่งส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และมีเจตนารมณ์ในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้จัดทำมาตรการ ป้องกันการรับสินบน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันถือปฏิบัติ

• ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

1. ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน มีหน้าที่ในการสื่อสารทำความเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแลสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อป้องกันความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
3. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันจะต้องศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับมาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
4. กองตรวจสอบภายในทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ในสถาบันให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

• มูลเหตุสำคัญที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบน

1. เจ้าหน้าที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม
2. การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ และความตรงไปตรงมา
3. เจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจมาก แต่มีรายได้น้อย
4. ระบบงานเปิดช่องให้มีการทุจริต

• แนวปฏิบัติในการป้องกันการรับสินบน

1. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันห้ามเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
2. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันห้ามเรียกร้อย หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือประโยชน์ของบุคคลอื่น
3. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันให้ถือปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริต คอร์รัปชันไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม
4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และระบบการควบคุมภายในที่สถาบันกำหนดอย่างเคร่งครัด
5. ไม่กระทำการใดๆ ที่เข้าข่ายเป็นการให้หรือรับสินบน
6. กำกับดูแลให้ดำเนินการการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายของหน่วยงานในสังกัดเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

7. การรับเงินบริจาคหรือเงินสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็เงิน วัตถุหรือทรัพย์สิน แก่กิจกรรมหรือโครงการใด ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการสนับสนุนกิจกรรมของสถาบัน และมีใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการรับเงินประกอบ รายงานทุกครั้ง

8. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ให้ถือปฏิบัติตามประกาศสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2548 ดังนี้

(1) ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนด ไว้ในประกาศ

(2) ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ได้ดังต่อไปนี้

1) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่ เหมาะสมตามฐานานุรูป

2) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนิติบุคคลหรือบุคคลอื่น ซึ่งมีใญ่ญาติมีราคา หรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน 3,000.- บาท

3) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคล ทั่วไป

(3) การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของ ส่วนตัว หรือมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า 3,000.- บาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่ จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันนั้น รายงาน รายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หาก ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือ ประโยชน์ดังกล่าวนั้น ไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้สถาบันโดยทันที

(4) การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือมีราคา หรือมี มูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 8 (2) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในสถาบันได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยี่งที่ต้องรักษา ไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียด ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ผู้นั้นสังกัด โดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผล ความจำเป็น ความเหมาะสมและสมควรที่จะให้ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของสถาบันโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นไม่เคยได้รับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้นได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่ออธิการบดี ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การแจ้งให้เป็นไปตามแบบรายงานการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

9. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญ ของกำนัล ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน จากองค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน เว้นแต่ในเทศกาลหรือประเพณีนิยม แต่ต้องมีมูลค่าไม่เกิน 3,000.- บาท ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2544 ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นต้องรับของขวัญหรือทรัพย์สินอื่นใดที่มีค่าสูงกว่า 3,000.- บาท ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการตามความเหมาะสม โดยใช้แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

10. เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการให้หรือรับสินบน จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือผ่านช่องทางการร้องเรียนของสถาบัน

11. ผู้ที่มีหน้าที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง หากได้รับส่วนลดหรือของแถม ต้องให้ได้รับส่วนลดหรือส่วนแถมเป็นราคาสุทธิ และห้ามมิให้เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์จากคู่สัญญาที่ทำการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการรับสินบนทุกกรณี และการดำเนินการต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ และอยู่ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังต่อไปนี้

- ยึดถือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด
- วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกและความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้
- คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนราชการเป็นหลักโดยมุ่งเน้นความถูกต้องและสมเหตุสมผล
- ดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินของสถาบันอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม จากผู้ขายหรือผู้รับจ้าง
- ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่
- ไม่ให้ข้อมูลภายในที่เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือพวกพ้องของตน

- ปฏิบัติต่อผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ และผู้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ แต่ต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม

- ผู้ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงานพัสดุควรควบคุม ตรวจสอบ และดูแล กำชับให้ ผู้ปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด

- หากผู้ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงานพัสดุ เห็นว่ามีการทุจริตหรือกล่าวหาว่ามีการรับสินบน ให้เร่งดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และจัดทำรายงานเสนอต่ออธิการบดีสถาบัน ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อดำเนินการสอบข้อเท็จจริงหรือดำเนินการทางวินัยโดยทันที

12. กรณีผู้ปฏิบัติงานในสถาบันกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับสินบน จะต้องถูกดำเนินการลงโทษตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

13. การแสดงความปรารถนาดีต่อกันในโอกาสต่างๆ ควรใช้บัตรอวยพร การลงนามในสมุดอวยพร การอวยพรในสื่อสังคมออนไลน์ และการทำจิตอาสาแทนการให้ของขวัญ

14. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกาศเจตนารมณ์เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) โดยขอประกาศว่าสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบันทุกคนไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยจะร่วมกันสร้างวัฒนธรรมสุจริต ทัศนคติ และค่านิยมที่ดีเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และส่งเสริมให้ประชาคมทุกกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

15. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

● **การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน**

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถาบัน ประกอบด้วย

1. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
2. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ
3. การจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารงานบุคคล

● **การประเมินความเสี่ยงการทุจริต**

สถาบันศึกษาข้อมูลการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนจากหน่วยงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถาบันในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน เพื่อให้ทราบระดับของความเสี่ยง การกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง มีรายละเอียดดังนี้

◆ **เหตุการณ์ความเสี่ยง และระดับของความเสี่ยง**

สถาบันได้ระบุเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยพิจารณาใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของ ทางราชการ พ.ศ. 2558 2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจของสถาบัน 3) การจัดซื้อจัดจ้าง และ 4) การบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ เพื่อให้ทราบระดับของความเสี่ยงการทุจริตใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน สถาบันได้กำหนดเกณฑ์ประเมินระดับของความเสี่ยง ซึ่งพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโอกาส (Likelihood) คือ และด้านผลกระทบ (Impact) มีคะแนน 5 – 1 และความหมายของปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เพื่อทำการประเมินความเสี่ยงในขั้นต่อไป รายละเอียดดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงในช วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น เป็นผลกระทบที่ก่อให้เกิดการร้องเรียนในระดับต่างๆ

ตารางที่ 1.1 เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
5	โอกาสเกิดการกระทำความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ทุกสัปดาห์
4	โอกาสเกิดการกระทำความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ทุกเดือน
3	โอกาสเกิดการกระทำความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ทุก 3 เดือน
2	โอกาสเกิดการกระทำความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ทุก 6 เดือน
1	โอกาสเกิดการกระทำความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี หรือ อาจไม่เกิดเลย

ตารางที่ 1.2 เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
5	- ผลกระทบของการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนทำให้เกิดการร้องเรียนต่อสื่อมวลชน สื่อบนออนไลน์ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ
4	- ผลกระทบของการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนทำให้เกิดการร้องเรียนหน่วยงานที่กำกับ ดูแล
3	- ผลกระทบของการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนทำให้เกิดการร้องเรียนในระดับสถาบัน (คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง)
2	- ผลกระทบของการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนทำให้เกิดการร้องเรียนต่อคณะกรรมการ พิจารณาข้อร้องเรียน
1	- ผลกระทบของการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนทำให้เกิดการร้องเรียนในระดับ หน่วยงาน

ตารางที่ 1.3 เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
ผลกระทบ	โอกาสเกิด				
	1	2	3	4	5
5	5 ปานกลาง	10 สูง	15 สูง	20 สูงมาก	25 สูงมาก
4	4 ปานกลาง	8 ปานกลาง	12 สูง	16 สูง	20 สูงมาก
3	3 ต่ำ	6 ปานกลาง	9 ปานกลาง	12 สูง	15 สูง
2	2 ต่ำ	4 ปานกลาง	6 ปานกลาง	8 ปานกลาง	10 สูง
1	1 ต่ำ	2 ต่ำ	3 ต่ำ	4 ปานกลาง	5 ปานกลาง

♦ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

การกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนเจ้าหน้าที่ภายในสถาบัน ที่รับผิดชอบส่วนงานภายในที่มีความเสี่ยง ซึ่งมีโอกาสที่จะเกี่ยวข้องกับการรับประโยชน์หรือสินบนจากบุคคล/ หน่วยงานภายนอก ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน เจ้าหน้าที่จะช่วยให้สามารถออกแบบมาตรการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการให้สินบนที่เหมาะสมสำหรับส่วนงานภายในที่มีความเสี่ยงได้

สถาบันทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนตามเกณฑ์การประเมินด้านโอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) วาอยู่ในระดับสูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ทั้งนี้ ได้สรุปเหตุการณ์ความเสี่ยงระดับของความเสี่ยง และการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

ที่	เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		Likelihood	Impact	Risk Score (L x I)	ระดับของความเสี่ยง
	การอนุมัติ อนุญาต คือ การให้บริการด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558				
	“ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากสถาบันไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”				

ที่	เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
		Likelihood	Impact	Risk Score (L x I)	ระดับของความเสี่ยง
การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ					
1	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากการรับนักศึกษา	3	2	6	ปานกลาง
2	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากนักศึกษาเพื่อแลกกับผลการเรียน	2	3	6	ปานกลาง
3	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้มารับบริการเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ	4	1	4	ปานกลาง
การจัดซื้อจัดจ้าง					
1	การยอมจะรับให้มีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และ/ หรือดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้รับจ้าง	3	3	9	ปานกลาง
2	การรับสินบนจากผู้รับจ้าง ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	4	3	12	สูง
3	การเรียกรับสินบนเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง	2	3	6	ปานกลาง
4	การยอมรับให้มีการเอื้อประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้างแก่ผู้รับจ้างที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามข้อกำหนด	4	2	8	ปานกลาง
5	การเรียกรับเงินค่าตอบแทนในการอนุมัติโครงการ/ การจัดซื้อจัดจ้างของสถาบัน	2	3	6	ปานกลาง
การบริหารงานบุคคล					
1	การใช้อำนาจหน้าที่ในการรับสินบนจากการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถาบัน	3	2	6	ปานกลาง
2	การใช้อำนาจหน้าที่ในการรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคลากรของสถาบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	4	3	12	สูง
3	การรับสินบนเพื่อละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรสถาบัน	3	2	6	ปานกลาง
4	การรับสินบนเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราวให้ได้รับการต่อสัญญาจ้าง	1	2	2	ต่ำ

◆ **มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง**

การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับกรณีมีระดับความเสี่ยงสูง และสูงมากที่จะเป็นการให้หรือรับสินบนต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายบางประเภท เช่น ค่ารับรอง ค่าของขวัญ การบริจาค ที่อาจจะมี ความเสี่ยงสูง และสูงมากที่จะนำไปสู่การให้หรือรับสินบนของเจ้าหน้าที่ สถาบันมีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุมัติ และการควบคุมตรวจสอบอย่างรัดกุม รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 3 มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ที่	เหตุการณ์ความเสี่ยง	มาตรการ/ กิจกรรมในการบริหารจัดการความเสี่ยง
การจัดซื้อจัดจ้าง		
1.	การรับสินบนจากผู้รับจ้าง ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เสริมสร้างวัฒนธรรมการละอายและไม่ทนต่อการทุจริตและรับสินบนจากผู้รับจ้างและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 2. ให้ความรู้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ 3. ฝึกการตัดสินใจจากสถานการณ์ตัวอย่าง (Case Base) เกี่ยวกับการทุจริตและการรับสินบนจากผู้รับจ้างและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 4. กำกับดูแลเจ้าหน้าที่พัสดุให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโดยมิชอบ 5. แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนในสถาบันทราบถึงบทลงโทษในการเรียกรับสินบนหรือการทุจริต
การบริหารงานบุคคล		
1.	การใช้อำนาจหน้าที่ในการรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคลากรของสถาบัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. เสริมสร้างวัฒนธรรมการละอายและไม่ทนต่อการทุจริต รับสินบน และเรียกรับสินบนของบุคลากร 2. ให้ความรู้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ 3. ฝึกการตัดสินใจจากสถานการณ์ตัวอย่าง (Case Base) เกี่ยวกับการทุจริต รับสินบน และเรียกรับสินบนของบุคลากร 4. กำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโดยมิชอบ 5. แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนในสถาบันทราบถึงบทลงโทษในการเรียกรับสินบนหรือการทุจริต

- **การป้องกันการให้สินบน** ส่งผลดีต่อสถาบัน คือ
 1. ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินงานของสถาบัน
 2. ลดความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องเป็นคดีความ
 3. เป็นผลดีต่อชื่อเสียง และการดำเนินงานของสถาบัน เป็นผลให้บุคคลภายนอก และบุคลากรของสถาบันเชื่อมั่นในระบบการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี

- **มาตรการควบคุมภายใน**

การกำหนดมาตรการการควบคุมภายในที่เหมาะสม เป็นบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์กร ผู้บริหารสถาบันแสดงเจตนาารมณที่ชัดเจนในการต่อต้านการให้สินบน รวมทั้งกำหนดนโยบายและสนับสนุนการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการให้สินบนของสถาบัน โดยมีหลักการพื้นฐาน ดังนี้

- (1) หัวหน้าหน่วยงานกำหนดนโยบายต่อต้านการให้สินบนอย่างชัดเจน
- (2) กำหนดให้มีวิธีประเมินความเสี่ยง โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนงานภายในที่มีความเสี่ยง ซึ่งมีโอกาสที่จะเกี่ยวข้องกับการรับผลประโยชน์หรือสินบน
- (3) ค่าอำนาจความสะดวก ของขวัญ ค่ารับรองที่เป็นค่าใช้จ่ายสุ่มเสี่ยง ต้องมีระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน
- (4) การมีระบบบัญชีที่ดี ถูกต้อง โปร่งใส และมีการตรวจสอบที่เป็นอิสระจะช่วยป้องกันการปกปิดค่าใช้จ่ายที่ไม่พึงประสงค์ได้
- (5) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีกระบวนการจัดการในทุกขั้นตอนจะช่วยป้องกันการให้สินบน
- (6) การสนับสนุนการรายงานการกระทำความผิด และมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนผู้แจ้งเบาะแสะจะช่วยสนับสนุนสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดความร่วมมือเมื่อพบเหตุน่าสงสัย
- (7) กำหนดให้มีการทบทวน ตรวจสอบและประเมินผลมาตรการป้องกันการให้สินบนเป็นระยะ

- **คุณธรรมในการทำงาน**

คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ดี ที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ โดยคุณธรรมสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ดังนี้

- (1) ความมีสติสัมปชัญญะ หมายถึง การควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพต้นตัวฉบับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจจะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ได้อย่างรอบคอบเหมาะสม และถูกต้อง
- (2) ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา และใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงใคร
- (3) ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขันด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจัง พยายามทำเรื่อยไปจนกว่าจะสำเร็จ
- (4) ความมีระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกลำดับ ถูกที่ มีความเรียบร้อยถูกต้อง เหมาะสมกับจริยธรรม ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม
- (5) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจต่องาน หน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร เพื่อให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

- **จรรยาบรรณบุคลากร**

1. บุคลากรพึงประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับบริการ และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน เพื่อธำรงรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถาบัน
2. บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

3. บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตน ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

4. บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความคิดอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใดๆ

5. บุคลากรพึงหมั่นศึกษาค้นคว้าติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตบริการ จิตอาสา และพร้อมให้ความช่วยเหลือในกิจการ สาธารณะ

7. บุคลากรพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เยี่ยงกัลยาณมิตร และช่วยเหลือส่งเสริม เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ดี

8. บุคลากรพึงสร้าง ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ความผูกพัน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน

9. บุคลากรพึงปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ด้วยสำนึกต่อสังคมและประเทศชาติ

• การส่งเสริมการปฏิบัติเพื่อป้องกันการรับสินบน

1. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการให้หรือรับสินบน การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

2. สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเห็นความสำคัญและมีจิตสำนึกในการต่อต้านการรับสินบน การทุจริต คอร์รัปชัน สร้างวัฒนธรรมสุจริตในสถาบัน รวมทั้งจัดให้มีมาตรการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการให้หรือการรับสินบนทุกรูปแบบ

3. กำกับดูแลให้การดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายของสถาบัน เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

4. ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันหรือบุคคลอื่นใดที่แจ้งเบาะแสหรือ หลักฐานการให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบ โดยจะให้ความเป็นธรรมและปกป้องผู้บังคับบัญชา รวมถึงเจ้าหน้าที่ ของสถาบันที่ปฏิเสธการรับสินบน

• กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

1. ช่องทางการร้องเรียน

สถาบันกำหนดช่องทางการร้องเรียนของสถาบัน ได้แก่

(1) รายงานต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกร้องเรียนโดยตรง

(2) ติดต่อด้วยตนเองที่กลุ่มงานสื่อสารองค์การและกิจกรรมเพื่อสังคม ชั้น 3 อาคาร นิดาสัมพันธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

(3) ทางไปรษณีย์ ส่งไปยัง กลุ่มงานสื่อสารองค์การและกิจกรรมเพื่อสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

(4) ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ prnida@nida.ac.th

(5) ทางโซเชียลมีเดีย Facebook Fanpage : NIDA Thailand

(6) ทางเว็บไซต์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผ่านช่องทางร้องเรียนการทุจริต

(7) แบบฟอร์มร้องเรียนออนไลน์ ได้ที่: <http://www.nida.ac.th/th/index.php/nida-about/corruption>

(8) ร้องเรียนผ่านผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายใน e-mail : audit.ita@nida.ac.th, chanid.t@nida.ac.th

2. กระบวนการแก้ไข้ปัญหา

สถาบันจะตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไข ปัญหาให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน 30 วัน กรณีมีมูลว่ากระทำผิดวินัยจะดำเนินการทางวินัย

กรณีเป็นการกระทำความผิดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ให้ส่งเรื่องให้หน่วยงานที่มีอำนาจดำเนินการต่อไป

3. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

(1) การพิจารณาข้อร้องเรียน ให้กำหนดชั้นความลับและคุ้มครองผู้เกี่ยวข้องตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544

(2) เมื่อมีการร้องเรียน ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

(3) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

4. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(1) ในระหว่างการพิจารณาข้อร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดต้องให้ ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานอื่น

(2) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/พยานหลักฐาน

• การกำกับ ติดตาม และสอบทาน

1. สถาบันจะดำเนินการทบทวนหรือสอบทานมาตรการป้องกันการรับสินบนตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อสั่งการ เป็นต้น

2. สถาบันจะจัดทำข้อมูลสถิติการร้องเรียน การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข แล้วรายงานให้อธิการบดีทราบ

• หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

1. กองวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลช่องทางการร้องเรียนผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ และรายงานต่ออธิการบดี

2. คณะกรรมการพิจารณาข้อร้องเรียนของสถาบัน เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงและรายงานต่ออธิการบดี