

# สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

## มาตรการป้องกันการรับสินบน

### นโยบายสถาบันองค์กรปลอดคอร์รัปชัน

#### 1. นโยบาย

สถาบันเป็นองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจ ความโปร่งใส น่าเชื่อถือ เป็นส่วนหนึ่งของระบบ ตายายความมั่นคงทางการเงินของประเทศ สถาบันมีนโยบายปลอดคอร์รัปชันอย่างเด็ดขาด เริ่มตั้งแต่นโยบาย การห้ามรับของขวัญจากบุคคลภายนอก (No Gift Policy) ในทุกเทศกาล ในการปฏิบัติภารกิจข้างต้น สถาบันจะ เสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ตลอดจนมีมาตรฐานและจริยธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐานสากล สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใต้การกำกับดูแลให้มีบรรษัท ภิบาล มีมาตรฐานและจริยธรรมตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเช่นเดียวกัน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในทุกระดับ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรู้ ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส ยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และปลอดจากการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ โดยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ กฏ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและนโยบายนี้

#### 2. นิยาม

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานประจำสถาบัน ที่ได้มีคำสั่งบรรจุ และยังอยู่ระหว่างปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนในตำแหน่งงานตามอัตราเงินเดือนที่สถาบันกำหนด ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับสถาบันคุ้มครอง เงินฝาก ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ. 2560

“คอร์รัปชัน” หมายถึง การเรียกรับ หรือการแสวงหาประโยชน์ใด ๆ ที่มีควรวได้โดยชอบจาก ตำแหน่งหน้าที่ ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อม สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่เงินที่อาจ นำไปสู่หรือเป็นผลจากการกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงาน

### 3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของสถาบันเป็นไปด้วยความซื่อตรง โปร่งใส และปลอดจากการคอร์รัปชัน คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นไปตามนโยบายนี้ และร่วมกันสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของสถาบัน และให้คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และพนักงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

**3.1 คณะกรรมการสถาบัน** มีหน้าที่ในการวางนโยบาย ส่งเสริม ติดตามดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าสถาบันมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการสร้างเสริมและดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นองค์กรปลอดคอร์รัปชัน ทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และพนักงานทุกคน

**3.2 คณะอนุกรรมการตรวจสอบ** มีหน้าที่ในการสอบทานระบบการควบคุมภายในให้มั่นใจว่าสถาบันมีมาตรการป้องกันคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และกำกับดูแลให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณ กฎ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายนี้ อย่างสม่ำเสมอ และเสนอผลการดำเนินการพร้อมทั้งความเห็นต่อคณะกรรมการสถาบัน

**3.3 ผู้อำนวยการ** มีหน้าที่จัดให้มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการสร้างเสริมและดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และป้องกันการคอร์รัปชัน ซึ่งระบบงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึง

- (1) มีการประเมินความเสี่ยงโดยอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานทุกกระบวนการเป็นระยะ เพื่อระบุจุดที่อาจเกิดการคอร์รัปชันได้
- (2) จัดให้มีมาตรการที่เพียงพอเพื่อป้องกันการคอร์รัปชันในทุกจุดที่มีความเสี่ยง เช่น มีการแบ่งหน้าที่ให้สามารถเกิดการตรวจสอบถ่วงดุล (check and balance) มีการวางแนวปฏิบัติที่ดี เป็นต้น
- (3) มีการสื่อสารแนวทางดังกล่าวให้พนักงานทุกคนเข้าใจและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และให้นำนโยบายฉบับนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึง การสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งด้วย
- (4) มีการสอบทานการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ และทบทวนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดทางกฎหมาย แนวปฏิบัติ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง
- (5) หากพบเหตุสงสัยว่ามีการคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะในระดับใด ต้องดำเนินการตรวจสอบ และดำเนินการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงกับผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายนี้ โดยต้องมีการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลอย่างเพียงพอด้วย

**3.4 ผู้บริหารทุกคน** มีหน้าที่ทำให้มั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจ การปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ ตลอดจนมีหน้าที่ กำกับและติดตามการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติ รวมทั้งมีการทบทวนความเหมาะสมของระบบ และมาตรการให้มี ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่มีประเด็นสำคัญอย่างเร่งด่วนให้หาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายนี้ และอาจพิจารณาเสนอคณะกรรมการ ตรวจสอบหรือคณะกรรมการสถาบันตามที่เห็นสมควร

**3.5 พนักงานทุกคน** ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายนี้ กรณีมีข้อสงสัยหรือพบเห็นการฝ่าฝืน นโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณ ของผู้อำนวยการและพนักงาน

## 4. แนวปฏิบัติ

### 4.1 การช่วยเหลือทางการเมือง

การช่วยเหลือทางการเมือง หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนการดำเนินงานของพรรค การเมืองหรือบุคคลใด เพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งอำนาจทางการเมือง ตำแหน่งหน้าที่ หรือประโยชน์อื่นใด ของพรรคการเมือง หรือบุคคลนั้น ไม่ว่าจะโดยการใช้เงิน สิ่งของ ทรัพยากร ชื่อเสียง หรือบุคลากรของสถาบัน ในการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) สถาบันในฐานะหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ที่สนับสนุนและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐที่ เป็นไปเพื่อความเรียบร้อยดีงามของสังคม และประโยชน์สุขของประชาชน ภายใต้กฎหมายและขอบเขตอำนาจ หน้าที่ของสถาบัน หากการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐดังกล่าวไม่สอดคล้องกับภารกิจและ วัตถุประสงค์หลักของสถาบัน ให้นำเข้าหาหรือคณะกรรมการ

(2) สถาบันมีนโยบายที่จะรักษาความเป็นกลางทางการเมือง และไม่ให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุน ทางการเมือง

(3) พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ แต่จะต้องไม่แอบอ้างความเป็นพนักงาน หรือนำทรัพย์สิน อุปกรณ์ เครื่องมือใด ๆ ของสถาบันไปใช้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ในทางการเมือง และการเข้าร่วมจะต้องพึงระมัดระวังการดำเนินการใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าสถาบันมีส่วนสนับสนุน ฝักใฝ่ หรือต่อต้านพรรคการเมืองใดพรรคหนึ่ง

(4) ในกรณีที่สถาบันมีความประสงค์จะให้การสนับสนุนทางการเมืองเพื่อส่งเสริมระบอบ ประชาธิปไตย การสนับสนุนดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องและไม่เป็นไปเพื่อหวังประโยชน์ หรือประโยชน์ต่างตอบแทนส่วนบุคคลของกรรมการ ผู้อำนวยการ พนักงาน หรือบุคคลอื่น

ทั้งนี้ หากการสนับสนุนดังกล่าวอาจมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือทางการเงินเมือง จะต้องจัดทำบันทึกคำขอระบุชื่อผู้รับการสนับสนุนและวัตถุประสงค์ของการสนับสนุน พร้อมแนบเอกสารประกอบทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการสถาบันพิจารณาอนุมัติ

#### 4.2 การบริจาคเพื่อการกุศล และเงินสนับสนุน

(1) การเรียกรับ การเชิญชวนบริจาคเพื่อการกุศล หรือการรับเงินสนับสนุน อาจใช้เป็นข้ออ้างหรือเส้นทางสำหรับการคอร์รัปชันได้ ดังนั้น กรรมการ ผู้อำนวยการ และพนักงานจึงควรใช้ความระมัดระวังในการเรียกรับ หรือเชิญชวนบริจาคจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน

(2) การให้เงินบริจาค หรือเงินสนับสนุนที่ใช้จ่ายหรือทรัพย์สินของสถาบันต้องพิสูจน์ได้ว่ามีกิจกรรมตามโครงการนั้นจริง โดยโครงการดังกล่าวต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ การให้เงินบริจาคหรือการสนับสนุนดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะเป็นการให้เพื่อหวังประโยชน์ หรือเป็นประโยชน์ต่างตอบแทนส่วนบุคคลของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ พนักงาน หรือบุคคลอื่น รวมทั้งต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้อำนวยการ

#### 4.3 การเรียก การรับ การให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน

(1) คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานต้องไม่เรียกหรือร้องขอประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบใด ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน

(2) คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานต้องไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลหรือนิติบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสถาบัน เว้นแต่เป็นไปตามประเพณีนิยม ทั้งนี้ โดยใช้ดุลพินิจพิจารณาตามความเหมาะสมด้วย

(3) คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานพึงระวังในการให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลอื่นใด ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน และไม่ว่ากรณีใด ๆ การให้ดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะเป็นการให้สินบนหรือผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่น

(4) การรับหรือการให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่อยู่ภายใต้บังคับนโยบายนี้ โดยคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และพนักงานควรพิจารณาความเหมาะสม และหลีกเลี่ยงกรณีที่น่าจะทำให้เกิดข้อครหาต่อสถาบันด้วย

#### 4.4 การอบรมและการสื่อสาร

คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานทุกคนจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตระหนักถึงนโยบายฉบับนี้ โดยเฉพาะรูปแบบต่าง ๆ ของการรับสินบน ความเสี่ยงจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับสินบน ตลอดจนวิธีการรายงานกรณีพบเห็นหรือสงสัยว่ามีการรับสินบนหรือ

คอร์รัปชัน ทั้งนี้ สามารถอ่านนโยบาย รวมทั้งข้อมูลล่าสุดที่ปรับปรุงแก้ไขได้จาก intranet ของสถาบัน โดยสถาบันจะแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่สำคัญ นอกจากนี้ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายฉบับนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศ หรือก่อนการเข้ารับตำแหน่ง ใหม่

#### 4.5 กรณีที่มีข้อสงสัย

หากเกิดความไม่มั่นใจว่าการกระทำใด อาจเข้าลักษณะเป็นการรับสินบนหรือการคอร์รัปชัน หรือในกรณีที่มีคำถามหรือข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือส่วนงานที่ออกระเบียบปฏิบัติ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

#### 4.6 การรายงานการพบเห็นการรับสินบนและการคอร์รัปชัน

(1) หากกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานมีเหตุอันควรสงสัยหรือหลักฐานว่ามีคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ พนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามสถาบันได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการรับสินบนหรือการคอร์รัปชัน จะต้องรายงานให้ประธานคณะกรรมการหรือผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที หรือรายงานผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามที่กำหนดในจรรยาบรรณผู้อำนวยการ และพนักงาน เมื่อสถาบันได้รับการรายงานแล้วจะดำเนินการอย่างจริงจัง และพนักงานที่ให้ข้อมูลด้วยเจตนาสุจริตจะต้องไม่ได้รับการกลั่นแกล้งใด ๆ

(2) สถาบันต้องจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส และอำนวยความสะดวกให้คณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ตามนโยบายเพื่อรักษาไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยสถาบันและผู้บริหารทุกคนต้องให้ความมั่นใจกับพนักงานที่ให้ข้อมูลด้วยเจตนาสุจริตว่าจะไม่ถูกลงโทษหรือกลั่นแกล้งใด ๆ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานเชื่อว่าตนเองถูกข่มขู่ คุกคาม หรือหน่วงเหนี่ยว ให้รายงานต่อประธานกรรมการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยทันที และหากยังไม่ได้รับการแก้ไขให้รายงานผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามที่กำหนดในช่องทางการร้องเรียน

#### 4.7 การปกป้องดูแลพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน

(1) สถาบันให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกกลั่นแกล้ง ลงโทษ หรือได้รับผลกระทบใด ๆ จากการปฏิเสธการรับสินบน นอกจากนี้ สถาบันจะปกป้องกรรมการ ผู้อำนวยการ และพนักงานทุกคน มิให้ผู้ใดมากระทำการข่มขู่ คุกคาม หรือหน่วงเหนี่ยวผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

(2) กรรมการ ผู้อำนวยการ หรือพนักงานเชื่อว่าตนเองถูกข่มขู่ คุกคาม หรือหน่วงเหนี่ยวอันเกิดจากการปฏิบัติตามนโยบายนี้ ให้รายงานต่อประธานคณะกรรมการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยทันที และหากยังไม่ได้รับการแก้ไข ให้รายงานผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามที่กำหนดในช่องทางการร้องเรียน