



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน
ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่กรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการบริหาร ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ อนุกรรมการ หรือกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งคณะทำงานที่คณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการตรวจสอบแต่งตั้งซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อาทิ การกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ การบริหารและควบคุมดูแลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน การประเมินผลการดำเนินงาน และการวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นต้น และให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบด้วย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพวิชาชีพ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า เช่น รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

“เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สถาบันว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ หรือการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถาบัน หรือเป็นการจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินหรือการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐบาล หรือการบริหารองค์กร และมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ หรือการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงาน ในภารกิจสำคัญดังกล่าวด้วย

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัย โดยการตีความและคำวินิจฉัยดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

จรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ กรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรมกล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกิดเกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถาบันด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดํารักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของสถาบัน

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๗ ให้สถาบันดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

(๒) กำหนดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลรับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) กำหนดให้ผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีที่มีผู้ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) ให้สถาบันจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓
กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการเป็นคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรมรวมถึงพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ หรือผู้อำนวยการมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) รมรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการหรือผู้อำนวยการมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานและข้อกำหนดจริยธรรม

(๑๐) คຸ້มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คຸ້มครองกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้าง

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนหรือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน และข้อกำหนดจริยธรรมของสถาบัน

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๗) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนกล่าวหาและประกาศให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

(๘) พิจารณากรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๑๐) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสถาบันตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนด

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมมอบหมายแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ ให้ส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบัน มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสถาบัน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถาบัน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤตินิষอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถาบัน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รมรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรมหาชน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของผู้อำนวยการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้อำนวยการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการ คณะกรรมการ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน หรือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมมอบหมายแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๑ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมให้ดำเนินการตามมาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

หมวด ๔

มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ได้แก่

(๑) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ แห่งกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

(๒) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(๓) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของสถาบัน หรือหน่วยงานอื่นในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

(๔) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

กรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยที่ได้บัญญัติไว้ในระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สถาบันดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการการดำเนินการทางวินัยตามที่ได้กำหนดไว้

ข้อ ๑๓ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม จะต้องได้รับโทษทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาทางจริยธรรม

(๓) ดำเนินการทางการบริหาร

กรณีกรรมการผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม จะต้องได้รับโทษทางจริยธรรมตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนด

ส่วนที่ ๑

กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนกล่าวหา สำหรับผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้สถาบันดำเนินการกระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนกล่าวหาสำหรับผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) เรื่องร้องเรียนกล่าวหาที่จะรับพิจารณาต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการ

(๒) ให้ส่วนงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบัน หรือผู้ได้รับมอบหมายนำเรื่องร้องเรียนกล่าวหาดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และตรวจสอบพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ให้พิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้เป็นพยาน

กรณีมีการร้องเรียนกล่าวหาหรือปรากฏเหตุว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

กรณีการร้องเรียนกล่าวหาหรือปรากฏเหตุว่าผู้อำนวยการมีพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

(๓) เมื่อผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการได้รับรายงานตาม (๒) แล้วแต่กรณี ให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการพิจารณาและมีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนกล่าวหาในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยต้องดำเนินการแจ้งผลตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนกล่าวหาทราบโดยเร็ว

(๔) เมื่อผลการพิจารณาและข้อสั่งการตาม (๓) ปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี สั่งลงโทษทางจริยธรรมตามข้อ ๑๓ ตามความเหมาะสม และให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือการเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง เป็นต้น

(๕) เมื่อผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการดำเนินการตาม (๔) แล้ว ให้สถาบันจัดทำบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อประกอบการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๖) ให้สถาบันรายงานการดำเนินการ กรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน เพื่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนรายงานต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมต่อไป

ข้อ ๑๕ ให้สถาบันดำเนินการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนกล่าวหาหรือผู้เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้
(๑) ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณีจะต้องให้ความคุ้มครองและไม่กลั่นแกล้งหรือข่มขู่ผู้ร้องเรียนกล่าวหาหรือผู้เกี่ยวข้องที่ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

(๒) กรณีผู้อำนวยการหรือผู้บริหารของสถาบันถูกร้องเรียนกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ห้ามมิให้ผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด ๆ โดยอาศัยอำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการดำเนินการใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องเรียนกล่าวหาหรือผู้เกี่ยวข้อง และห้ามมิให้ผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด ๆ ที่จะเป็นการแทรกแซงกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียนกล่าวหา

(๓) ผู้ร้องเรียนกล่าวหาหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถร้องขอความคุ้มครอง หรือขอความเป็นธรรมต่อผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาหากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล

(๔) ให้ถือว่าการให้ข้อมูล การเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานของผู้ร้องเรียนกล่าวหาหรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นการปฏิบัติงานของสถาบัน

(๕) ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลอื่นใดที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรการนี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจหรือกฎหมายหรือมติตามมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒

กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนกล่าวหา สำหรับกรรมการ

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการดำเนินกระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนกล่าวหาสำหรับกรรมการตามแนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม และมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนดโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ การดำเนินการใดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านจริยธรรมตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการบริหาร ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ได้ดำเนินการก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายนคร ศิลปอาชา)

ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ