

**ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่
ว่าด้วยประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน
ของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๗**

เพื่อให้สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) มีมาตรฐานจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวล และมาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่(องค์การมหาชน) ให้สอดคล้องพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ (๓) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ก.ม.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

“กพม.” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ และอนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบ รวมถึงคณะทำงานที่กรรมการแต่งตั้ง ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ และผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า

“เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้หมายความรวมถึงบุคคลและคณะบุคคลที่สถาบันจ้างเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีการจ้างเป็นที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถาบัน

ข้อ ๔ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน



ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้
 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย
 ขั้ขาดคำวินิจฉัยของประธานกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัด
 กระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมที่บังคับใช้แก่สถาบัน โดย
 อย่างน้อยต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ
 การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ
 ในชาติยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตย
 ของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างกันของ
 การนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์และไม่แสดง
 การต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
 ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วย
 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำตามทำนองคลองธรรมโดยไม่กระทำ
 การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 อย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส
 และสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง
 ชอบธรรม กล้าตัดสินใจ และยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง
 กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอ
 ให้มีการลงโทษผู้ที่กระทำการที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์
 หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยก
 เรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
 รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ทุ่่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
 มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล
 และคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้
 ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอหยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะ ทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง ให้เกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถาบัน โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน รักษาชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพ กฎหมายและระเบียบวินัยของสถาบัน

หมวด ๒

กระบวนการรักษจริยธรรม

ข้อ ๗ ให้สถาบันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้บริหารที่ผู้อำนวยการมอบหมายรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน

(๒) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้ผู้อำนวยการ กำกับดูแล ให้เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ในกรณีที่มีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรง หรือความผิดอาญา ให้ผู้อำนวยการว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือ ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๔) ให้สถาบันจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ กพม. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

ข้อ ๘ ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการ กำกับดูแลการรักษจริยธรรมของกรรมการ หรือ ผู้อำนวยการ ตามลำดับ

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรมของสถาบันโดยมีหน้าที่ ดำเนินการตามกระบวนการรักษจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึง การพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

๑๒

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ และผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รมรณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการและผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๑๐) คุ้มครอง และประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ของงานบริหารงานบุคคลของสถาบันที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คุ้มครองกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือผลกระทบในวงกว้าง

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๑๐ ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย รวมทั้งปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาด้านจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๗) พิจารณากรณีที่มีการร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชนและประชาชน

๑๒๔

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๑ ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไก ที่สามารถสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสถาบัน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรม พัฒนา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามทุจริตของสถาบัน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤตินิষอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถาบัน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบัน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีที่มีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เสนอ กพม.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

หมวด ๔

มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หมายถึง

(๑) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมที่บังคับใช้ สำหรับคณะกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

(๓) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อาจเป็นการกระทำผิดวินัยของสถาบันให้สถาบันดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๑๓ การร้องเรียน สามารถดำเนินการร้องเรียนได้ด้วยตนเองที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบัน หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์โดยให้สถาบันจัดทำเป็นประกาศกำหนด

๑๒

ข้อ ๑๔ กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน

(๑) เรื่องร้องเรียนที่จะรับพิจารณาต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการ

(๒) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือบุคคลที่ผู้อำนวยการมอบหมาย นำเรื่องร้องเรียนมารวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบ พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ให้พิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้เป็นพยานด้วย

(ก) กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

(ข) กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า ผู้อำนวยการ หรือกรรมการท่านใด มีพฤติกรรมฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการสถาบันเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๕ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี พิจารณาและมีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยต้องดำเนินการแจ้งผลตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๖ เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี พิจารณาและสั่งลงโทษทางจริยธรรมตามความเหมาะสม เช่น ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม

ในกรณีที่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงาน อาจนำผลการพิจารณาไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับ การปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง แล้วแต่กรณี หรือให้ผู้นั้นสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๗ ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบันทึกพฤติกรรม กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประกอบการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

ข้อ ๑๘ ให้สถาบันรายงานการดำเนินการ กรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการ และ กพม. เพื่อ กพม. รายงานผลการดำเนินการในภาพรวมต่อ ก.ม.จ. ต่อไป

หมวด ๕

การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๙ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนต้องให้ความคุ้มครอง และไม่กลั่นแกล้ง หรือข่มขู่ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ให้อภัยคำในฐานะพยาน

ข้อ ๒๐ กรณีที่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หรือกรรมการของสถาบันถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นดำเนินการใด ๆ โดยอาศัยอำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการดำเนินการใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง และห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นดำเนินการใด ๆ ที่จะเป็นการแทรกแซงกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ข้อ ๒๑ ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถร้องขอความคุ้มครอง หรือขอความเป็นธรรมต่อผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียน เพื่อพิจารณาหากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล

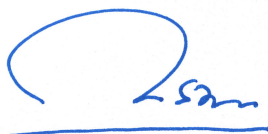
จก ๕

ข้อ ๒๒ ให้ถือว่า การให้ข้อมูล การเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นการปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๒๓ ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลอื่นใด ที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ ตามกฎหมาย หรือตามมติของ ก.ม.จ. โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๔ ให้สถาบันกำหนดแนวทางหรือมาตรการเกี่ยวกับการพิจารณาให้ค่ายก่งช้มเซยแก่ผู้ร้องเรียน หรือผู้เกี่ยวข้องที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการรักษาจริยธรรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว ต้องมิได้มีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนหรือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมที่บังคับใช้แก่สถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗



(นายกุลิศ สมบัติศิริ)

ประธานกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่