



คู่มือ

ประมวลจริยธรรมพนักงาน สสว.

## คำนำ

ด้วยคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ให้ความเห็นชอบในการกำหนดข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553 เพื่อเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของพนักงานสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ.2553 โดยมีอำนาจหน้าที่ประการหนึ่งในการควบคุม กำกับส่งเสริม และให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อพัฒนาจริยธรรมของพนักงาน

การพัฒนาจริยธรรม หมายถึง การพัฒนามโนสำนึก จิตสำนึก และมาตรฐานพฤติกรรมของพนักงานอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ หากองค์กรใดมีบุคลากรมีพนักงานที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ คุณธรรม และคุณประโยชน์ ก็จะสามารถนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาจริยธรรมของพนักงานสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว คณะกรรมการจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงได้จัดทำ “คู่มือประมวลจริยธรรมพนักงาน สสว.” ซึ่งมีรายละเอียดทั้งด้านกรอบความคิด ทฤษฎี แนวทางการพัฒนาจริยธรรม และกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของพนักงาน และหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อไป

**คณะกรรมการจริยธรรม**

**สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**

## สารบัญ

### คำนำ

<b>ส่วนที่ 1</b>	<b>ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม</b>	<b>1</b>
1.1	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	1
1.2	ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม	2
1.3	ความแตกต่างระหว่างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัย	3
1.3.1	จรรยาบรรณวิชาชีพ	3
1.3.2	วินัย	4
1.3.3	ความแตกต่างระหว่างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย	7
<b>ส่วนที่ 2</b>	<b>ภารกิจด้านจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม</b>	<b>9</b>
2.1	การจัดทำประมวลจริยธรรม	9
2.1.1	แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก	9
2.1.2	แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมของสำนักงาน	10
2.1.3	แนวประพฤติตามจรรยาวิชาชีพของพนักงาน	10
2.2	ภารกิจด้านจริยธรรม	11
2.2.1	ภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนา	12
	1) แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม	12
	2) แนวทางในการพัฒนาจริยธรรม	13
2.2.2	ภารกิจด้านการตรวจสอบ	15
<b>ส่วนที่ 3</b>	<b>กลไกการส่งเสริมและการตรวจสอบตามประมวลจริยธรรม</b>	<b>16</b>
3.1	คณะกรรมการจริยธรรม	16
3.1.1	โครงสร้างคณะกรรมการจริยธรรม	16
3.1.2	อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม	17
	1) ด้านการส่งเสริม และพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม	17
	2) ด้านการตรวจสอบ	17
	3) ด้านอื่นๆ	17

3.2	กระบวนการตรวจสอบจริยธรรม	18
3.2.1	การร้องเรียน	18
3.2.2	การดำเนินการภายหลังการร้องเรียน	18
3.2.3	มาตรการป้องปรามหรือการลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม	19
3.2.4	การอุทธรณ์ ร้องทุกข์	20
	แผนภูมิที่ 1: กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมระดับพนักงาน	21
	แผนภูมิที่ 2: กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมระดับ ผอ.สสว.	22
3.3	กรณีศึกษา และตัวอย่างเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม	23

#### ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบฟอร์มคำร้องเรียนการกระทำความผิดตามประมวลจริยธรรม

ภาคผนวก ข

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าด้วย  
ประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ.2553

## ส่วนที่ 1

### ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

#### 1.1 ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

คำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” มักมีการใช้ควบคู่ หรือแทนกันอยู่เสมอ แต่ทั้งสองคำมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของ “คุณธรรม” ว่าหมายถึง สภาพคุณงามความดี และได้ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

พ.อ.ชินวุธ สุนทรสิมะ ได้ให้ความแตกต่างของสองคำนี้ว่า “คุณธรรม” ในความหมายทั่วไป คือ คุณสมบัติที่ดี หรือคุณสมบัติที่เป็นธรรมของบุคคลอันเกิดจากการสั่งสอนของบิดามารดา ครูอาจารย์ หรือเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถ่ายทอดกันมา ส่วน “จริยธรรม” เป็นสิ่งดีที่ยอมรับโดยคนทั่วไป ให้เป็นแบบของการคิด และการปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคคล

ปราชญา กล้าพจน์ ได้ให้ความหมายของ “คุณธรรม” (Morality) ว่าหมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และผู้อื่น ความดีงามทั้งหลายอันเกิดจากการเป็นผู้มีธรรม มีศีลธรรมประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวแน่นไว้มิให้กระทำชั่ว ส่วน “จริยธรรม” หมายถึงความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุขขึ้นในสังคม และสมาชิกของสังคม

จรรยาพร ธรนิษฐ์ กล่าวว่าคำว่า “คุณธรรม” (Moral / Virtue) มาจาก คุณ + ธรรมะ คือ คุณงามความดี ที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม ซึ่งรวมสรุปว่า คือ สภาพคุณงามความดี แนวความคิดที่ดี เป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี

คุณธรรม (Virtue) คือ

(1) สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจ

(2) คุณธรรม คือ จริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท หากประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจของผู้นั้น

“จริยธรรม” (Ethics) มาจากคำว่า จริยะ + ธรรมะ คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติเกิดจากคุณธรรม ในตัวเองก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่าเป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ

“จริยธรรม” คือความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละ หรือประพฤติดีงาม และหมายถึง

(1) ประมวลกฎหมายที่กลุ่มชน หรือสังคมหนึ่งๆ ยอมรับเป็นแนวทางควบคุมความประพฤติ เพื่อแยกแยะให้เห็นว่าอะไรควร หรือไปกันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หรือสังคม

(2) ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วยความประพฤติ และการครองชีวิตว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูก อะไรผิด หรืออะไรควร อะไรไม่ควร

(3) กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความเป็นผู้มีปัญญา และเหตุผล หรือปรัชญาอันทำให้มนุษย์มีมโนธรรม และรู้จักไตร่ตรองแยกแยะความดี - ความชั่ว / ถูก - ผิด / ควร - ไม่ควร เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรม เฉพาะกลุ่ม

ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ว่า ธรรมควรประพฤติเป็นสิ่งที่พึงประพฤติ จะต้องประพฤติจริยธรรมหรือ Ethics อยู่ในรูปของปรัชญา คือ ที่ต้องคิด ต้องนึก

ศาสตราจารย์ก่อ สวัสดิพานิชย์ กล่าวว่า “จริยธรรม” คือประมวลความประพฤติ และความนึกคิด ในสิ่งดีงาม และเหมาะสม

ศาสตราจารย์ บัณฑิต กล่าวว่า “จริยธรรม” เป็นแนวทางในการประพฤติตน เพื่อร่วมกันได้อย่างร่มเย็นในสังคม และมีโครงสร้าง 2 ประการ คือ ศีลธรรม ได้แก่ สิ่งควรงดเว้นไม่ปฏิบัติ และคุณธรรม คือสิ่งที่ควรปฏิบัติ ร่วมกันเข้าแล้วเรียกว่าจริยธรรม

จากความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ดังกล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณสมบัติที่ดี คุณสมบัติที่เป็นธรรมของบุคคลอันเกิดจากการสั่งสอนอบรม ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจ ในขณะที่ “จริยธรรม” หมายถึง ธรรมที่ควรประพฤติ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ กฎเกณฑ์ความประพฤติ หรือประมวลความประพฤติ และความนึกคิดในสิ่งดีงาม และเหมาะสม หรือแนวทางในการประพฤติตนอย่างเหมาะสม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยมีรากฐานจากปรัชญา ความเชื่อทางศาสนา ค่านิยม วัฒนธรรม ขนบประเพณี ตลอดจนกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ

## 1.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งกำกับควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ และของสังคม หรือเป็นที่รังเกียจไม่ยอมรับ การควบคุมพฤติกรรม อาจทำโดยคุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวของบุคคล หรือโดยการกำหนดออกมาในรูปของจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของกลุ่มอาชีพต่างๆ นอกจากนั้น คุณธรรม จริยธรรม ยังมีความสำคัญต่อสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในการสร้างสรรค์ ดำรง และถ่ายทอดสิ่งดีงามให้เจริญก้าวหน้า และสืบเนื่องต่อไป

คุณธรรม และจริยธรรมนั้น มีความสำคัญในฐานะของการเป็นตัวชี้วัด เป็นเครื่องกำหนดความเจริญ และความเสื่อมของชุมชน สังคม และประเทศชาติ สังคมที่ดี สังคมที่มีความเจริญจะมีคนทรงคุณธรรมอยู่มาก คนในสังคมมีความประพฤติดี มีการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่เป็นการเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นลักษณะของความมีจริยธรรมดี ทุกคนในสังคมมีความสุข สังคมนั้นผาสุก และสงบสุข จะประกอบกิจการสิ่งใด ก็มีแต่ความสำเร็จ และความก้าวหน้า ส่วนสังคมที่เสื่อม คนทรงคุณธรรมมีน้อย ศีลธรรม หรือจริยธรรม

ของประชาชนจะน้อยลง มีการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นการเบียดเบียนตนเอง และต่อผู้อื่นกันมาก สมาชิกในสังคมจะขาดความสงบสุข ไร้ความผาสุก และสังคมนั้นจะแตกสลายในที่สุด

ในแง่ของตัวบุคคล คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญในแง่ของการเป็นตัวกำหนด ควบคุม หรือบังคับให้พฤติกรรมของตนเป็นไปในด้านดีหรือประพฤติดี พัฒนาจิตใจ และยกระดับการกระทำ คุณงามความดีไปสู่ความดีในระดับที่สูงยิ่งขึ้น จนถึงขั้นความดีขั้นสูงสุด และสิ่งที่ได้รับจากการกระทำ ความดีดังกล่าว นอกจากจะทำให้จิตใจผ่องใส มีความสุข ความภาคภูมิใจ ความปิติในการทำความดี มีการพัฒนา และยกระดับจิตใจของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้รับความเชื่อถือ ความเคารพ และศรัทธา จากสังคม และบุคคลทั่วไป

ในแง่ของการบริหารจัดการ คุณธรรม และจริยธรรม ถือเป็นหัวใจ และปัจจัยสำคัญของการพัฒนา และการบริหารจัดการ อันจะทำให้การบริหารจัดการมีแนวโน้มในการบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น มีความเป็นธรรม รอบคอบ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเนื่องจากคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางยุทธศาสตร์ หรือมรรควิธี ที่จะนำไปสู่ จุดหมายปลายทาง ในทิศทางที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และต่อสังคมส่วนรวมมากขึ้น การบริหารจัดการ ขององค์กรใด หรือสังคมใดภายใต้คุณธรรม จริยธรรม จึงน่าองค์กร หรือสังคมนั้น ไปสู่ความเป็นองค์กร หรือสังคมที่มีความมั่นคง เข้มแข็ง และสันติสุขในที่สุด

### 1.3 ความแตกต่างระหว่าง “คุณธรรม” “จริยธรรม” “จรรยาบรรณวิชาชีพ” และ “วินัย”

#### 1.3.1 จรรยาบรรณวิชาชีพ

คำว่า จรรยา และ จรรยาบรรณ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้กำหนดไว้ว่า “จรรยา” หมายถึง ความประพฤติ กิริยา ที่ควรประพฤติในหมู่ในคณะ เช่น จรรยาแพทย์ นิยมใช้ในทางดี เช่น มีจรรยา หมายความว่า มีความประพฤติที่ดี “จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน แต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็น ลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

อมร รักษาสัตย์ ให้ความหมายของ “จรรยาบรรณ” ว่า เป็นการที่คณะบุคคลร่วมกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรขึ้นมา เพื่อประกอบวิชาชีพนั้น แล้วช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงามในวิชาชีพนั้น ให้ยืนยาวต่อไป การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ ในเชิงที่เห็นว่าดีงาม มาบีบบังคับมวลสมาชิกนั้น ไม่มีอำนาจของกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เป็นการควบคุมตนเองในบรรดามวลหมู่สมาชิก ในองค์กรนั้นๆ เป็นการใช้ความมีวินัยในตนเองมาเป็นเครื่องควบคุมวินัยของคนหมู่มากนั่นเอง

ติน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น มีบ่อเกิดที่หลากหลาย บางส่วนอาจจะมาจากปรัชญา ทางการเมือง บางส่วนอาจจะมาจากอิทธิพลทางศาสนา บางส่วนอาจจะเกิดจากแนวความคิด หรืออุดมการณ์ ของผู้รู้ หรือพระมหากษัตริย์ บางส่วนอาจจะมาจากความจำเป็นเฉพาะหน้า บางส่วนมาจากวินัย และจากปัจจัยอื่นๆ

มากมาย อาทิ จรรยาบรรณของชาวเอเธนส์ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำสัตย์ปฏิญาณของพลเมืองที่มุ่งประกอบคุณงามความดีให้แก่บ้านเมืองของตน ดังนี้

- เราจะไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่เมืองของเราโดยการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือความขลาด และจะไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมชาติที่ประสบความทุกข์ยากเป็นอันขาด

- เราจะร่วมกันต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เป็นอุดมคติ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของเมืองที่ผู้คนเคารพนับถือ

- เราจะเคารพเชื่อฟังกฎหมายของบ้านเมือง และจะพยายามทุกวิถีทางที่จะป้องกันมิให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดล้มล้าง หรือยกเลิกกฎหมายเหล่านี้

ในสมัยกรีกโบราณ เมื่อมีการประกอบอาชีพแพทย์ ฮิปโปเครติส ซึ่งเป็นปรมาจารย์แพทย์ชาวกรีก ได้ตั้งจรรยาแพทย์ที่เรียกว่า Hippocratic Oath ที่บรรดาผู้ประกอบอาชีพแพทย์ทั้งหลายจะต้องให้คำสัตย์สาบานปฏิญาณตนว่าจะประพฤติตนเป็นแพทย์ที่ดี มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ

สำหรับประเทศไทย จรรยาบรรณวิชาชีพของไทยมีปรากฏมาตั้งแต่ครั้งกรุงสุโขทัย ดังปรากฏในสุภาสิตพระร่วง หรือในหนังสือตำราทางนพมาศ ซึ่งมีเรื่องราวเกี่ยวกับจริยศาสตร์ 12 ประการ ได้แก่ มีความพากเพียร รู้จักสิ่งผิด และชอบ อย่าเกียจคร้านในกิจการทั้งปวง อย่าเอาแต่ใจตนเอง มีความอดทนทุกเช้าค่ำ อย่ารักผู้อื่นมากกว่ารักตัว อย่ากลัวคนมีบุญมากกว่าเกรงเจ้า อย่าเข้าด้วยผู้กระทำผิด ฯลฯ ในสมัยปัจจุบันสมาคมวิชาชีพต่างๆ ในประเทศไทยได้มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของแต่ละองค์กร เช่น จรรยาบรรณครู จรรยาบรรณอาจารย์ จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณตุลาการ จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณนายความ ฯลฯ

**กล่าวโดยสรุป จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Code of Ethics)** หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ คือ การประมวลความประพฤติที่วงการแพทย์กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เป็นแพทย์ยึดถือปฏิบัติ เป็นต้น

### 1.3.2 วินัย

1) **ความหมายของวินัย** พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า “วินัย” หมายความว่า ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย

คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Discipline” ซึ่ง Webster’s New World Dictionary of American Language อธิบายว่า “Discipline” หมายถึง

(1) การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัย หรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

(2) ผลการฝึกอบรม คือการควบคุมตนเอง ความประพฤติที่เป็นระเบียบ

(3) การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชา และการควบคุม

(4) การปฏิบัติกร เพื่อแก้ไขความประพฤติหรือลงโทษ



Joseph Kingsbury อธิบายว่า วินัย หมายถึงการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล อาจทำได้ 2 วิธี คือ

(1) โดยทางกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุหลัง

หรือ

(2) โดยทางการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบ

ประวิณ ณ นคร ได้สรุปคำว่า “วินัย” ว่ามีความหมายในสังคมไทยที่อธิบายได้เป็น 2 ทาง คือ

**(1) ความหมายในทางรูปธรรม “วินัย” หมายถึง ข้อปฏิบัติ หรือแบบ** สำหรับคนในองค์การ ในหมู่เหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติ หรือแบบที่กำหนดไว้ หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการ นั้นว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหาร เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงข้าราชการ พลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติ หรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อพูดว่า “วินัยทหารต่างกับวินัยข้าราชการพลเรือน” ก็หมายความว่า ข้อปฏิบัติสำหรับทหาร หรือแบบของทหาร ต่างกับข้อปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือน หรือแบบของข้าราชการพลเรือน

จากความหมายของวินัยในทางรูปธรรมดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นหลักในทางปฏิบัติได้ว่า

(1.1) “วินัย” สำหรับคนในวงการต่างๆ อาจผิดแผกแตกต่างกันได้ การกระทำอย่างเดียวกัน ในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในอีกวงการหนึ่งอาจถือว่าไม่เป็นความผิด เช่น ทหารบังคับบัญชา กันตามลำดับชั้นยศ จึงต้องทำความเคารพผู้ที่ยศสูงกว่า ทหารไม่ทำความเคารพผู้มียศสูงกว่าถือว่าผิดวินัย นี้เป็นแบบของทหาร ส่วนข้าราชการพลเรือนบังคับบัญชากันตามตำแหน่ง ฟังคำสั่งกันตามสาย การบังคับบัญชา และไม่ถือว่าการทำความเคารพเป็นวินัย คนที่ไม่ทำความเคารพผู้บังคับบัญชาจึงไม่ผิด วินัย แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการจึงจะผิดวินัย นี้เป็นแบบของข้าราชการพลเรือน สำหรับข้าราชการครู ถือกันว่าเป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ จึงมีวินัยที่เคร่งครัดกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ข้าราชการครูเล่นการพนันไม่ได้เลย แม้จะเป็นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วก็เล่นไม่ได้ ผิดวินัย แต่ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเล่นการพนันที่ได้รับอนุญาตแล้วได้ ถ้าไม่เป็นการหมกมุ่น ก็ไม่ผิด วินัย แบบของข้าราชการครู จึงแตกต่างจากของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(1.2) ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัย หรือไม่นั้น ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำที่ผิด ข้อปฏิบัติ หรือผิดแบบแผนของคนในวงการนั้น หรือไม่ ในวงการข้าราชการนิยมการกำหนดข้อปฏิบัติ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการประเภทนั้นๆ ในกรณีที่กำหนด ข้อปฏิบัติไว้ว่า “ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน หรือคำสั่ง” ก็อาจมีระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา กำหนดข้อปฏิบัติเพิ่มเติมไว้อีก ฉะนั้น เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำใดผิดวินัยหรือไม่ ก็ต้องดูในเบื้องต้นก่อนว่ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ในเรื่องนั้น หรือไม่ ถ้าไม่มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ก็ไม่ผิด ถ้ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ และไม่ปฏิบัติตามนั้นก็ผิด

(1.3) ในการกำหนดระดับโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัย ก็จะต้องพิจารณากำหนดหนักเบาแตกต่างกันตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนดให้เป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยกรณีคบชู้สาว หรือเล่นการพนัน จะถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทำผิดอย่างเดียวกัน เป็นต้น

(2) ความหมายในทางนามธรรม “วินัย” หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม(behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือมีระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน จากความหมายของวินัยในทางนามธรรมดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่าวินัยที่ต้องการให้มีในตัวคนในวงการใดนั้น ไม่ใช่ต้องการให้มีตัว “ข้อปฏิบัติ” หรือ “แบบแผน” แต่ต้องการให้มี การควบคุมตน การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ การอยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามการบังคับบัญชา หรือ การมีระเบียบ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ใดมีวินัย จึงต้องมีการปรับพฤติกรรม ต้องพัฒนาจิตใจ ต้องมีการนำ มีการกำกับด้วย มิใช่จะมุ่งพัฒนาหาทางเขียน “ข้อปฏิบัติ” หรือ “ระเบียบ” ให้รัดกุมแต่เพียงทางเดียว หรือคอยแต่จะลงโทษเมื่อคนทำผิดเท่านั้น

## 2) วัตถุประสงค์ของวินัย

พ.อ.ปิ่น มุกทุกันต์ ได้ให้ทรรศนะว่า “วินัยจะนำคนไปสู่ความดี ความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดีความเจริญจะต้องมีวินัยกำกับอยู่เสมอ คือ ต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ ตนจึงจะไปถึงที่หมายได้”

ประวีณ ณ นคร ได้ให้ความเห็นว่า “องค์ประกอบสำคัญของคนทำงานดีนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ ในองค์ประกอบ 3 ประการนี้ ถ้าจะว่าความประพฤติสำคัญที่สุดก็ว่าได้ เพราะถึงคนจะมีความรู้ ความสามารถ สักปานใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ ความสามารถ นั้นก็เสียเปล่า หากอาจใช้ทำงานให้เป็นผลดีเท่าที่ควรได้ไม่ วินัยซึ่งเป็นกระบวนการควบคุม และส่งเสริมความประพฤติ จึงควรจะเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หรืออย่างน้อยก็สำคัญ 1 ใน 3 ของกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด”

การพิจารณาวัตถุประสงค์ของวินัยนั้น อาจพิจารณาได้เป็นวินัยส่วนตัวบุคคลประการหนึ่ง และวินัยขององค์การอีกประเภทหนึ่ง ดังนี้

(1) วินัยส่วนตัวบุคคล เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดี ความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วย ขอบเขตของวินัยส่วนบุคคลจึงอยู่ที่ความพอดี พอควร แก่สภาพการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น การตั้งใจประกอบอาชีพโดยสุจริต การทำสิ่งที่สังคมถือว่าควรทำ การไม่ทำในสิ่งที่สังคมถือว่าไม่ควรทำ เป็นต้น

(2) วินัยขององค์การ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนส่วนรวมขององค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การนั้นๆ จุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละองค์การเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับองค์การนั้นๆ

### 3) ลักษณะของวินัย

วินัยเป็นเสมือนกรอบ หรือขอบข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้งานของส่วนรวมได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ลักษณะของวินัยจึงอาจพิจารณาได้ตามลักษณะของการรักษาวินัย ซึ่งมี 2 ลักษณะด้วยกัน คือการพิจารณาวินัยในทางนิเสธ และการพิจารณาวินัยในทางปฏิฐาน ดังนี้

(1) การพิจารณาวินัยในทางนิเสธ (Negative Discipline) คือ การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีบังคับ วิธีนี้จะบังคับให้คนมีวินัยโดยการควบคุมดูแล กำกับตรวจตราอย่างใกล้ชิด มีการวางข้อปฏิบัติ และวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนอันเป็นกระบวนการของวินัยแบบบังคับ (Authoritarian Discipline) ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่า จะทำให้คนมีวินัยด้วยความกลัว คือ กลัวผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำผิด ความกลัวจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีวินัย การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับนี้ถือเป็นนัยว่าความรับผิดชอบในการรักษาวินัยเป็นภาระเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยถือปรัชญาว่า “ใครทำดีก็ได้ดี ใครทำชั่วก็ได้ชั่ว” ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ “ให้ดีให้ชั่ว” คอยให้บำเหน็จความชอบ ดูแล สั่งการกำกับ ตรวจตรา และคอยจ้องจับผู้ทำผิดมาลงโทษ การรักษาวินัยตามวิธีนี้มุ่งควบคุมให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล (Individual Discipline) คือ มุ่งในทางปราบปราม การรักษาวินัยตามมาตรการนี้จะกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็น กฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง และหนุนหลังด้วยมาตรการลงโทษ หรือที่เรียกว่าวินัยแบบการลงโทษ (Punishment Discipline)

(2) การพิจารณาวินัยในทางปฏิฐาน (Positive Discipline) หรือการทำให้คนมีวินัยโดยวิธีจูงใจ วิธีการรักษาวินัยแบบนี้เป็นแบบเสริมสร้าง (Constructive Discipline) และป้องกัน (Preventive Discipline) คือหาทางป้องกันไม่ให้เกิดคนทำผิดวินัย และจูงใจให้คนมีวินัยด้วยวิธีการในทางส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยอุดมคติในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจ สามัคคี ประสานงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ผู้นิยมวิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก คือ รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน รักสังคม ตลอดจนรักดี รักชื่อเสียง และภูมิใจในความสำเร็จในชีวิตของเขา ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเป็นอัตโนมัติ (Self-Discipline) การรักษาวินัยโดยวิธีจูงใจนี้ ถือเป็นนัยว่าในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่งด้วย โดยถือปรัชญาว่าวินัยของคนในหน่วยงานใดจะดี หรือไม่ดีเพียงใด มีผลส่วนหนึ่ง มาจากการจัดการของผู้นำหน่วยงานนั้น วิธีการรักษาวินัยตามแนวนี้ มุ่งสร้างวินัยกลุ่ม (Group Discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบปฏิฐาน คือ มุ่งไปในทางเสริมสร้างมากกว่าการควบคุมบังคับ

#### 1.3.3 ความแตกต่างระหว่างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัย

จากการนำเสนอความหมาย และแนวคิดของคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัย มาตามลำดับแล้วนั้น หากพิจารณาในแง่ของความเหมือน และความแตกต่างกันแล้ว จะเห็นได้ว่า สิ่งที่เหมาะสม หรือสอดคล้องกัน คือ ไม่ว่าจะเป็ยคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ หรือวินัย ล้วนแต่เป็นเรื่อง

ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในสังคมระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มวิชาชีพ ในหมู่เหล่า ในองค์กร หรือในสังคมระดับประเทศ แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ ในด้าน “คุณธรรม จริยธรรม” นั้น เป็นการกล่าวถึงสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติ และจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมค่อนข้างมาก แต่เมื่อใดที่มีการนำคุณธรรม และจริยธรรมมาใช้ และยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ในกลุ่มวิชาชีพ หรือองค์กร ก็จะเกิดข้อกำหนดว่าด้วยความประพฤติที่พึงปฏิบัติของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพ หรือองค์กรนั้นซึ่งก็คือ “จรรยาบรรณวิชาชีพ” และหากข้อกำหนดความประพฤติที่พึงปฏิบัติ นั้น มีมาตรการในการบังคับใช้โดยมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว ก็จะเกิด “วินัย” ตามมา

กรณีศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะ “จริยธรรม” และ “วินัย” แล้วจะพบว่าสิ่งที่เหมือน หรือสอดคล้อง หรือแตกต่างกันนั้น อาจพิจารณาได้แง่ของความหมาย วัตถุประสงค์ และลักษณะ โดยหากพิจารณาวินัย ในด้านของความหมายจะมีทั้งในแง่ของการเป็นรูปธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ หรือแบบแผนสำหรับความประพฤติของกลุ่มคนในองค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งอาจกำหนดขึ้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นกฎ เป็นระเบียบ ข้อบังคับ และความหมายทางนามธรรม ซึ่งวินัย หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือมีระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน ซึ่งทำให้คนในองค์กรจะต้องมีการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติขององค์กร มีการพัฒนาตนเองไปสู่บุคคลในอุดมคติขององค์กร ซึ่งในแง่นี้ก็สอดคล้องกับความหมายของจริยธรรมในด้านรูปธรรมที่เป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติ หรือประมวลความประพฤติ หรือแนวทางในการประพฤติตนอย่างเหมาะสม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ในขณะที่ความหมายด้านนามธรรม จริยธรรมหมายถึง ธรรมที่ควรประพฤติ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์

ในขณะที่เดียวกันหากพิจารณาจริยธรรม และวินัยในด้านของวัตถุประสงค์แล้ว จะพบสิ่งที่สอดคล้องกัน คือ ในด้านวินัยนั้นไม่ว่าจะพิจารณาในด้านของวินัยส่วนตัวบุคคล หรือวินัยขององค์กร จะมีวัตถุประสงค์เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความดีความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญนั้นไปถึงองค์กร หรือสังคมด้วย เช่นเดียวกับจริยธรรมที่มีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในด้านดี มีการพัฒนาจิตใจ ยกระดับการกระทำความดีไปสู่ระดับความดีที่สูงขึ้น จนถึงระดับความดีสูงสุด ขณะเดียวกันจริยธรรมของบุคคลก็มีผลต่อสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน

ข้อแตกต่างระหว่างจริยธรรม และวินัยที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด ก็คือการพิจารณาในแง่ของลักษณะ หรือมาตรการในการนำจริยธรรม หรือวินัยที่เป็นข้อปฏิบัติมาใช้ เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม ในขณะที่ลักษณะของการรักษาวินัยจะมีทั้งด้านที่เป็นวินัยแบบนิเสธ (Negative Discipline) คือการทำให้คนมีวินัย โดยการบังคับ การทำให้กลัว โดยมีการปราบปราม และการลงโทษ และวินัยแบบปฏิฐาน (Positive Discipline) คือ การทำให้คนมีวินัยโดยการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีการยกย่อง ทำให้คนรักที่จะมีการปฏิบัติตามวินัย มีการพัฒนาความประพฤติ เป็นการป้องกันมิให้คนกระทำความผิดวินัย ซึ่งหากพิจารณา ด้านจริยธรรมจะพบว่าลักษณะของจริยธรรมจะเน้นด้านการเสริมสร้าง การใช้แรงจูงใจ การพัฒนาตนเองมากกว่าวินัยซึ่งส่วนใหญ่เน้นการลงโทษมากกว่าการเสริมสร้าง

## ส่วนที่ 2

### ภารกิจด้านจริยธรรม

#### ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

##### 2.1 การจัดทำประมวลจริยธรรม

การเห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ที่มีต่อสังคมในระดับชาตินั้น อาจเริ่มต้นมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งมีเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการเมือง ต้องการให้บุคลากรทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสในการประพฤติตนและการปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน ลูกจ้างอื่นของรัฐ

ต่อมาเมื่อมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ยังได้ให้ความสำคัญต่อคุณธรรมจริยธรรม โดยมาตรา 279 บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไก และระบบในการบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ โดยบัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจในการดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว คณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (9) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 จึงออกข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ.2553 โดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2553

ทั้งนี้ “ **ประมวลจริยธรรมของพนักงาน สสว.** ” มีกระบวนการในการจัดทำตั้งแต่ขั้นตอนการยกร่าง โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เมื่อยกร่างเสร็จจะมีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากพนักงาน จนกระทั่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการประกาศใช้ข้อบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวประพฤติปฏิบัติแก่พนักงาน สสว. ในการที่จะได้พัฒนาจริยธรรมของตนเอง และเป็นแนวปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดเป็นแนวประพฤติ และปฏิบัติ ดังนี้

##### 2.1.1 แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

พนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ (ตามแนวทางที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด) ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม

- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของสำนักงาน

### 2.1.2 แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมของสำนักงาน

- (1) จริยธรรมของสำนักงานเป็นความประพฤติสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงที่ดีของสำนักงาน
- (2) จริยธรรมที่กำหนดขึ้นนี้ เป็นค่านิยมที่ดีของสำนักงานซึ่งมุ่งมั่นในเรื่องความยุติธรรม ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และการได้รับความไว้วางใจ
- (3) สำนักงานเป็นหน่วยงานยึดมั่นหลักความถูกต้อง เป็นธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- (4) สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง
- (5) สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่น และเป็นผู้นำในการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเติบโตอย่างเข้มแข็ง และยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 แนวประพฤติตามจรรยาวิชาชีพของพนักงาน

- (1) พนักงานต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- (2) พนักงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตลอดจนเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- (3) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม เป็นกลางในทางการเมือง รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ สำนักงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
- (4) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบ
- (5) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

(6) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ชอบธรรม ถูกต้องตามหลักวิชาการ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และสำนักงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเหมาะสม

(7) พนักงานต้องรักศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของสำนักงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(8) พนักงานต้องไม่ใช้สถานะ หรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สิน หรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

(9) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ และให้บริการประชาชนตลอดจนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม มีจิตอาสา เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน

(10) พนักงานต้องดูแลใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และเสมอภาค

(11) พนักงานต้องเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสอนงานแนะนำงาน ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(12) พนักงานต้องให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดี และเสียสละเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบงานด้วยความสุจริตใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(13) พนักงานต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ

(14) พนักงานต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดียั้ง ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

## 2.2 ภารกิจด้านจริยธรรม

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทในฐานะหน่วยงานของรัฐที่จะต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงาน และบุคลากรในหน่วยงาน เป็นผู้มีจริยธรรม และนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ จึงมีภารกิจด้านจริยธรรม ดังนี้

## 2.2.1 การกิจด้านการส่งเสริม และพัฒนา

### 1) แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม

แนวคิดในการส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อาจพิจารณาได้จากกรอบแนวคิด “**ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม**” อันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาของ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดี และคนเก่ง ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็ก และผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

(1) ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอก และผลไม้มบนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ในสังคมการทำหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรม การละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อเพื่อต่อการพัฒนาประเทศ

(2) ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจ หรือลักษณะการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

- (2.1) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- (2.2) มุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง
- (2.3) ความเชื่ออำนาจในตน
- (2.4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- (2.5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม

(3) ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงส่วนประกอบด้วยจิตลักษณะอันเป็นพื้นฐานของบุคคล 3 ด้าน คือ

- (3.1) สติปัญญา
- (3.2) ประสบการณ์ทางสังคม
- (3.3) สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการ



ใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี และของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่ร่ากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำดับ ในการที่ผลิดอก หรือใบ คือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตน ให้เป็นคนดีของสังคม

### คุณสมบัติอันเป็นความพร้อมที่จะพัฒนาจริยธรรมของบุคคล ประกอบด้วย

(1) **ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิต และหลักจริยธรรม** ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้มา ตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นในวิถีทาง ที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกัน จากกฎเกณฑ์การตัดสินที่ต่างกัน

(2) **ความใฝ่ธรรม** มนุษย์มีธรรมชาติของการแสวงหาความถูกต้องเป็นธรรม หรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทำให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรมต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี

อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดู และเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่า

(3) **ความรู้จักตนเองของบุคคล** คือ สร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดี และความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข้มแข็ง ในลักษณะ ที่ตนเอง และสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลัง และพร้อมที่จะขจัด ความไม่ดีของตน และพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

## 2) แนวทางในการพัฒนาจริยธรรม

แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของพนักงาน อาจแบ่งได้เป็นการศึกษาเรียนรู้ การวิเคราะห์ตนเอง และการฝึกตน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### (1) การศึกษาเรียนรู้ กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

(1.1) **การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง** ด้วยการหาความรู้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับปรัชญา ศาสนา วรรณคดีที่มีคุณค่า หนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วไป และจริยธรรมวิชาชีพ

(1.2) **การเข้าร่วมประชุมสัมมนา** เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการคบหาบัณฑิตผู้ใส่ใจด้านจริยธรรม

(1.3) **การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตของบุคคลอื่น และของตนเอง และจากประสบการณ์ ในสถานที่ปฏิบัติงาน** การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นโอกาสอันประเสริฐในการเรียนรู้จริยธรรมแห่งชีวิต ที่ช่วยให้ผู้เรียนฯ รู้ได้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านเจตคติ และทักษะการแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคล ผู้มีความพร้อมน้อยอาจจะไม่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อันมีค่านี้เลย

(2) การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลผู้มีความพร้อมจะพัฒนามีความตั้งใจ และเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทำความรู้จักในตัวเอง ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม การแสดงออกของตนเอง จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณลักษณะของตนเอง รู้จุดดีจุดด้อยของตน รู้ว่าควรคงลักษณะใดไว้

### การวิเคราะห์ตนเอง กระทำได้ด้วยหลักการต่อไปนี้

(2.1) การรับฟังความคิดเห็นเชิงวิพากษ์จากคำพูด และอากัปกริยาจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว

(2.2) วิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความคิด ความต้องการ เจตคติ การกระทำ และผลการกระทำทั้งในอดีต และปัจจุบัน

(2.3) ค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จากตำรา บทความ รายงานการวิจัย ด้านพฤติกรรมศาสตร์ หรือศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ และพัฒนาตนเองอย่างถ่องแท้

(2.4) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ (จิตใจ และพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เช่นเดียวกับสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก) ทำให้จิตใจได้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดปัญญาเรียนรู้ตนเองอย่างลึกซึ้ง และแท้จริง

(3) การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติ และเมื่อเผชิญปัญหา หรือขัดแย้ง

การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติ และเมื่อเผชิญปัญหา หรือขัดแย้ง

(3.1) การฝึกวินัยขั้นพื้นฐาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การรู้จักประหยัด และอดออม ความซื่อสัตย์ ความมีสัมมาคารวะ ความรักชาติ

(3.2) การรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ศีลเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้งดเว้นในการที่จะกระทำชั่วร้ายใดๆ อยู่ในจิตใจส่งผลให้บุคคลมีพลังจิตที่เข้มแข็งรู้เท่าทันความคิดสามารถควบคุมตนได้

(3.3) การทำสมาธิ เป็นการฝึกให้เกิดการตั้งมั่นของจิตใจ ทำให้เกิดภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของกุศลจิตเป็นจิตใจที่สงบผ่องใสบริสุทธิ์เป็นจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ทำให้เกิดปัญญาสามารถพิจารณาเห็นทุกอย่างตรงสภาพความเป็นจริง

(3.4) ฝึกการเป็นผู้ให้ เช่น การรู้จักให้อภัย รู้จักแบ่งปันความรู้ ความดีความชอบ บริจาค เพื่อสาธารณะประโยชน์ อุทิศร่างกายแรงใจช่วยงานสาธารณะประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

ทั้งนี้การพัฒนาจริยธรรมด้วยวิธีพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าวบุคคลสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่มิใช่เป็นการกระทำในลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเป็นนิสัยก็จะทำให้เราสามารถยกระดับ และพัฒนาจิตใจของตนเองเป็นคนดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสังคมอย่างภาคภูมิใจ

กล่าวโดยสรุป สำนักงานฯ มีภารกิจในด้านการส่งเสริม และพัฒนาจริยธรรมของพนักงาน โดยการกำหนดมาตรการ กิจกรรม ในการส่งเสริม กระตุ้น ปลุกเร้าให้พนักงานมีจิตสำนึกในการพัฒนาจริยธรรมด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เผยแพร่ความรู้ และกระบวนการในการพัฒนาจริยธรรมของพนักงาน

### 2.2.2 ภารกิจด้านการตรวจสอบ

นอกจากภารกิจด้านการส่งเสริม และการพัฒนาที่เป็นภารกิจหลักด้านจริยธรรมแล้ว สสว. ยังมีภารกิจที่สำคัญรองลงไป คือด้านการตรวจสอบแนวทาง หรือข้อประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน ว่า พนักงาน หรือบุคลากร มีการฝ่าฝืนไม่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้ หรือไม่ หากพบว่ามี การฝ่าฝืนก็จะกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อเป็นการป้องปรามมิให้มีการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมอีก ซึ่งภารกิจด้านการตรวจสอบจะประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ เริ่มต้นตั้งแต่ การร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง การกำหนดมาตรการป้องปราม (หรือการลงโทษทางจริยธรรม) การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ซึ่งรายละเอียดของกระบวนการตรวจสอบจะได้กล่าวถึงในส่วนต่อไป

## ส่วนที่ 3

### กลไกการส่งเสริม และการตรวจสอบตามประมวลจริยธรรม

ข้อบังคับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553 หมวด 3 ส่วนที่ 1 ได้กำหนดกลไกการส่งเสริม และการตรวจสอบด้านจริยธรรม โดยด้านการส่งเสริม และพัฒนา ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน สสว. สำหรับกลไกในการตรวจสอบนอกจากกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมในฐานะผู้กำกับดูแลให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแล้ว ประมวลจริยธรรมยังกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบ และควบคุมด้านจริยธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1. คณะกรรมการจริยธรรม

##### 3.1.1 โครงสร้างคณะกรรมการจริยธรรม

ตามข้อบังคับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553 ข้อ 24 กำหนดให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (1) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (3) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานระดับเดียวกัน จำนวนสองคน
- (4) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน ที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานระดับเดียวกัน จำนวนสามคน
- (5) ผู้แทนสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวนหนึ่งคนและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย หรือบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับการคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (6) พนักงานระดับบริหารผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยกระทำความผิดทางอาญา หรือถูกสำนักงานลงโทษในความผิดที่เป็นวินัยร้ายแรงมาก่อน

ให้คณะกรรมการตาม (2) (3) (4) และ (5) กรณีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก เลือกลง หรือคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการจริยธรรม และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานกำหนด

### 3.1.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม

ตามข้อบังคับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553 ข้อ 25 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมไว้โดยอาจแบ่งอำนาจ และหน้าที่ด้านต่างๆ ได้ดังนี้

#### 1) ด้านการส่งเสริม และพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม

- 1.1) การควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
- 1.2) การสนับสนุน และยกย่องพนักงานที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด โดยกำหนดมาตรการ และกิจกรรมต่างๆ เช่น ให้มีการประกาศเกียรติคุณ การมอบรางวัลจริยธรรมดีเด่น ประจำปี เป็นต้น ตลอดจนกำหนดให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรม หรือผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน ประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำปี
- 1.3) คุ้มครองพนักงานซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานผู้นั้น
- 1.4) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานแต่ละคน อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- 1.5) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยรวม และจัดทำรายงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการบริหารอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

#### 2) ด้านการตรวจสอบ

- 2.1) การติดตาม สอดส่องการบังคับใช้ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- 2.2) ในกรณีที่มีข้อร้องเรียน หรือพบว่าพนักงานมีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้สำนักงานเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเร็ว
- 2.3) พิจารณาอุทธรณ์การลงโทษตามประมวลจริยธรรมนี้ และในการนี้ให้คณะกรรมการมีอำนาจในการสอบสวน และเรียกผู้อุทธรณ์ หรือพนักงานมาชี้แจง ให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอุทธรณ์

#### 3) ด้านอื่นๆ

- 3.1) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการบริหารมอบหมาย

### 3.2 กระบวนการตรวจสอบจริยธรรม

ข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบจริยธรรม โดยเริ่มตั้งแต่การร้องเรียนเมื่อพบพฤติกรรมฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม การสอบสวนข้อเท็จจริง การกำหนดมาตรการป้องปราม หรือการลงโทษผู้ฝ่าฝืน จนกระทั่งถึงสิทธิในการอุทธรณ์ของพนักงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.2.1 การร้องเรียน

กรณีมีการพบพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน หรือพบเห็นว่าพนักงาน สสว. ผู้หนึ่งผู้ใด มีการกระทำ หรือความประพฤติผิดจริยธรรม ผู้ร้องเรียนอาจร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนักงาน หรือร้องเรียนต่อคณะกรรมการจริยธรรม โดยการร้องเรียนให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรืออาจทำเป็นหนังสือตามแบบฟอร์มคำร้องเรียน ที่กำหนดไว้แนบท้ายคู่มือฉบับนี้ โดยมีวิธีการดังนี้

##### 1) การร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนักงาน

เป็นการร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนักงานฯ โดยตรง และข้อบังคับฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบ พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนของข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป

ในส่วนการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อผู้อำนวยการในทางปฏิบัติอาจยื่นให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานโดยตรง หรืออาจยื่นผ่านระบบงานสารบรรณของสำนักงานตามปกติก็ได้

##### 2) การร้องเรียนต่อคณะกรรมการจริยธรรม

เป็นการร้องเรียนต่อคณะกรรมการจริยธรรมโดยตรง โดยอาจยื่นผ่านประธานคณะกรรมการจริยธรรม หรือคณะกรรมการจริยธรรมผู้ใดผู้หนึ่งก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมได้รับข้อร้องเรียน หรือพบว่าพนักงานฝ่าฝืน หรือมีความประพฤติผิดจริยธรรม ในขั้นต้นคณะกรรมการจริยธรรม จะยังไม่มีอำนาจในการพิจารณาดำเนินการ ต้องส่งเรื่องให้สำนักงานโดยผู้อำนวยการสำนักงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมต่อไป

#### 3.2.2 การดำเนินการภายหลังการร้องเรียน

##### 1) การสอบสวนทางจริยธรรม

หากผู้อำนวยการสำนักงานฯ เห็นว่าคำร้องเรียนนั้น เป็นกรณีมีมูล หรือมีการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมของผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ ให้นำแนวทาง และวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานมาบังคับใช้โดย อนุโลม

## 2) ผลการสอบสวนทางจริยธรรม

หากการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมแล้วเสร็จ และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานฯ พิจารณาสั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้อำนวยการสำนักงานฯ พิจารณาดำเนินการ ใช้ มาตรการป้องปรามทางจริยธรรม หรือสั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรม แต่หากปรากฏว่าเป็นการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม และลักษณะเป็นความผิดทางวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

### 3.2.3 มาตรการป้องปราม หรือการลงโทษผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

#### 1) การพิจารณากำหนดมาตรการป้องปราม หรือลงโทษ

ในกรณีที่พนักงานมีการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จะมีลักษณะของการ กระทำเป็น 2 ลักษณะ คือ กรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมโดยทั่วไป และกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมลักษณะร้ายแรง สำหรับการจะพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมลักษณะร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรร มของการฝ่าฝืน ความจงใจ หรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิด จากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ลักษณะของการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมว่าเป็นความผิดจริยธรรมทั่วไป หรือร้ายแรงนั้น จะนำไปสู่ การพิจารณากำหนดมาตรการป้องปราม หรือลงโทษทางจริยธรรมในแต่ละระดับต่อไป

#### 2) มาตรการป้องปราม หรือการลงโทษ

ข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ข้อ 31 ได้กำหนดไว้ว่า “การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควร แก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไข หรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณา การแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี”

จากข้อบังคับดังกล่าว อาจพิจารณามาตรการป้องปราม หรือการลงโทษทางจริยธรรมได้เป็น 4 ระดับด้วยกัน คือ

- 2.1) การให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไข หรือดำเนินการที่ถูกต้อง
- 2.2) การตักเตือน

2.3) การนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ

2.4) การสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนา

### 3) การสั่งกำหนดมาตรการป้องปรามหรือลงโทษ

การสั่งกำหนดมาตรการป้องปราม หรือลงโทษทางจริยธรรมต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ และให้สำนักงานดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยเร็ว

#### 3.2.4 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์

พนักงานผู้ถูกลงโทษตามมาตรการป้องปรามหรือถูกลงโทษทางจริยธรรมสามารถอุทธรณ์ การลงโทษต่อคณะกรรมการจริยธรรม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษดังกล่าว

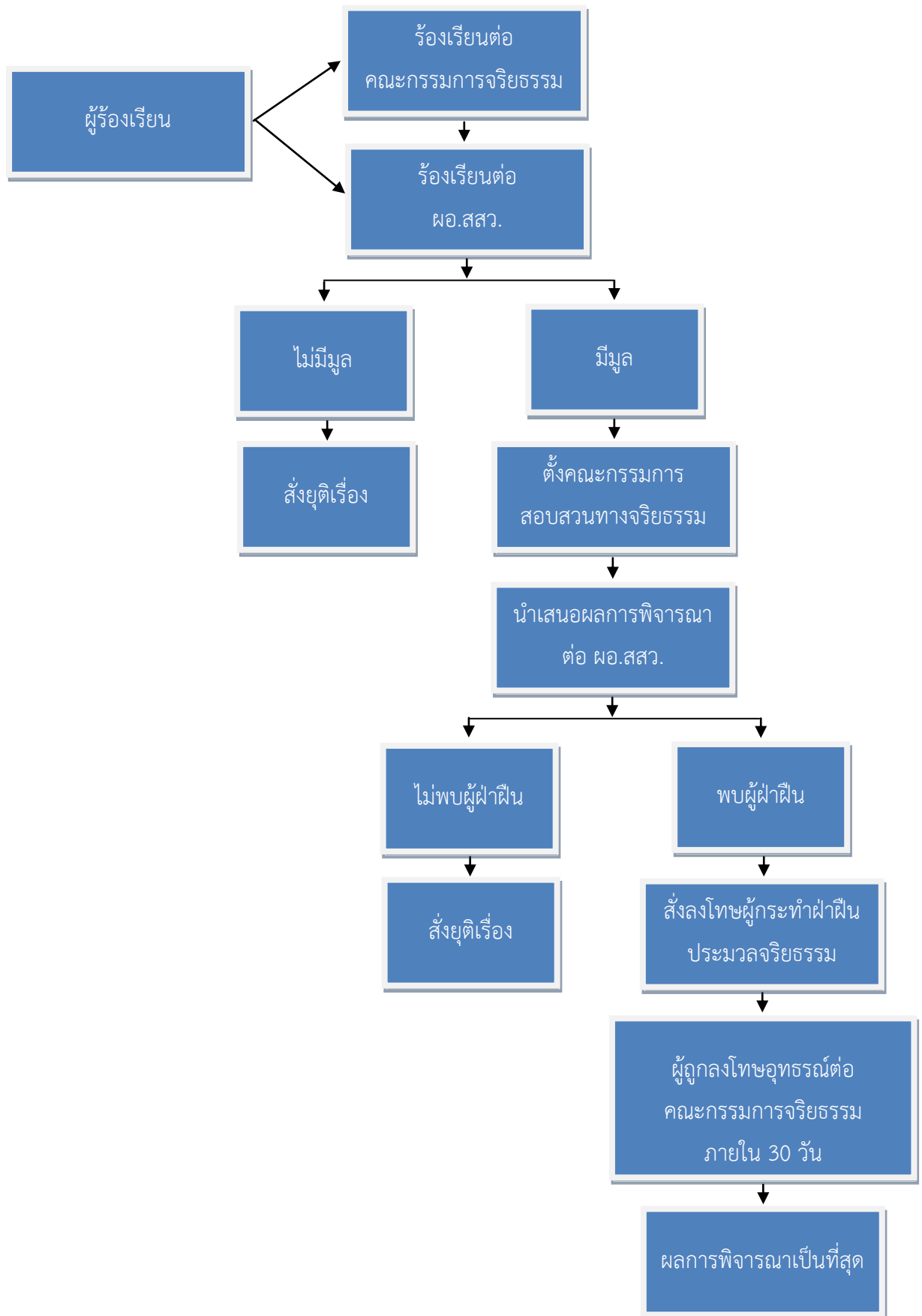
กรณีที่คณะกรรมการจริยธรรม มีคำวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือว่าคำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สิ้นสุด

นอกจากสิทธิในการอุทธรณ์การลงโทษแล้ว พนักงานผู้ถูกลงโทษยังมีสิทธิในการร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรม กรณีที่หากเห็นว่าตนเองได้รับการปฏิบัติ หรือได้รับการลงโทษไม่เป็นธรรม หรือกระบวนการในการสอบสวน หรือการสั่งลงโทษทางจริยธรรม ไม่เป็นไปตามขั้นตอน หรือไม่ชอบด้วย กฎหมาย

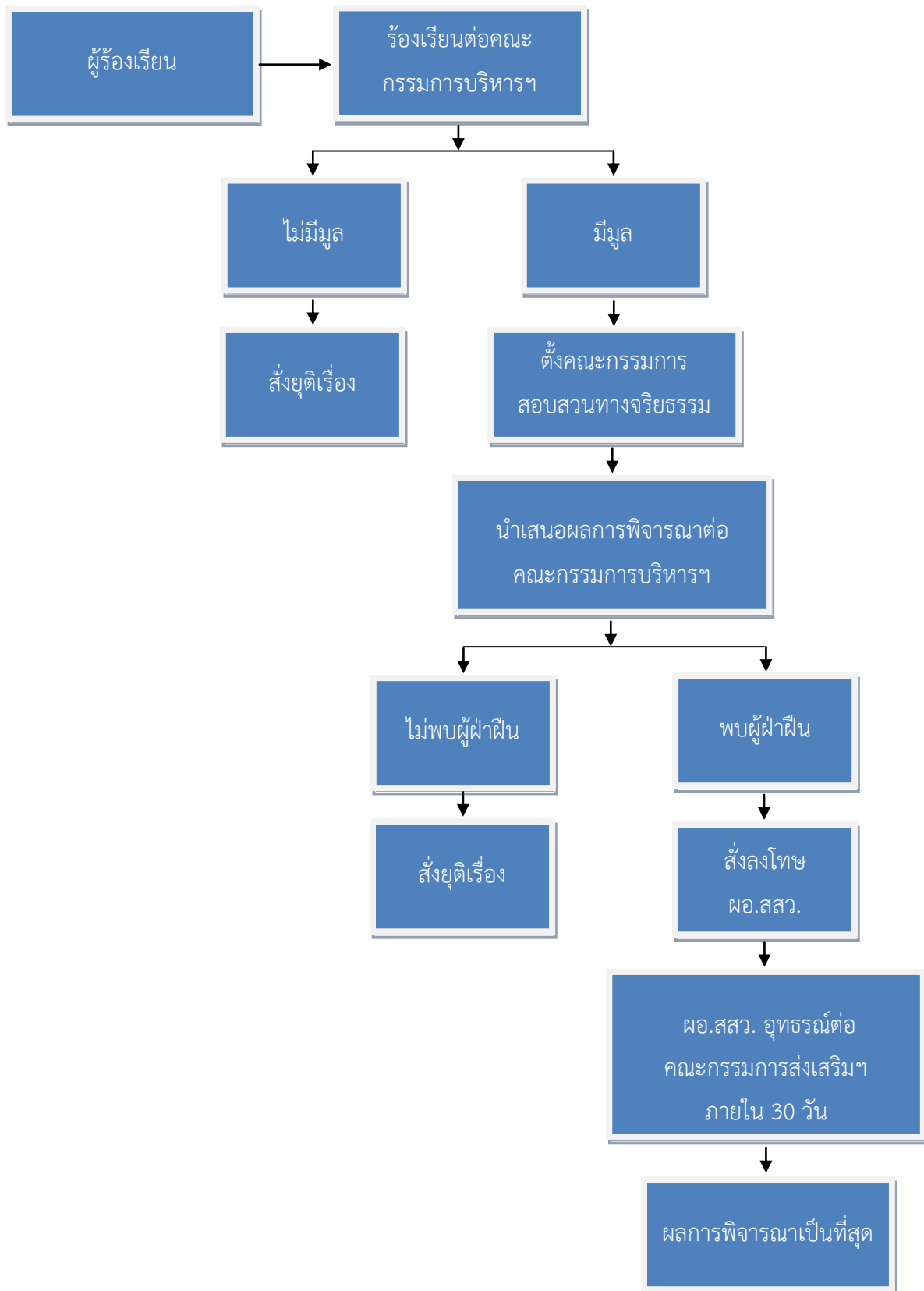
ในกรณีที่มีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่าผู้อำนวยการสำนักงานฯ ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม กำหนดให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณา ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์



แผนภูมิที่ 1 : กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมระดับพนักงาน



แผนภูมิที่ 2 : กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ระดับ ผอ.สสว.



### 3.3 กรณีศึกษา และตัวอย่าง เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม

1) ร้องเรียนกรณี นางสาว\*\*\*ครูโรงเรียน\*\*\*ได้ลงโทษนักเรียนอย่าง (1) รุนแรง (2) ด้วยวิธีที่ไม่เหมาะสม (3) จนทำให้เด็กนักเรียนป่วย ไม่สามารถไปโรงเรียนได้ (4) อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการครู

2) ร้องเรียนกรณี นาย\*\*\*ผู้อำนวยการโรงเรียน\*\*\*กระทำตัวผิดศีลธรรม (1) มีความสัมพันธ์ชู้สาวกับภรรยาของผู้ร้อง (2) ทำให้ครอบครัวของผู้ร้องได้รับความอับอาย และเสื่อมเสียชื่อเสียง (3) อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการครู

3) ร้องเรียนกรณีอธิการบดี\*\*\* (1) ใช้อำนาจแต่งตั้ง และโยกย้ายข้าราชการของมหาวิทยาลัย\*\*\* (2) โดยฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย\*\*\*

4) ร้องเรียนกรณี ร.ต.อ.\*\*\* (สามีผู้ร้อง) (1) มีความสัมพันธ์ชู้สาวกับหญิงอื่น และ (2) ไม่ส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัว เป็นเหตุให้ผู้ร้อง และบุตรเดือดร้อน และได้รับความอับอาย (3) เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

5) ร้องเรียนกรณี แพทย์หญิง\*\*\*โรงพยาบาล\*\*\* (ของรัฐ) (1) ละเลยต่อหน้าที่ (2) ไม่ใส่ใจผู้ป่วย ซึ่งเป็นมารดาของผู้ร้องจนเป็นเหตุให้ผู้ป่วยเสียชีวิต รวมทั้งขอให้ตรวจสอบการกระทำ และการให้บริการของแพทย์ว่า (3) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติ หรือไม่ (ประมวลจริยธรรมข้าราชการและจรรยาวิชาชีพแพทย์ )

6) ร้องเรียนกรณี (ระบุชื่อ) ผู้มีอำนาจของกรม\*\*\* (1) ช่วยเหลือข้าราชการในสังกัดที่กระทำผิด (ข่มขืนกระทำชำเราภรรยาของผู้ร้อง) ด้วยการ (2) ตั้งข้อหา สอบสวน ลงโทษทางวินัยโดยไม่เหมาะสม (3) อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ

7) ร้องเรียนกรณี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล\*\*\* (1) ลักลอบคบหาเชิงชู้สาวกับภรรยาของผู้ร้อง เป็นเหตุให้ครอบครัวของผู้ร้องเกิดความแตกแยก เสื่อมเสียชื่อเสียง และได้รับความอับอาย (2) อันเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) ร้องเรียนกรณี นาย\*\*\*ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (1) แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และที่ปรึกษาทางการเมือง โดยฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

9) ร้องเรียนกรณี\*\*\*ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (1) ใช้สถานะ หรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการ และ (2) กล่าวความเท็จ (3) อันเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

10) ร้องเรียนกรณี\*\*\*พนักงานอัยการ\*\*\* (1) ดำเนินคดีโดยฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด

- 11) ร้องเรียนกรณี\*\*\*นายกเทศมนตรี\*\*\* (1) มีส่วนได้เสียในสัญญา หรือกิจการที่ทำกับเทศบาลโดยการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล\*\*\*ให้แก่โรงเรียนซึ่งตนเองเป็นเจ้าของ โดยมีพฤติกรรมอำพรางในการถ่ายโอนงบประมาณให้ลูกจ้างของโรงเรียนเป็นผู้รับเงินงบประมาณ และ (2) จัดสรรงบประมาณของเทศบาลในงานแข่งขันกีฬา “\*\*\*เกมส์” ให้แก่โรงเรียนซึ่งมีน้องชายของตนเป็นเจ้าของ
- 12) ร้องเรียนกรณีพันตำรวจโท\*\*\*ได้ (1) หลอกหลวงผู้ร้องว่าจะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน จนผู้ร้องยินยอม และร่วมหลับนอน ปัจจุบันผู้ร้องตั้งครรภ์ แต่พันตำรวจโท\*\*\*ไม่รับผิดชอบ
- 13) ร้องเรียนกรณีผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน แก้วไข่วันเดือนปีเกิด เพื่อประโยชน์ในการรับราชการเพิ่มขึ้นอีก 1 ปี ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการ
- 14) ร้องเรียนกรณี นาย\*\*\*เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ได้มีความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาวกับภรรยาของผู้ร้อง (ผู้ร้องเป็นผู้ต้องขัง)
- 15) ร้องเรียนกรณี นาย\*\*\*ผู้พิพากษา แสดงกิริยามารยาทที่ไม่เหมาะสม โดยใช้คำสรรพนามที่หยาบคาย และกล่าวถ้อยคำดูแคลน และเสียดสีผู้ร้องเรียนระหว่างการพิจารณาคดี (ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายตุลาการ)
- 16) ร้องเรียนกรณี สิบตำรวจตรีหญิง\*\*\*ประพฤติตนไม่เหมาะสม และขาดจริยธรรม (1) เนื่องจากมีพฤติกรรมเป็นชู้กับร้อยตำรวจตรี\*\*\*สามีของผู้ร้อง (2) ทำให้ครอบครัวของผู้ร้องได้รับความเดือดร้อนเสียหาย
- 17) ร้องเรียนกรณีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล\*\*\*กลั่นแกล้งผู้ร้องขณะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยการ (1) ให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความเป็นจริง และ (2) พุดจาเชิงบังคับข่มขู่มารดาและภรรยาของผู้ร้องในเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว ซึ่งเป็นการ (3) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาล\*\*\*
- 18) ร้องเรียนกรณี ส.ต.ท.\*\*\*เจ้าหน้าที่กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม กล่าวคือ (1) หลอกหลวงบุตรสาวของผู้ร้องซึ่งเป็นผู้เยาว์จนได้เสียกัน (2) หลอกหลวงผู้ร้องให้หลงเชื่อว่าจะมาสู่ขอโดยไม่มีสินสอดทองหมั้นตามขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ไม่กระทำตามที่พูด (3) ทำทนายให้ผู้ร้องไปร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ หรือดำเนินการตามกฎหมาย
- 19) ร้องเรียนกรณี ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาของรัฐ (1) จัดทำ และใช้เอกสารอันเป็นเท็จ (2)ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อหน่วยงานที่สังกัดโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ (3) อันเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- 20) ร้องเรียนกรณีกรม\*\*\*คัดเลือกกรรมการจริยธรรม ไม่เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

21) ร้องเรียนกรณี นายกเทศมนตรี\*\*\* (1) ออกคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อยกโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และสั่งพักราชการผู้ร้อง และ (2) ปฏิบัติต่อผู้ร้องอย่างไม่เป็นธรรม (3) อันเป็นปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หมายเหตุ – เรื่องร้องเรียนทั้ง 21 เรื่องนี้ เป็นเพียงตัวอย่างประเด็นการร้องเรียนด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่มีได้หมายความว่าสรุปว่า ผู้ถูกร้องเรียนทั้ง 21 เรื่อง จะเป็นผู้กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมทุกกรณี ทั้งนี้ ทุกเรื่องร้องเรียน จำเป็นต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยกลไกตามประมวลจริยธรรมที่โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายให้มากที่สุดต่อไป (ข้อมูลได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

ภาคผนวก ก

แบบฟอร์มคำร้องเรียนการกระทำผิดตามประมวลจริยธรรม

## แบบฟอร์มคำร้องเรียน

### การกระทำความผิดตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน สสว.

เขียนที่.....

วันที่.....

เรียน ผอ.สสว./ (หรือ คณะกรรมการจริยธรรม สสว.)

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....ส่วนงาน.....สำนัก.....

อยู่บ้านเลขที่.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....

ขอเรียนว่า นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....ส่วนงาน.....สำนัก.....

ได้มีการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือประพฤติดิตตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ  
ขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
เวลา.....โดยมีพฤติกรรม และข้อเท็จจริง ดังนี้

1) (พฤติกรรมการกระทำ).....

.....อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯว่าด้วยประมวลจริยธรรมพนักงาน

ข้อที่.....

2) (พฤติกรรมกากระทำ).....

.....อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯว่าด้วยประมวลจริยธรรมพนักงาน

ข้อที่.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าคำร้องและข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ และพร้อมที่จะให้ปากคำ  
ต่อสำนักงานฯ (หรือคณะกรรมการจริยธรรม สสว.) พร้อมด้วยพยานบุคคลหรือเอกสาร(ถ้ามี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

ภาคผนวก ข

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ.2553



บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553

---

หลักการ

ให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เหตุผล

โดยที่มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติ  
ให้มีประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท  
โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตาม  
ความร้ายแรงแห่งการกระทำ ประกอบกับพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
พ.ศ. 2543 มาตรา 20 (9) กำหนดให้อำนาจคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด  
กลางและขนาดย่อม ในการออกข้อบังคับว่าด้วยวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัย  
การร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป

ดังนั้น เพื่อให้มีประมวลจริยธรรมของพนักงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด  
กลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับฉบับนี้



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553

โดยที่มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (9) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 คณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงออกข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน ไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. 2553”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างทุกประเภทของสำนักงานรวมถึงผู้อำนวยการ

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อ 4 ให้ประธานกรรมการบริหารรักษาการตามข้อบังคับนี้  
กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

## หมวด 2

### มาตรฐานจริยธรรม

---

#### ส่วนที่ 1

#### มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

---

ข้อ 5 พนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทับซ้อน

- (5) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของสำนักงาน

#### ส่วนที่ 2

#### มาตรฐานจริยธรรมของสำนักงาน

---

ข้อ 6 จริยธรรมของสำนักงานเป็นความประพฤติสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงที่ดีของสำนักงาน

จริยธรรมที่กำหนดขึ้นนี้ เป็นค่านิยมที่ดีของสำนักงานซึ่งมุ่งมั่นในเรื่องความยุติธรรม ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และการได้รับความไว้วางใจ

ข้อ 7 สำนักงานเป็นหน่วยงานยึดมั่นหลักความถูกต้อง เป็นธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ 8 สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อ ยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

ข้อ 9 สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเติบโตอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพ

### ส่วนที่ 3

#### จรรยาวิชาชีพ

---

ข้อ 10 พนักงานต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ 11 พนักงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตลอดจนเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ 12 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม เป็นกลางในทางการเมือง รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ สำนักงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

ข้อ 13 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ

ข้อ 14 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

ข้อ 15 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ชอบธรรม ถูกต้องตามหลักวิชาการ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและสำนักงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

ข้อ 16 พนักงานต้องรักษาคำสัตย์และเกียรติภูมิของสำนักงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อ 17 พนักงานต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ 18 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนตลอดจนผู้ประกอบการ  
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม มีจิตอาสา เอื้อเพื่อ  
มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน

ข้อ 19 พนักงานต้องดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ  
สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย  
หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและเสมอภาค

ข้อ 20 พนักงานต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งสอนงาน  
แนะนำงาน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อ 21 พนักงานต้องให้เกียรติต่อผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีและ  
เสียสละ เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบงานด้วยความสุจริตใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อ 22 พนักงานต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความ  
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ

ข้อ 23 พนักงานต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ  
มีมนุษยสัมพันธ์อันดีเยี่ยม ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงาน  
ของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### หมวด 3

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

---

#### ส่วนที่ 1

#### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

---

ข้อ 24 ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (1) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (3) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานระดับเดียวกัน จำนวนสองคน
- (4) กรรมการ ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน ที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานระดับเดียวกัน จำนวนสามคน
- (5) ผู้แทนสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวนหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายหรือบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับการคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(6) พนักงานระดับบริหารผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยกระทำความผิดทางอาญาหรือถูกสำนักงานโฆษในความผิดที่เป็นวินัยร้ายแรงมาก่อน

ให้คณะกรรมการตาม (2) (3) (4) และ (5) กรณีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก เลือกตั้ง หรือคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการจริยธรรมและการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานกำหนด

ข้อ 25 คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมนี้  
(2) ติดตาม สอดส่องการบังคับใช้และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
(3) ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนหรือพบว่ามีพนักงานมีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้สำนักงานเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(4) พิจารณาอุทธรณ์การลงโทษตามประมวลจริยธรรมนี้ และในการนี้ให้คณะกรรมการมีอำนาจในการสอบสวน และเรียกผู้อุทธรณ์หรือพนักงานมาชี้แจง ให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอุทธรณ์

(5) คุ้มครองพนักงานซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานผู้นั้น

(6) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานแต่ละคนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(7) สนับสนุนและยกย่องพนักงานที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด โดยกำหนดมาตรการและกิจกรรมต่างๆ เช่น ให้มีการประกาศเกียรติคุณ การมอบรางวัลจริยธรรมดีเด่นประจำปี เป็นต้น ตลอดจนกำหนดให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมหรือผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน ประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

(8) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยรวม และจัดทำรายงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการบริหารอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(9) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการบริหารมอบหมาย

การประชุมของคณะกรรมการจริยธรรมให้นำมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## ส่วนที่ 2

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

---

ข้อ 26 กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้อำนวยการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ 27 การดำเนินการตามข้อ 26 หากผู้รับผิดชอบเห็นว่ากรณีมีมูลหรือมีการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ 28 หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ 27 แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 26 สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ 26 สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ 31 แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ 29 การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมของผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานมาบังคับใช้โดยอนุโลม

### หมวด 4

#### ขั้นตอนการลงโทษ

---

ข้อ 30 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมลักษณะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

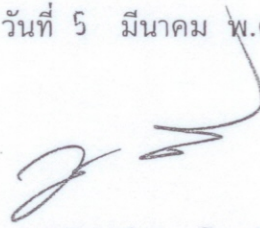
ข้อ 31 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ 32 การสั่งลงโทษทางจริยธรรมต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ และให้สำนักงานดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ 33 ผู้ถูกลงโทษตามประมวลจริยธรรมนี้ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม หรือคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

กรณีที่คณะกรรมการจริยธรรม หรือคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีคำวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือว่าคำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2553



(นายวิฑูรย์ ลิมะโชคดี)

ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



## บรรณานุกรม

กระมล ทองธรรมชาติ (2551) **ข้าราชการไทย ความสำนึกและอุดมการณ์** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชัตติยา กรรณสูต และคณะ (2547) **รายงานการวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช.

ชินวุธ สุนทรสิมะ(2533) **ความสำเร็จและความสุขของบัณฑิต หลักธรรมของผู้ปกติ คิดดี พูดดี และทำกาที่ดี** กรุงเทพมหานคร : พรศิวกการพิมพ์

ชัยวัฒน์ อุตพัฒน์ (2538) **จริยศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปราชญา กล้าผัจญ์ (2548) **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ข้างฟ้า

ลำดวน ศรีมณี(2543) **จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงแก้ว

วริยา ชินวรรณ(2541) **จริยธรรมในวิชาชีพ** บทความประกอบการสัมมนาเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพ ปี 2541 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ(2550) **การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพเพช

สำนักงาน ก.พ.(2549) **จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน