

ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ประกาศ ณ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ.2566

ข้อ 15 ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- (1) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงาน
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- (3) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามทุจริต รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- (4) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) จัดทำแนวทางเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของสำนักงาน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- (6) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- (7) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน
- (8) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานและลูกจ้าง และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานและลูกจ้าง
- (9) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ต่อผู้อำนวยการ
- (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ที่บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๙) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบมติคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“กพม.” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

“ก.ม.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างทุกประเภทของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจระเบียบ ออกคำสั่ง หรือประกาศ กำหนดวิธีการหรือแนวปฏิบัติ ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
มาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อ ๖ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ดังนี้

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

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำให้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ทุ่มีเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ชยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของสำนักงาน

หมวด ๒

มาตรฐานทางจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อ ๗ พนักงานและลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ โดยมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ริเริ่มและผลักดันงานของตนเองให้ได้ตามเป้าประสงค์ คำนึงถึงความเชื่อมโยง เป้าหมายและความเสี่ยงด้านจริยธรรมและปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๘ พนักงานและลูกจ้าง ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยคำนึงถึงคุณค่าและให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การมีส่วนร่วม ยืดหยุ่นและพร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว ส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย รวมถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ข้อ ๙ พนักงานและลูกจ้าง ต้องมีความรักในองค์กร โดยมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การกระทำและคำพูดของตนเอง คำนึงถึงส่วนรวม และมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อความสำเร็จของสำนักงาน

ข้อ ๑๐ พนักงานและลูกจ้าง ต้องมีจิตบริการ โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ รวมถึงมีความกระตือรือร้นในการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก

ข้อ ๑๑ พนักงานและลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ยืนหยัดในความถูกต้อง ตรวจสอบได้ รักษาคำพูด รับผิดชอบต่อการกระทำ รวมถึงเชิดชูและยกย่องคนทำดี

ข้อ ๑๒ พนักงานและลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเป็นเลิศให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าและการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรและแบ่งปันทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ รู้เท่าทัน พร้อมรับมือต่อสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนและความไม่แน่นอนได้

- ๔ -

หมวด ๓
กลไกและระบบการบังคับใช้

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการบริหารทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานและลูกจ้าง มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานและลูกจ้าง มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับสำนักงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานและลูกจ้างตามข้อ ๑๔ (๗) มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้

(๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คຸ້ມครองพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับฉบับนี้ อย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้าง

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

คณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๒) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้

(๓) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริม รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลัง เพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน และสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อให้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน

(๗) พิจารณาเรื่องร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ามีผู้ประพฤติไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้

(๑๐) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.ม.จ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

ข้อ ๑๕ ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงาน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤตินิชอบ

(๕) จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงาน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานและลูกจ้าง และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานและลูกจ้าง

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรมตามข้อบังคับนี้ต่อผู้อำนวยการ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้

ข้อ ๑๖ พนักงานและลูกจ้างต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนอยู่ในกรอบข้อกำหนดจริยธรรม ตามข้อบังคับนี้อย่างเคร่งครัด ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีควรแก่การยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนทั่วไป

ข้อ ๑๗ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าพนักงานหรือลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตน ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมจำนวน ไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคนซึ่งมีตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าผู้ถูกร้องเรียนเป็นผู้ดำเนินการ สอบสวนทางจริยธรรม โดยอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมด้วยได้

ข้อร้องเรียนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) วัน เดือน ปี ที่ร้องเรียน

(๒) ชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ ที่สามารถติดต่อผู้ร้องเรียนได้

(๓) ข้อเท็จจริง วัน เดือน ปี ที่เกิดเหตุการณ์ รายละเอียดและพฤติการณ์ของเรื่องที่ร้องเรียน

(๔) ระบุ พยานเอกสาร พยานวัตถุ และพยานบุคคล (ถ้ามี)

กรณีข้อร้องเรียนที่มีลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์ เป็นดุลพินิจของผู้อำนวยการที่จะรับไว้พิจารณา หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ราชการกำหนดเกี่ยวกับการพิจารณา เรื่องร้องเรียนที่มีลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์โดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ เมื่อดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๗ แล้ว ไม่ว่าจะปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน จริยธรรมหรือไม่ ให้คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมรายงานผลการสอบสวนให้ผู้อำนวยการพิจารณา วินิจฉัยต่อไป

ข้อ ๑๙ การดำเนินการทางจริยธรรม ตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ ให้นำแนวทางและวิธีการ สอบสวนตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมว่าด้วย การบริหารงานบุคคลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ถือเป็นการฝ่าฝืน จริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนามูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบ อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

- ๗ -

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดอาญาให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือรับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามข้อบังคับที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกองศักดิ์ ภูตระกูล)

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
1	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	<ul style="list-style-type: none"> • มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ปกป้อง ดูแลรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติ • มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า • แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข • ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และนำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติงาน • ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา • แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกระทำการอันเป็นการกระทบกระเทือนหรือเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ • กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ และแสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย • แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง • ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจ • แสดงออกด้วยกิริยาวาจาหรือการกระทำในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
2	<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส วางตนเป็นกลาง ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบในงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม • ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่ปิดเบียดข้อเท็จจริง อันก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง • อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์อันมิควรได้ • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม • ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงพฤติกรรมหรือกระทำการซึ่งเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงประโยชน์ของตำแหน่งหน้าที่ขัดกันเองกรณีปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำแหน่งเดียว • แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลหรือสิ่งที่ตนหรือผู้อื่นรู้ อันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ • ปฏิเสธ ป้ายเบี่ยง ไม่ตระหนักในหน้าที่ และไม่อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ • เลี่ยง ปิดหรือปฏิเสธความผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดขึ้นในการปฏิบัติงาน • อาศัยช่องว่างทางการกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> • รับผิดชอบในผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ รับผิดชอบและแก้ไขปรับปรุงเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น • เคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น ๆ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย • ระมัดระวังและใส่ใจดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้เวลาและทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว • ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยไม่ได้ระบุแหล่งที่มา • ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ ในการโจรกรรมข้อมูลข่าวสาร สร้างหลักฐานเท็จ ละเมิดลิขสิทธิ์

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
3	<p>กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามกฎหมาย หลักวิชาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ • กล้าและยืนหยัดคัดค้านหรือโต้แย้ง คำสั่ง ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ • รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ตลอดจนสามารถชี้แจงหรืออธิบาย ในสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจและกระทำอย่างมีเหตุผล • กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน • เปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่ปล่อยปละละเลย 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามคำขอร้อง คำสั่ง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงหรือบีบบังคับให้ทุจริตประพฤติ มิชอบ กระทำผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรมและไม่เป็นไปตามกฎหมาย • ปฏิบัติหน้าที่เพียงเพื่อให้ผลงานหรืองานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น • ละเลย เพิกเฉย หรือปกปิดเมื่อพบเห็นการทุจริตประพฤติมิชอบ การเรียกรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ • ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> ยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล่าวโทษผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม 	
4	<p>คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล โดยแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การทำงาน หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน หรือให้บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ผู้รับบริการ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ โดยเสียสละ และอุทิศตนในการช่วยเหลือสังคม หรือกระทำการอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล เพื่อส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องจนก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับหน่วยงาน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของหน่วยงานนั้น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เข้าไปเกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมกับคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตน เช่น ครอบครัวญาติสนิท บุคคลที่มีความใกล้ชิด หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนแม้สิ้นสุดการทำงานในหน่วยงานเดิม

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> • รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน • ปลุกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่รักษาและเปิดเผยความลับขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งในระหว่างปฏิบัติงานในหน่วยงานและสิ้นสุดการทำงานแล้ว
5	<p> ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง </p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย • ใช้ทรัพยากร งบประมาณและทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน • ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ทันเวลาและสถานการณ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> • ขาดสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน • ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานโดยสิ้นเปลืองและเบียดบังนำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน • ละเลย เพิกเฉยในการปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานของทีมงานและหน่วยงาน • ละทิ้งงานในหน้าที่ หรือหาวิธีการให้งานในส่วนที่ตนรับผิดชอบไปให้เพื่อนร่วมงานทำแทนเมื่อเห็นว่างานนั้นอาจไม่สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรืองานนั้นมี

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน ติดตามและประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ • มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม • รับฟังความคิดเห็น พร้อมชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง • มีการคิดวิเคราะห์ คำนวณผลลัพธ์ และผลกระทบอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 	<p>ความยุ่งยากซับซ้อน มีปัญหาอุปสรรคหรือกรณีอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ละเลยหรือไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรือความผิดชอบ • สำคัญตนผิดหรือเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนจนไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

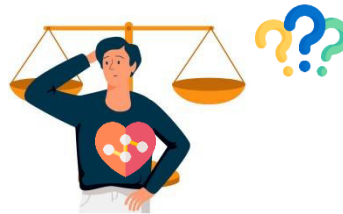
ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพและด้านอื่น ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ 	
6	<p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม โดยละเว้นจากการใช้อคติ และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ เท่าเทียม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย การศึกษา หรือสถานะทางสังคม ปฏิบัติหน้าที่ด้านการช่วยเหลือควรตระหนัก ถึงกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแล โดยเฉพาะ เช่น เด็ก สตรีมีครรภ์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือผู้ด้อยโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> แสดงออกซึ่งกิริยาอาการและวาจา ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน โดยมีอคติ ไม่คำนึงและยอมรับความแตกต่าง รวมทั้งส่อไปทางดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติหน้าที่โดยแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝัก แบ่งฝ่ายที่มีความแตกต่างกัน เช่น ความเชื่อ ทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		<ul style="list-style-type: none"> • เคารพสิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ 	
7	<p>ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมาย และระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของสำนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ดำรงตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี มีความภาคภูมิใจและเคารพตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานของรัฐ • ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็น ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งกิริยามารยาท การวางตน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเองและหน่วยงาน • พึงระลึกละเอินอยู่เสมอในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน • ปฏิบัติตนตามหน้าที่ของพลเมืองที่ดี เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล คำนึงถึง 	<ul style="list-style-type: none"> • ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน • ฝ่าฝืน หลีกเลียง ละเลย การปฏิบัติ ตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย จรรยาบรรณ ตามวิชาชีพ มาตรฐานหรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos) และไม่ควรทำ (Don'ts)
 ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
 และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.2566

ข้อ	มาตรฐานทางจริยธรรม	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรทำ (Dos)	ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don'ts)
		ความต่างในทางความคิดเห็น ปฏิบัติตามกฎหมาย มีวินัย ใส่ใจส่วนรวม และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมอันดีงาม	



ติดต่อสอบถามปัญหาและให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม
 ได้ที่ทีมให้คำปรึกษาคลินิกส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 โดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

0 2298 3284



เลขที่ 21 อาคารทีเอสที ชั้น 17 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

กิจกรรมด้านจริยธรรมบุคลากร สสว.

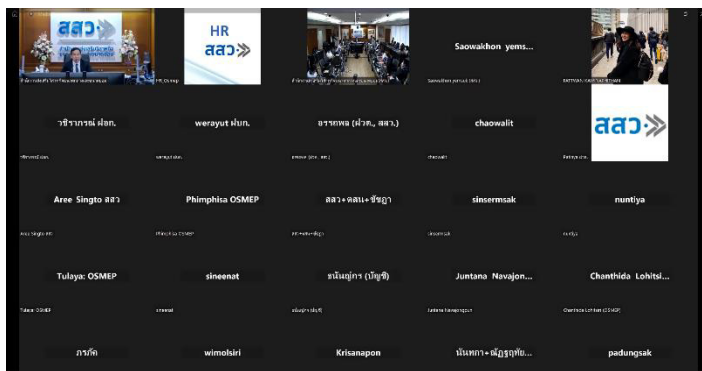
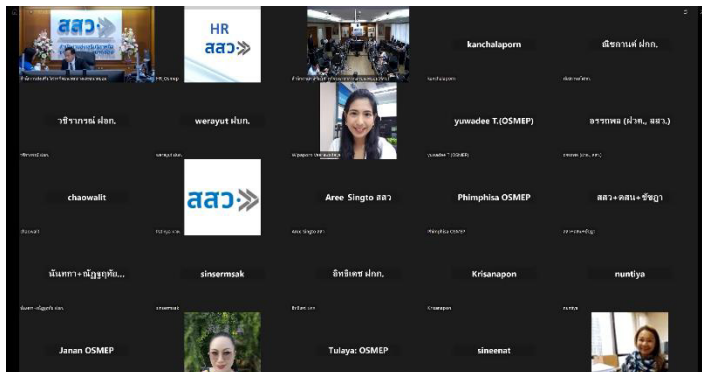
เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2567 รองผู้อำนวยการ สสว. (นางพิมลภา สุวพานิช) เป็นประธานในการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาการปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรม หลักสูตร “เสริมสร้างและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร สสว.” ณ ห้องประชุม 1801 ชั้น 18 สสว. และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีผู้บริหารและบุคลากร สสว. ทั้งจากส่วนกลางและภูมิภาค เข้าร่วมฯ กว่า 100 คน โดยได้เชิญ ดร.ชาตรี ทองสารี (ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.) มาเป็นวิทยากรบรรยายและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร สสว. ในเรื่องหลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล รวมถึงธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐ ความหมายของประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่รัฐและข้อพึงระวังในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 เรื่องหลัก ดังนี้

1. องค์ความรู้และทัศนคติที่ดีด้านการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
2. องค์ความรู้และข้อพึงระวังตามนโยบาย No Gift Policy และความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
3. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่อภารกิจหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก หน่วยงานหรือองค์กร โดยสอดแทรกองค์ความรู้ต่อการปฏิบัติงานที่รักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน

รองผู้อำนวยการ สสว. (นางพิมลภา สุวพานิช) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาในครั้งนี้ ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรของ สสว. อีกทั้งเป็นการยกระดับองค์ความรู้และทัศนคติที่ดีด้านการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรที่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) รวมถึงเป็นการเสริมสร้างค่านิยม (PROSME) ในตัวอักษร M (Merit) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมและวัฒนธรรมให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจและข้อพึงระวังในเรื่องการไม่รับของขวัญหรือของกำนัลรวมถึงผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งก่อน ขณะ และหลังปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงคุณค่าของการมีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อภารกิจองค์กร เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (สสว.)

กิจกรรมด้านจริยธรรมบุคลากร สสว.



ขอเชิญผู้บริหารและพนักงาน สสว. ร่วมกิจกรรม

**“เสริมสร้างและยกระดับคุณธรรมและ
ความโปร่งใสของบุคลากร สสว.”**

DO'S DON'TS

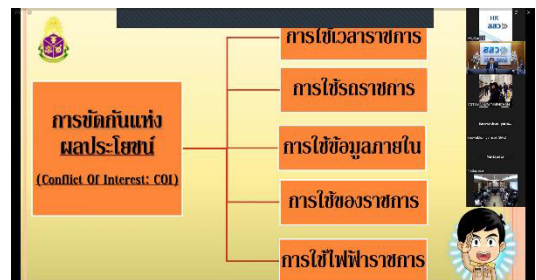
GOOD GOVERNANCE

วิทยากร : ดร.ชาตรี ทองสาวิ
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ
ป.ป.ช. ภาค 6 (ข้าราชการบำนาญ)

วันที่ 29 มีนาคม 2567
เวลา 09.00 – 12.00 น.

ห้อง 1801 และ
Zoom Meeting
Link Zoom
Meeting ID: 931 4677 5542
Passcode: 212973

No Gift Policy



- กิจกรรมประจำปี**
1. วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (๙ ธันวาคม)
 2. วันต่อต้านคอร์รัปชันประเทศไทย (๖ กันยายน)
 3. วันสถาปนาสำนักงาน ป.ป.ช. (๑๘ พฤศจิกายน)
 ๔. วันรณรงค์ต่อต้านคอร์รัปชัน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (สสว.)

กิจกรรมด้านจริยธรรมบุคลากร สสว.



กิจกรรมรับฟังเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก
เนื่องในวันมาฆบูชา ประจำปี 2567



ณ วัดทองนพคุณ ระหว่างวันที่ 27 – 29 กุมภาพันธ์ 2567

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) เข้าร่วมกิจกรรมเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก ณ วัดทองนพคุณ ถนนสมเด็จพระเจ้าอยุธยา 17 เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร เพื่อน้อมถวายเป็นพุทธบูชาในการบำเพ็ญทานบารมีขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

กิจกรรมอื่นๆ ได้แก่ การทำบุญขึ้นปีใหม่ของ สสว. เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2567 โดยมีผู้บริหาร และบุคลากร สสว. เข้าร่วมกิจกรรมฯ การรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ช่วงเดือนเมษายน 2567 การแต่งกายด้วยผ้าไทย รับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มพนักงาน รวมถึงส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร สสว. อย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (สสว.)