ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน รวมถึงมาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๓) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

“กรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการในคณะกรรมการตรวจสอบ อนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการแต่งตั้งซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

“เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑

“กพม.” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

“ก.ม.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่ กพม. กำหนด

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ กรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

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

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

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

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

(๕) ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาคเท่าเทียม โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของสำนักงาน

หมวด ๒

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน

(๑๐) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คุ้มครองกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้าง

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

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน

(๗) พิจารณากรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน

ข้อ ๙ ให้ส่วนงานภายในของสำนักงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงาน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงาน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม เสนอต่อ กพม.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. หรือผู้อำนวยการมอบหมาย

หมวด ๓
มาตรการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริธรรม

ข้อ ๑๐ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หมายถึง

(๑) ไม่ปฏิบัติตนตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ไม่ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม

(๓) ไม่ปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานหรือหน่วยงานอื่นในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

(๔) ไม่ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

หากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยตามที่ได้บัญญัติไว้ในระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สำนักงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ การดำเนินการทางวินัยตามที่ได้กำหนดไว้

ข้อ ๑๑ การร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สามารถดำเนินการผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนตามที่สำนักงานประกาศกำหนด

ข้อ ๑๒ กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) เรื่องร้องเรียนที่จะรับพิจารณาต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการ

(๒) ให้ส่วนงานของสำนักงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลหรือส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย นำเรื่องร้องเรียนมาดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และตรวจสอบพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ดังนี้

(ก) กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

(ข) กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ากรรมการหรือผู้อำนวยการมีพฤติกรรมฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

การดำเนินการตาม (ก) ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมขึ้นคณะหนึ่งจำนวนไม่เกินห้าคน เพื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียน โดยให้คณะกรรมการสอบสวนทางจริยธรรมดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้อำนวยการ และให้รายงานต่อผู้อำนวยการโดยเร็ว ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ผู้อำนวยการขยายเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

การดำเนินการตาม (ข) ให้คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากคณะกรรมการ และให้รายงานต่อคณะกรรมการโดยเร็ว ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการขยายเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ในการดำเนินการตาม (ก) หรือ (ข) หากมีเหตุจำเป็นเพื่อให้สามารถลงโทษทางจริยธรรมแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมซึ่งเป็นตัวการสำคัญได้ ผู้มีอำนาจดำเนินการอาจกันผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมบางคนไว้เป็นพยานก็ได้

ข้อ ๑๓ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๑๒ (๒) (ก) หรือ (ข) แล้ว ให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี พิจารณาและมีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้น ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา และต้องดำเนินการแจ้งผลตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๔ เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี สั่งลงโทษทางจริยธรรมตามความเหมาะสม เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้อง เช่น ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา ดำเนินการทางการบริหาร โดยอาจนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง เป็นต้น

ข้อ ๑๕ เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้ส่วนงานของสำนักงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลจัดทำบันทึกพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประกอบการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกระบวนการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๖ ให้ส่วนงานของสำนักงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลรายงานการดำเนินการ กรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการ และ กพม.

ข้อ ๑๗ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี จะต้องให้ความคุ้มครองและไม่กลั่นแกล้งหรือข่มขู่ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องที่ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

(๒) กรณีที่กรรมการ ผู้อำนวยการ หรือเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหานั้นดำเนินการใด ๆ โดยอาศัยอำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการดำเนินการใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง และห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหานั้นดำเนินการใด ๆ ที่จะเป็นการแทรกแซงกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน เว้นแต่ เป็นการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตามระเบียบหรือข้อบังคับของสำนักงาน

(๓) ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถร้องขอความคุ้มครอง หรือขอความเป็นธรรมต่อผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาหากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล

(๔) ให้ถือว่าการให้ข้อมูล หรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๕) ห้ามมิให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลอื่นใดที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรการนี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจหรือกฎหมาย หรือตามมติ ก.ม.จ. โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๘ สำนักงานสามารถกำหนดแนวทางหรือมาตรการเกี่ยวกับการพิจารณาให้คำยกย่องชมเชยแก่ผู้ร้องเรียน หรือผู้เกี่ยวข้องที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการรักษาจริยธรรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวต้องมิได้มีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๙ การปฏิบัติการใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานที่ใช้อยู่เดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายณปกรณ์ ธนสุวรรณเกษม)
ประธานกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล