



ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
ว่าด้วย จรรยาบรรณผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
พ.ศ.๒๕๕๗

เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติและปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และได้รับยกย่องจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งส่งผลต่อภาพพจน์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขโดยรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วย จรรยาบรรณผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง อื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ ถ้าข้อความมิได้แสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้มีส่วนได้เสีย” หมายความว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน เช่น นักวิจัย นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการบริหารแผนงาน/โครงการ พนักงานและครอบครัว

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่ถูกต้อง ดีงาม และยึดเป็นแนวทาง ประพฤติปฏิบัติในการรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คุณธรรม” หมายความว่า ความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีในทางศีลธรรม สภาพความดีงาม และหลักความถูกต้องที่ยอมรับกันทั่วไป เป็นจิตสำนึกมโนธรรมที่อยู่ภายใน

“จริยธรรม” หมายความว่า แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามคุณธรรมและศีลธรรม เป็นพฤติกรรมที่เห็นภายนอก

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจวินิจฉัย สั่งการให้เป็นไปตามที่เห็นสมควร และถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ของสถาบัน ต้องรักษาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด

ในกรณีที่สถาบันได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพใดไว้ หรือมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ของสถาบัน จะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้ด้วย

หมวด ๒

จรรยาบรรณในการดำเนินงาน

ข้อ ๗ ความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่อยู่บนพื้นฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรทางด้านการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่กระบวนการดำเนินงานที่มีการกำกับดูแลภายใต้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จที่จะได้รับการยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย และในสังคม ยังต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณเป็นสำคัญ

สถาบัน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

หมวด ๓

จรรยาบรรณของผู้บริหาร

ข้อ ๘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความเป็นธรรม และเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบัน

ข้อ ๙ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าตัดสินใจ

ข้อ ๑๐ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อ ๑๑ ไม่ดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ต่อสถาบัน

ข้อ ๑๒ ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๑๓ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม แต่งตั้ง โยกย้าย ให้รางวัล และลงโทษพนักงานและลูกจ้างด้วยความสุจริตใจ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ ตลอดจนความเหมาะสมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ของพนักงานและลูกจ้างนั้นๆ

ข้อ ๑๔ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะความรู้ สมรรถนะ ความสามารถของพนักงานและลูกจ้าง รวมถึงการเสริมสร้างประสบการณ์ โดยให้โอกาสแก่พนักงานและลูกจ้าง อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

ข้อ ๑๕ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งทางโทรศัพท์ เว็บไซต์ E-mail และการเข้าพบโดยตรง

ข้อ ๑๖ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและลูกจ้างอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๑๗ ให้ความมั่นใจกับพนักงานและลูกจ้าง ในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงาน

หมวด ๔

จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๑๘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุจริต โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ ตลอดจนละเว้นการกระทำใดๆ อันอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ต่อสถาบัน

ข้อ ๑๙ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความขยันหมั่นเพียร และรอบคอบโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๐ จัดการ ดูแล และใช้ทรัพย์สินของสถาบันอย่างประหยัด และรู้คุณค่า โดยมีให้เสียมค่าเสียหาย หรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๒๑ ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันโดยรวม

ข้อ ๒๒ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนพนักงานและลูกจ้าง เกื้อกูลกันในทางที่ชอบ ตลอดจนส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่พนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๒๓ มีกริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อยต่อผู้ร่วมงาน และผู้มาติดต่อ เพื่อรักษาและเผยแพร่
ภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

หมวด ๕

โทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๔ โทษทางจรรยาบรรณตามหมวดนี้ ให้ใช้กับผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ทั้งที่เป็นผู้บริหาร
พนักงานและลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๒๕ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ของสถาบัน ที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือ
เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง
ของสถาบัน ซึ่งมีไข้คู่สมรสของตน

(๓) การกระทำผิดจรรยาบรรณในเรื่องใด หากก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่
ทรัพย์สิน เกียรติ ชื่อเสียงของสถาบัน

ทั้งนี้ การพิจารณาตาม (๓) ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา
มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับของตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ถูกกล่าวหา อายุ ประวัติและ
ความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายแรงอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมา
ประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๖ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการ
ตามข้อ ๒๗ หรือข้อ ๒๘ หากความปรากฏแจ้งชัดต่อผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนตามกระบวนการสอบสวนพิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีไม่เป็นความผิดร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการอย่างใดไปตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติพนักงาน

หมวด ๖

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๗ พนักงานและลูกจ้างของสถาบัน ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าประพฤติผิดทางจรรยาบรรณ หรือความปรากฏต่อผู้อำนวยการ อนุกรรมการ หรือคณะกรรมการ ว่าประพฤติผิดทางจรรยาบรรณ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ ประกอบด้วย ประธานคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นประธาน และมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้จัดการงานวิจัยหรือผู้แทน หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนหรือผู้แทน เป็นกรรมการ จำนวนรวมกันแล้วไม่เกินห้าคน โดยให้หัวหน้าหน่วยทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหา รวมทั้งวินิจฉัยว่ามีการกระทำผิดจรรยาบรรณตามที่กล่าวหาหรือไม่ และพฤติการณ์ของการกระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าว เป็นความผิดวินัยหรือไม่

คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณา ลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหาประพฤติผิดจรรยาบรรณหรือไม่ ถ้าไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ประพฤติผิดจรรยาบรรณให้ทำความเห็นยุติเรื่อง แล้วส่งสรุปผลการสอบสวนพร้อมทั้งระบุพฤติการณ์และรายละเอียดแห่งการประพฤติผิดจรรยาบรรณให้ชัดเจน เสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีตามวรรคหนึ่ง หากความปรากฏแจ้งชัดต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัย ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัย ส่งเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้คณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาว่า เป็นความผิดจรรยาบรรณร้ายแรงหรือไม่ ร้ายแรงกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษทางจรรยาบรรณสถานใด ตามข้อ ๓๒

กรณีมีเหตุว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยให้ดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๘ กรณีผู้อำนวยการ ถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ หรือความปรากฏต่อคณะกรรมการ ว่าประพฤติผิดทางจรรยาบรรณ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยชั้นชุดหนึ่งตามข้อ ๒๗ เพื่อพิจารณาและรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ

กรณีตามวรรคหนึ่ง หากความปรากฏแจ้งชัดต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัย ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัย ส่งเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาว่า ความผิดจรรยาบรรณร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษทางจรรยาบรรณสถานใด ตามข้อ ๒๖

คำวินิจฉัยสั่งการของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๒๙ ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยตามข้อ ๒๗ และ ๒๘ แล้วแต่กรณี มีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา

ในการพิจารณาดังกล่าวนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยแจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหาทราบอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งให้โอกาสแก่ผู้นั้นได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานประกอบอย่างเต็มที่ และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาได้คัดค้านผู้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการได้

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยดำเนินการให้เสร็จสิ้น และรายงานให้ผู้แต่งตั้งตามข้อ ๒๗ หรือข้อ ๒๘ แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับแต่งตั้ง แต่หากมีกรณีจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยอาจเสนอขอขยายระยะเวลาดำเนินการต่อผู้สั่งแต่งตั้งได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๓๑ การส่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้ทำเป็นหนังสือ โดยระบุพฤติการณ์หรือรายละเอียดแห่งการประพฤติผิดจรรยาบรรณให้ชัดเจน และให้ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณลงชื่อรับทราบ

ข้อ ๓๒ ให้สถาบันกำหนดและพัฒนา มาตรฐานจรรยาบรรณที่เป็นค่านิยมหลักที่ควรประพฤติปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และประกาศให้เป็นที่ทราบโดยทั่วไปในสถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ รัชตะ รัชตะนาวิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข