

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) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทั้งนี้

- (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 สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

ข้อ 9 สำนักงานเป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นและเป็นผู้นำในการดำเนินงาน 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 พนักงานต้องรักศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของสำนักงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อ 17 พนักงานต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ 18 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนตลอดจนผู้ประกอบการ วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม มีจิตอาสา เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน

ข้อ 19 พนักงานต้องดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ชวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและเสมอภาค

ข้อ 20 พนักงานต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งสอนงาน แนะนำงาน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อ 21 พนักงานต้องให้เกิดติดต่อผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีและ เสียสละ เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบงานด้วยความสุจริตใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อ 22 พนักงานต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความ 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 เป็น กรรมการ

(6) พนักงานระดับบริหารผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยกระทำความผิดทางอาญาหรือถูกสำนักงานลงโทษในความผิดที่เป็นวินัยร้ายแรงมาก่อน

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) คุ้มครองพนักงานซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานผู้นั้น

(6) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานแต่ละคนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(7) สนับสนุนและยกย่องพนักงานที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด โดยกำหนดมาตรการและกิจกรรมต่าง ๆ 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

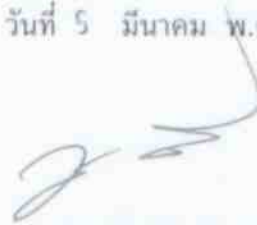
ข้อ 31 การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ 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 สิมะโชคดี)

ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม