

## ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

### กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกองทุนยุติธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๖ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ให้คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ คณะกรรมการกองทุนยุติธรรม จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกองทุนยุติธรรม ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกองทุนยุติธรรม ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนยุติธรรม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนยุติธรรม

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมของกองทุนยุติธรรม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

“กรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการ กรรมการ และให้หมายความรวมถึงอนุกรรมการ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนยุติธรรม และอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการ รวมถึงคณะทำงานที่คณะกรรมการได้แต่งตั้งขึ้น

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงยุติธรรม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงยุติธรรมให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานธุรการของกองทุน คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนยุติธรรม

“พนักงานกองทุนยุติธรรม” หมายความว่า พนักงานของกองทุนยุติธรรมรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน

“ก.ม.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

## หมวด ๒

### กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการ ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม กระบวนการ รักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออก

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้จัดการ และพนักงานกองทุนยุติธรรมมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๔ ให้กองทุน ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม

(๒) กำหนดให้มีกลุ่มงานเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ในกรณีพนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือความผิดอาญา ให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

## หมวด ๓

### กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๕ คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้จัดการ และพนักงาน กองทุนยุติธรรมมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับ แก่ผู้ที่มีพฤติกรรม ที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับกรรมการ ผู้จัดการ พนักงานกองทุนยุติธรรม และประชาชน

(๕) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

(๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเสนอต่อ ก.ม.จ

ข้อ ๖ ผู้จัดการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานกองทุนยุติธรรม และกำหนด หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้อง กับภารกิจ ของกองทุน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานกองทุนยุติธรรม ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้าง เพื่อการขับเคลื่อน งานด้านจริยธรรมของกองทุน

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานกองทุนยุติธรรม

(๖) จัดให้มีมาตรฐานและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของ พนักงานกองทุนยุติธรรม ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานกองทุนยุติธรรม

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างกองทุน หน่วยงานของรัฐ ส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๗ ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในกองทุน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกองทุน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของกองทุน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานกองทุนยุติธรรม ในส่วนที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกองทุน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างกองทุน หน่วยงานของรัฐ ส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานกองทุนยุติธรรม

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมต่อคณะกรรมการ

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้จัดการ คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการ หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๘ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ผู้จัดการ หรือผู้บังคับบัญชา ดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พันตำรวจเอก ทวี สอดส่อง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ประธานกรรมการกองทุนยุติธรรม