

ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน
ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ (๘) แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ จึงมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นชอบให้ออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

ก.ม.จ. หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

กพม. หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“คณะกรรมการบริหารสถาบัน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ และอนุกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันวัคซีนแห่งชาติตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่หน่วยงานจ้างเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีการจ้างเป็นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ ๕ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของประธานกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวดที่ ๑

จรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ กรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องปฏิบัติตนเพื่อรักษาจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างกันของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

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

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่กระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) พุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสถาบัน โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยของสถาบัน

หมวดที่ ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๘ ให้สถาบันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้บริหารที่ผู้อำนวยการมอบหมาย รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

(๒) ให้งานบริหารงานบุคคลของสถาบัน รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้ผู้อำนวยการ กำกับดูแล ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในกรณีที่มิผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือความผิดอาญา ให้ผู้อำนวยการว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๔) ให้สถาบันจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ กพม. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

ข้อ ๙ ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการ กำกับดูแลการรักษาจริยธรรมของกรรมการ หรือผู้อำนวยการ ตามลำดับ

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการบริหารสถาบัน ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรมของสถาบัน โดยมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึง การพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ และผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ที่มีพฤติกรรม ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการและ ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๑๐) คຸ້ມครอง และประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ของงานบริหารงานบุคคลของสถาบัน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คຸ້ມครองกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบ ในวงกว้าง

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

ข้อ ๑๑ ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย รวมทั้งปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาด้านจริยธรรม ให้แก่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

(๗) พิจารณากรณีที่มีการร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชนและประชาชน

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๒ ให้งานบริหารงานบุคคลของสถาบัน มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไก ที่สามารถสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในสถาบัน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรม พัฒนา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามทุจริตของสถาบัน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถาบัน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบัน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีที่มีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เสนอ กพม.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

หมวดที่ ๔

มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๓ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หมายถึง

(๑) ไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้

(๒) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๔) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อาจเป็นการกระทำผิดวินัยตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันด้วย

ข้อ ๑๔ การร้องเรียน สามารถดำเนินการร้องเรียนได้ด้วยตนเองที่งานบริหารงานบุคคลของสถาบัน หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของบุคคลที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ข้อ ๑๕ กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน

(๑) เรื่องร้องเรียนที่จะรับพิจารณาต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการ

(๒) ให้งานบริหารงานบุคคลของสถาบัน หรือบุคคลที่ผู้อำนวยการมอบหมาย นำเรื่องร้องเรียนมารวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบ พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ให้พิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้เป็นพยานด้วย

(๒.๑) กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

(๒.๒) กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการบริหารสถาบันเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

(๒.๓) กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า กรรมการท่านใดมีพฤติกรรมฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการบริหารสถาบันเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ หรือส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามแต่สมควร

ข้อ ๑๖ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการบริหารสถาบัน แล้วแต่กรณี พิจารณาและมีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยต้องดำเนินการแจ้งผลตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๗ เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการบริหารสถาบัน แล้วแต่กรณี พิจารณาและสั่งลงโทษทางจริยธรรม ตามความเหมาะสม เช่น ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม

ในกรณีที่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงาน อาจนำผลการพิจารณาไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับ การปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง แล้วแต่กรณี หรือให้ผู้นั้นสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๘ ให้งานบริหารงานบุคคลของสถาบันจัดทำบันทึกพฤติกรรม กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประกอบการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

ข้อ ๑๙ ให้สถาบันรายงานการดำเนินการ กรณีมีกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการบริหารสถาบัน และ กพม. เพื่อ กพม. รายงานผลการดำเนินการ ในภาพรวมต่อ ก.ม.จ. ต่อไป

หมวดที่ ๕

การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๐ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนต้องให้ความคุ้มครอง และไม่กลั่นแกล้ง หรือข่มขู่ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

ข้อ ๒๑ กรณีที่ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการบริหารสถาบันถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด ๆ โดยอาศัยอำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการดำเนินการใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง และห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด ๆ ที่จะเป็นการแทรกแซงกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ข้อ ๒๒ ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถร้องขอความคุ้มครอง หรือขอความเป็นธรรม ต่อผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องร้องเรียน เพื่อพิจารณาหากถูกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล

ข้อ ๒๓ ให้ถือว่าการให้ข้อมูล การเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานของผู้ร้องเรียน หรือผู้เกี่ยวข้องเป็นการปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลอื่นใด ที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติ ตามระเบียบนี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ ตามกฎหมาย หรือตามมติของ ก.ม.จ. โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

มานิต ธีระตันติกานนท์

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ