

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามร่างแผนการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การป้องกันการติดสินบน แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขัน มาตราการ ๒.๒ กำกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “ธุรกิจตัวกลาง” หรือ “Third Party” ซึ่งกำหนดให้กรมฯ จัดทำเกณฑ์จริยธรรมหรือจรรยาบรรณและบทลงโทษ เพื่อใช้เป็นกลไกกำกับมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับตัวแทน คนกลาง ภาคเอกชนที่ติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ กรณีผู้มีทะเบียนเป็นผู้ให้บริการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมฯ จึงได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดทำเกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการฯ และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ให้บริการฯ ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑) มีหนังสือแจ้งเวียนถึงประธานสภาองค์การนายจ้าง จำนวน ๑๖ แห่ง ประธานสภาองค์การลูกจ้าง จำนวน ๑๖ แห่ง ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอรับฟังและร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมฯ ตามแบบสำรวจฯ ผ่านทาง QR Code

๒) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (infographic) การสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ บนหน้าเว็บไซต์ของกรมฯ <https://www.labour.go.th/> เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <https://personnel.labour.go.th/> เว็บไซต์กองความปลอดภัยแรงงาน <https://osh.labour.go.th/> เว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line Group Facebook บอร์ดประชาสัมพันธ์หน่วยงาน เป็นต้น เพื่อขอรับฟังและร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะฯ ตามแบบสำรวจฯ ผ่านทาง QR Code จากผู้ให้บริการ ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒. ระยะเวลาการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผ่านทางระบบ QR Code ตั้งแต่วันที่ ๑๔ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ (๑๗ วัน)

๓. ประเด็นที่มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนร่วม

๑) ชื่อของเกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการฯ ข้อความเกริ่นนำ วัตถุประสงค์ โดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อความการมีผลบังคับใช้

๒) นิยามความหมายของผู้ให้บริการและเกณฑ์จริยธรรม

๓) การปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมที่ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องประพฤติปฏิบัติตนและต้องไม่ฝ่าฝืนเกณฑ์จริยธรรม

๔. สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จำนวนผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งสิ้น ๗๓๐ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) เพศ

๑.๑) เพศชาย	จำนวน	๓๗๖ คน
๑.๒) เพศหญิง	จำนวน	๓๕๔ คน

๒) อายุ

๒.๑) ต่ำกว่า ๒๑ ปี	จำนวน	- คน
๒.๒) ๒๑ - ๓๐ ปี	จำนวน	๙๒ คน
๒.๓) ๓๑ - ๔๐ ปี	จำนวน	๑๙๕ คน
๒.๔) ๔๑ - ๕๐ ปี	จำนวน	๒๓๒ คน
๒.๕) ๕๑ - ๖๐ ปี	จำนวน	๑๙๔ คน
๒.๖) ๖๑ ปีขึ้นไป	จำนวน	๑๗ คน

๓) ระดับการศึกษา

๓.๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๘๓ คน
๓.๒) ปริญญาตรี	จำนวน	๔๘๖ คน
๓.๓) ปริญญาโท	จำนวน	๑๕๘ คน
๓.๔) ปริญญาเอก	จำนวน	๓ คน

๔) ข้อมูลอื่น ๆ

๑) ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	๑๗๘ คน
๒) ลูกจ้าง	จำนวน	๑๐๐ คน
๓) นายจ้าง	จำนวน	๑๘ คน
๔) ประชาชนทั่วไป	จำนวน	๒๕ คน
๕) เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	๔๐๙ คน
	รวมจำนวน	๗๓๐ คน

๑. สังกัด

๑) สำนัก/กองหรือเทียบเท่า	จำนวน	๑๒๘ คน
๒) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	จำนวน	๑๙๐ คน
๓) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่	จำนวน	๕๒ คน
๔) ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต	จำนวน	๓๙ คน
	รวมจำนวน	๔๐๙ คน

๒. ตำแหน่ง

๑) ข้าราชการ	จำนวน	๓๑๕ คน
๒) พนักงานราชการ	จำนวน	๘๙ คน
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑ คน
๔) จ้างเหมาบริการ	จำนวน	๔ คน
	รวมจำนวน	๔๐๙ คน

๕. สรุปผล...

๕. สรุปผลจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๗๘ คน ลูกจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน นายจ้าง จำนวน ๑๘ คน ประชาชนทั่วไป จำนวน ๒๕ คน และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๔๐๙ คน รวมจำนวน ๗๓๐ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

- | | | | | |
|--------------------------------|-------|--------|---------------|--------------------------|
| ๑) เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอแนะ | จำนวน | ๖๖๙ คน | คิดเป็นร้อยละ | ๙๑.๖๕ |
| ๒) เห็นด้วย โดยมีข้อเสนอแนะ | จำนวน | ๕๒ คน | คิดเป็นร้อยละ | ๗.๑๒ |
| ๓) ไม่เห็นด้วย | จำนวน | ๙ คน | คิดเป็นร้อยละ | ๑.๒๓ |
| รวมจำนวน | | | | ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ |

ความคิดเห็นกรณีไม่เห็นด้วย โดยมีข้อเสนอแนะและขอแก้ไข มีรายละเอียดดังนี้
ไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีความเห็นดังนี้

๑) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดเรื่องจรรยาบรรณไว้ การกำหนดจรรยาบรรณโดยไม่มีกฎหมายรองรับ สามารถบังคับใช้ได้จริงหรือไม่

๒) เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเรื่องอัคคีภัย ทำไม่ต้องเสียค่าใบอนุญาต ค่าใบอนุญาตกรมฯ ได้รับเงินอยู่แล้ว แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเจตนาที่ไม่เกี่ยวกับเงินทำให้เกิดความคิดเป็นเชิงธุรกิจ

๓) ควรกำหนดเกณฑ์จรรยาบรรณฯ เป็นประกาศลงโทษที่ชัดเจนดีกว่า เพราะเกณฑ์จรรยาบรรณฯ มักจะบังคับใช้ไม่ได้ผลจริง

๔) ควรไปกำหนด จป.วิชาชีพ จป.เทคนิค ชั้นสูง จป.หัวหน้างาน จป.เทคนิค จป.บริหาร ดีกว่า เนื่องจาก พ.ร.บ.ความปลอดภัยฯ ควบคุมโดยตรง แต่ตรวจสอบ ทดสอบ มีขอบเขตงานในวิชาชีพแล้ว วิศวกร มี พ.ร.บ.วิชาชีพแล้ว และมีคณะกรรมการจรรยาบรรณควบคุมแล้ว ถ้าหากวิศวกรท่านใดผิดจะมีโทษ ควรไปทำในสายตรงดีกว่าที่ควบคุม อาทิ จรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพดีกว่า

๕) ประกาศฉบับนี้มีแนวคิดที่ดี แต่หากมีกฎหมายความปลอดภัยอื่นที่กำหนดคุณสมบัติ หรือหลักปฏิบัติของ "ผู้ให้บริการ" ไว้ในกฎหมายนั้น ๆ แล้ว แม้จะไม่ครอบคลุมเรื่องจรรยาบรรณทั้งหมดก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากประกาศฉบับนี้ ในส่วนของมาตรการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณที่ไม่ใช่การกระทำที่ขัดต่อกฎหมายที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ก็ไม่ได้มีบทลงโทษที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเกิดประสิทธิผล กล่าวคือ เมื่อว่ากล่าวตักเตือน หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วไม่ปฏิบัติตาม จะมีบทลงโทษต่อไปอย่างไร จึงไม่ควรจะออกประกาศฉบับนี้ขึ้นมาอีก เนื่องจากกรมฯ มีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติอยู่มากแล้ว การจะออกมาตรการบังคับขึ้นมาอีกจึงควรพิจารณาถึงความจำเป็น และสิ่งที่มีผลใช้บังคับอยู่อย่างรอบคอบ

๖) เป็นเกณฑ์ที่ซ้ำซ้อนกับจรรยาบรรณปกติอยู่แล้ว
ขอแก้ไขดังนี้

๑) ควรแก้ไขพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๒) งดค่าใบอนุญาตของส่วนราชการ

๓) เพิ่มบทลงโทษ เช่น พักใบอนุญาต หรือริบใบอนุญาต

๔) ไม่ควรมีเกณฑ์จรรยาบรรณฯ นี้

ความคิดเห็นกรณีเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้

๑) ควรมีการตรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการอย่างจริงจัง นอกเหนือจากผู้ให้ความรู้

๒) อบรมและสอบจริยธรรมทุกปีโดยหน่วยงานมืออาชีพ

๓) จริยธรรมประเมินจากอะไร

๔) จัดให้มีการอบรมจริยธรรมในรูปแบบ online ทุก ๆ ๓ ปี เพื่อเป็นการทบทวนในความตระหนักรู้ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๕) ควรมีสภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการกำกับดูแลในด้านของคุณภาพ รวมถึงราคากลางที่เหมาะสมในการให้บริการ ไม่เช่นนั้นก็จะไม่สามารถแก้ปัญหาได้

๖) ยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาต สำหรับหน่วยฝึกภาครัฐ เนื่องจากจำนวนสถานประกอบการน้อย ตรงข้ามกับค่าใบอนุญาต และสถานประกอบการต้องการใช้หน่วยฝึกในพื้นที่มากกว่าของเอกชน เพราะหากเกิดเหตุจริงมีเพียงหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการดับเพลิงในพื้นที่เข้าไปช่วยเหลือ

๗) ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพแบบเดิมที่เพิ่มเติมตามกฎหมายนั้นได้ทำงานไปปกติ แต่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพใหม่ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีกำหนดขึ้นนมาภายหลัง ควรกำหนดว่าหลังจากที่มีประกาศการเรียนเพิ่มเติมแล้ว หากไม่มีมาเรียนก็ถือว่าหมดสิทธิทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพ แต่ยังสามารถมาเป็นที่ปรึกษาให้ได้ทางด้านความปลอดภัย โดยมีวุฒิเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพเพราะว่าตามความเป็นจริงจะเหลือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพประเภทนี้จำนวนไม่มากแล้ว ผู้มีประสบการณ์มาสอนยาก และอย่าได้ไปจำกัดอายุของกลุ่ม

๘) เมื่อผู้ให้บริการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับต่าง ๆ อย่างดี ก็ไม่ควรให้ราคาหรือกำหนดราคาตามที่ได้กำหนดไว้ในฉบับที่เกี่ยวข้องก่อนหน้า ราคาห้ามเกิน ๑ เท่าของค่าใช้จ่ายควรจะให้เป็นไปตามความยากง่าย ความเสี่ยงของการทดสอบแต่ละครั้ง

๙) การให้บริการของแต่ละหน่วยฝึกอบรม ไม่ควรจะตัดราคาหรือแข่งขันกันลดราคาตัดหน้าหน่วยฝึกอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้กัน ควรจะใช้ราคาของตนเองที่เสนอหรือแจ้งกับทางสำนักทะเบียนเพื่อไม่ให้มีปัญหาเรื่องการร้องเรียนตัดหน้าหรือตัดราคากัน

๑๐) การส่งเอกสารรายงานของผู้ให้บริการตรวจสอบ ส่งเอกสารไปยังสถานประกอบการหลังการตรวจระยะเวลา ๑๕ วัน เร็วเกินไป ต้องการให้ขยายเวลาออกไป เป็น ๓๐ วัน ภายหลังจากการตรวจสอบ

๑๑) หากเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ที่ไม่ใช่ผู้ให้บริการตามที่ระบุไว้ใน (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมฯ ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จะมีมาตรการลงโทษหรือไม่อย่างไร และจะดำเนินการอย่างไร

๕.๒ รายละเอียดการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ อย่างไร

๑) ประเด็นที่ ๑ ชื่อของเกณฑ์จริยธรรม “เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔” ข้อความเกริ่นนำ วัตถุประสงค์ โดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อความการมีผลบังคับใช้ มีผู้เห็นด้วยโดยไม่มีข้อเสนอแนะ จำนวน ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒) ประเด็นที่ ๒ ข้อ ๒ นิยามความหมายของ “ผู้ให้บริการ” ข้อ ๒ (๑) บุคคลผู้ได้รับใบสำคัญการขึ้นทะเบียน ข้อ ๒ (๓) นิติบุคคลผู้ได้รับใบอนุญาต และข้อ ๒ (๔) นิติบุคคลผู้ได้รับ

การรับรอง เป็นผู้ให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง ประเมินอันตราย และจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓) ประเด็นที่ ๓ นิยามความหมายของ ข้อ ๒ (๒) บุคคลผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ชำนาญการ มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ และเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนี้ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๔ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอนี้ คือ บุคคลผู้ได้รับอนุญาตเป็นผู้มีความชำนาญหรือประสบการณ์ ไม่ควรใช้คำว่าชำนาญการ เพราะคำนี้ต้องมีนิยามที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ.

๔) ประเด็นที่ ๔ นิยามความหมายของ “เกณฑ์จริยธรรม” หมายความว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๓ และเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนี้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ และมีความคิดเห็นและข้อเสนอนี้ ดังนี้

(๑) คำว่าจริยธรรมกับมาตรฐานวิชาชีพคืออะไรต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าจริยธรรมประกอบด้วยอะไรบ้าง

(๒) มาตรฐานความเป็นวิชาชีพเป็นจรรยาบรรณขั้นพื้นฐานที่ผู้ให้บริการต้องมีสิ่งนี้เพื่อความชัดเจนของความปลอดภัยแรงงาน ต้องเขียนนัยร่างคำอธิบาย "จริยธรรม" ประกอบด้วยคุณธรรมด้านใดบ้างเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ ลดปัญหาในการตีความในอนาคต ให้เห็นเป็นรูปธรรม ผู้ประกอบการให้บริการสามารถเข้าถึง เข้าใจและปฏิบัติตามสอดคล้องตามเจตนารมณ์

๕) ประเด็นที่ ๕ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตามหลักจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ และเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนี้ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๔ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอนี้ คือ ควรกำหนดว่าปฏิบัติหน้าที่การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และประพฤติปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีตามหลักจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ และต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัวจนกระทั่งเสนอข้อแนะนำให้ผู้รับบริการใช้บริการของตน

๖) ประเด็นที่ ๖ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๗) พึงปฏิบัติต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้รับบริการอย่างไรให้เกียรติ มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ และเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนี้ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๔ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอนี้ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานราชการอยู่แล้ว ดังนั้น หน่วยฝึกฯ ย่อมให้เกียรติ ไม่จำเป็นต้องใส่ชื่อกรมฯ ไปในเกณฑ์จริยธรรมฯ

๗) ประเด็นที่ ๗ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๘) พึงแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการและการถ่ายทอดประสบการณ์ มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนี้ จำนวน ๗๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ และเห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนี้ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๔ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอนี้ คือ เป็นเรื่องเฉพาะของผู้ให้บริการฯ ไม่ควรกำหนดเป็นเกณฑ์จริยธรรมฯ กรณีที่ผู้ให้บริการไม่แสวงหาความรู้ ไม่พัฒนาตนเอง ไม่แลกเปลี่ยนข้อมูลควรเป็นเรื่องคุณสมบัติที่สมควรได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ให้บริการหรือไม่ ไม่ควรกำหนดเป็นเกณฑ์จริยธรรมฯ

๘) ประเด็นที่ ๘ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๙) ไม่ให้ ไม่เสนอให้ หรือรับ ยอมจะรับสิ่งจูงใจ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดและบริการอันเป็นกิจส่วนตัวให้แก่ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์ ส่วนตน ซึ่งขัดต่อมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานของวิชาชีพ มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอแนะ จำนวน ๗๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๓ และไม่เห็นด้วย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ โดยมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ดังนี้

(๑) ควรตัด "ข้อ ๓ (๙) ไม่ให้ ไม่เสนอให้ หรือรับ ยอมจะรับสิ่งจูงใจ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดและบริการอันเป็นกิจส่วนตัวให้แก่ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งขัดต่อมาตรฐาน ที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานของวิชาชีพ" ออกจากประกาศกรมฯ ดังกล่าว

(๒) เห็นว่า เกณฑ์จริยธรรมฯ อยู่ในหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่แล้ว ซึ่งหากมีการกล่าวหา/ร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่ กระทำผิดวินัย/ฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมต้องมีการดำเนินการทางวินัยในการสืบสวนข้อเท็จจริงว่า "มีมูลตามข้อกล่าวหา/ร้องเรียน" หรือไม่ เพื่อดำเนินการทางวินัย และบทลงโทษตามพฤติกรรมข้อเท็จจริง ที่ปรากฏให้สอดคล้อง ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการ ทางวินัยฯ อยู่แล้ว ดังนั้น การที่กรมฯ ออกประกาศฯ เกณฑ์จริยธรรมดังกล่าวจึงควรตัด ข้อ ๓ (๙) ออก เพราะเป็นพฤติกรรมที่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นซึ่งควรดำเนินการ ทางวินัย ไม่ควรอยู่ในประกาศกรมฯ เกณฑ์จริยธรรมที่มีมาตรการลงโทษ ว่ากล่าวตักเตือน/ตักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

๙) ประเด็นที่ ๙ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม

ข้อ ๓ (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อ ๓ (๓) ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริการเป็นไปตามมาตรฐาน ที่กฎหมายกำหนด และมาตรฐานของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับประเภทการให้บริการ

ข้อ ๓ (๔) ต้องใช้อำนาจในการรับรองเอกสารหรือรายงานผลให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานของวิชาชีพ

ข้อ ๓ (๕) ต้องรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของผู้รับบริการ หรือข้อมูล ที่ไม่ควรเปิดเผยซึ่งล่วงรู้หรือได้มาจากการให้บริการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามหน้าที่และกฎหมาย

ข้อ ๓ (๖) พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างให้เกียรติและเคารพ ในหลักการแข่งขันที่เป็นธรรม

มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอแนะ จำนวน ๗๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๐) ประเด็นที่ ๑๐ ส่วนที่ ๒ มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๔ กรณีมีการร้องเรียน หรือพบพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรม ให้กองความปลอดภัยแรงงานดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียนหรือพบพฤติกรรมการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรม และรายงานพร้อมทั้งพยานหลักฐานต่ออธิบดีโดยเร็ว มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มี ข้อเสนอแนะ จำนวน ๗๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ และเห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอแนะ จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๐.๑๔ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ กรณีที่พบการปฏิบัติที่ขัดต่อจริยธรรมตามที่ได้กำหนด ไว้ในประกาศนี้ ให้เปลี่ยนจากการรวบรวมพยานหลักฐานโดยเร็ว เป็นกำหนดระยะเวลาที่ต้องรวบรวมและส่งพยาน หลักฐานในการพิจารณาส่งให้อธิบดี

๑๑) ประเด็นที่ ๑๑ ส่วนที่ ๒ มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๕ การดำเนินการและพิจารณาข้อร้องเรียนตามข้อ ๔ หากผลการพิจารณาปรากฏพฤติการณ์การฝ่าฝืนเกณฑ์จริยธรรม ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาและสั่งลงโทษทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือน

(๒) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ทั้งนี้ หากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมอันเป็นการขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการตามขั้นตอนทางกฎหมายต่อไป

มีผู้เห็นด้วย โดยไม่มีข้อเสนอนะ จำนวน ๖๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๑ เห็นด้วย โดยมีข้อเสนอนะ จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๓ และไม่เห็นด้วย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๖ โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอนะ ดังนี้

(๑) ควรเพิ่มการลงโทษ การเพิกถอนใบอนุญาต กรณีที่มีการดำเนินการตาม (๒) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วยังพบว่ามี การฝ่าฝืนซ้ำอีก

(๒) ผู้ที่ให้บริการที่ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ควรมีค่าปรับและกำหนดบทลงโทษที่รุนแรง

(๓) ผู้ให้บริการที่ถูกกฎหมาย แต่ทำผิดจรรยาบรรณควรมีบทลงโทษที่รุนแรงกว่าที่ระบุในเกณฑ์จริยธรรมฯ เช่น พักใบอนุญาต เป็นต้น

(๔) บทลงโทษน้อยเกินไป และหากพบการกระทำความผิดตรวจสอบได้จากที่ใดและใครเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง

(๕) หากตรวจพบการกระทำความผิดควรพักใบสำคัญหรือใบอนุญาตเป็นระยะเวลา ๕ ปี หรือหากร้ายแรงควรยึดและไม่อนุญาตอีก

(๖) นอกจากการว่ากล่าวตักเตือนทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร ควรมีมาตรการที่มีผลต่อการให้บริการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ไม่ควรกำหนดบทลงโทษไว้ในเกณฑ์จริยธรรมฯ

(๘) ควรกำหนดบทลงโทษเป็นการยกเลิกการขึ้นทะเบียนเมื่อผิดทันทีและประกาศให้ทราบ

(๙) การลงโทษควรมีโทษเพิกถอนใบอนุญาต หรือห้ามปฏิบัติหน้าที่หากพบการกระทำความผิดที่ร้ายแรง หรือส่อไปในทางทุจริต

(๑๐) หากเกิดความเสียหายมากอันเกิดจากการเพิกเฉยหรือประมาทต่อจริยธรรมควรมีการลงโทษขั้นสูงสุดโดยไม่ต้องตักเตือน

(๑๑) เพิ่มการพักใบอนุญาตหากไม่มีการปรับปรุงการให้บริการ

(๑๒) ควรมีบทลงโทษทางอาญา

(๑๓) ควรเพิ่มโทษทางจริยธรรมให้มีโทษที่หนักขึ้น เช่น ถอนชื่อผู้ให้บริการ เป็นต้น

(๑๔) ควรตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๒ ครั้ง แทนการตักเตือน

ด้วยวาจา

(๑๕) มาตรการในการดำเนินการลงโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนเกณฑ์จริยธรรมฯ เป็นการตักเตือนเท่านั้น ทำให้ผู้ที่ฝ่าฝืนไม่เกรงกลัวหรือไม่เข็ดหลาบในการฝ่าฝืน เห็นควรเพิ่มมาตรการในการลงโทษที่หนักขึ้นหรือเชื่อมโยงกับกฎกระทรวงการขึ้นทะเบียนฯ เพื่อเพิกถอนหรือพักใบอนุญาตฯ

(๑๖) ควรมีการประชาสัมพันธ์ ถึงความจำเป็นและบทลงโทษ สำหรับผู้ให้บริการหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

(๑๗) ควรเพิ่มเติม...

(๑๗) ควรเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงผู้ให้บริการที่ได้รับใบรับรองหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค และผู้บริหารหน่วยงานความปลอดภัยด้วย

(๑๘) ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมฯ ควรต้องระบุ ดังนี้

๑) เมื่อได้รับการตอบรับจากผู้รับบริการแล้วไม่ว่าจะยอมรับประเมินความเสี่ยงหรือให้ความรู้ส่งเสริมจะต้องแจ้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนั้น ๆ อีกทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าไปสังเกตการณ์ในการอบรมประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ ของผู้ให้บริการ อีกทั้งจะต้องมีบทลงโทษด้วยว่าถ้าฝ่าฝืน เกณฑ์จริยธรรมนี้แล้วจะมีโทษอะไรบ้าง

๒) ว่ากล่าวตักเตือนควรตัดออก

(๑๙) ควรมีหน่วยงานตรวจสอบหน่วยงานที่ให้บริการและต้องมีการประทับรับรองอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบไปในตัวและต้องมีมาตรการลงโทษรุนแรงกว่านี้ โดยต้องให้พิจารณาตามข้อเท็จจริง

(๒๐) บทลงโทษมีโทษน้อยเกินไป

๖. คำชี้แจงสรุปเหตุผลรายประเด็นที่สำคัญและการนำผลจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาประกอบการพิจารณาจัดทำ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาประกอบการพิจารณาจัดทำ (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยขอชี้แจงรายละเอียด ดังนี้

๑) ประเด็นที่ ๑ ความคิดเห็นกรณีไม่เห็นด้วย โดยมีความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องจัดทำเป็นเกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการขึ้นมาโดยเฉพาะ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดเรื่องจริยธรรมไว้ และการกำหนดจริยธรรมโดยไม่มีกฎหมายรองรับนั้น ไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง เนื่องจากกรมฯ มีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติอยู่มากแล้ว การจะออกมาตรการบังคับขึ้นมาอีก จึงควรพิจารณาถึงความจำเป็น และสิ่งที่มีผลใช้บังคับอยู่อย่างรอบคอบ

คำชี้แจง/เหตุผล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้ส่งร่าง แผนการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การป้องกันการติดสินบน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มาตรการ ๒.๒ กำกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “ธุรกิจตัวกลาง” หรือ “Third Party” และกำหนดให้กรมฯ จัดทำเกณฑ์จริยธรรมหรือจรรยาบรรณและบทลงโทษ เพื่อใช้เป็นกลไกกำกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับตัวแทน คนกลาง ภาคเอกชนที่ติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ กรณีผู้มีทะเบียนเป็นผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของทุกภาคส่วนในการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต จึงเป็นการสมควรในการจัดทำเกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๒) ประเด็นที่ ๒ ให้ใช้ชื่อเกณฑ์จริยธรรม คือ เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และใช้ข้อความเกริ่นนำ วัตถุประสงค์ โดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อความการมีผลบังคับใช้ ที่กำหนดไว้ตามเดิม

๓) ประเด็นที่ ๓ นิยามความหมาย “ผู้ให้บริการ” ข้อ ๒ (๑) - (๔) ให้คงข้อความไว้ตามเดิม

คำชี้แจง/เหตุผล เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๒ ในประกาศนี้ “ผู้ให้บริการ” หมายความว่า

(๑) บุคคลผู้ได้รับใบสำคัญการขึ้นทะเบียน

(๒) บุคคลผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ชำนาญการ

(๓) นิติบุคคล...

(๓) นิติบุคคลผู้ได้รับใบอนุญาต

(๔) นิติบุคคลผู้ได้รับการรับรอง

เป็นผู้ให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง ประเมินอันตราย และจัดฝึกอบรม หรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้กำหนดเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๓๓ จึงให้คงนิยามความหมายไว้ตามเดิม

๔) ประเด็นที่ ๔ นิยามความหมาย “เกณฑ์จริยธรรม” ให้คงข้อความไว้ตามเดิม

คำชี้แจง/เหตุผล คำนิยามความหมาย “เกณฑ์จริยธรรม” ได้มีการขยายความหมาย และกำหนดไว้ในประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรมอยู่แล้ว จึงให้คงนิยามความหมายไว้ตามเดิม

๕) ประเด็นที่ ๕ ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๑) - (๙) ให้คงข้อความไว้ตามเดิม

คำชี้แจง/เหตุผล ส่วนที่ ๑ เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๓ (๑) และ (๒) ได้อธิบายเนื้อหา ครอบคลุมและชัดเจนอยู่แล้ว สำหรับข้อ ๓ (๗) เกณฑ์จริยธรรมดังกล่าวเป็นเกณฑ์จริยธรรมของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับเคยมีกรณีผู้มาขึ้นทะเบียนฯ แสดงกิริยาไม่สุภาพและใช้วาจาที่รุนแรง ต่อเจ้าหน้าที่กรมฯ จึงเห็นควรให้คงข้อความไว้ตามเดิม และข้อ ๓ (๘) ประเด็นการพัฒนาตนเองของผู้ให้บริการฯ เห็นควรให้คงข้อความไว้ตามเดิม เนื่องจากเพื่อให้ผู้ให้บริการฯ ได้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการให้บริการ ที่ดีและมีคุณภาพ ที่ประชุมจึงเห็นว่า ข้อ ๓ (๑) - (๙) ได้อธิบายรายละเอียดไว้ครอบคลุมแล้วและผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นโดยเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว จึงให้คงข้อความ ข้อ ๓ (๑) - (๙) ไว้ตามเดิม

๖) ประเด็นที่ ๖ ส่วนที่ ๒ มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๔ ให้คงข้อความไว้ตามเดิม

คำชี้แจง/เหตุผล กรณีมีการร้องเรียน หรือพบพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เกณฑ์จริยธรรมฯ การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอาจมีความยุ่งยากแตกต่างกันและใช้ระยะเวลา ในการดำเนินการแต่ละเรื่องแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนได้ จึงให้คงข้อความ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๔ ไว้ตามเดิม

๗) ประเด็นที่ ๗ ส่วนที่ ๒ มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เกณฑ์จริยธรรม ข้อ ๕ ให้คงข้อความไว้ตามเดิม

คำชี้แจง/เหตุผล (ร่าง) เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นการอาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงไม่สามารถกำหนดบทลงโทษ ที่รุนแรงกว่านี้ได้ อีกทั้งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องได้กำหนดบทลงโทษผู้ให้บริการฯ ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไว้ชัดเจนแล้ว จึงให้คงข้อความ ข้อ ๕ ไว้ตามเดิม

๗. การนำผลจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาประกอบ การพิจารณาการจัดทำประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการ

ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของผู้ให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมฯ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง ประเมินอันตราย และจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานของวิชาชีพ เพื่อให้การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง โปร่งใส ตลอดจนป้องกันมิให้มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ และป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบในภาครัฐ รวมทั้งเพื่อยกระดับการให้บริการให้มีมาตรฐาน เป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับในระดับสากล

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนแล้ว

ลงชื่อ

(นางโสภา เกียรตินิรธา)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มกราคม ๒๕๖๗

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ : ๑) นางสาวนงลักษณ์ วาหงษ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒) นางสาวอริยารักษ์ ตุ่นกันทา หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๑๘๘ โทรสาร ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๗๖

Email : ethics.dlpw@gmail.com