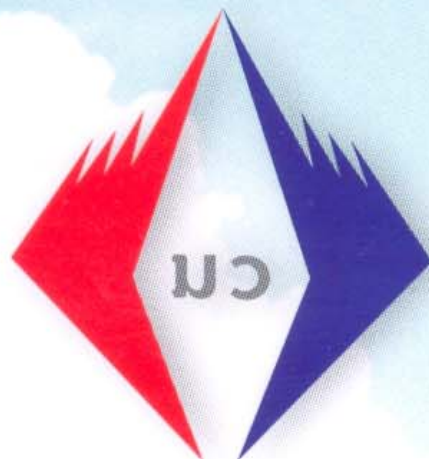


ประมวลจริยธรรม

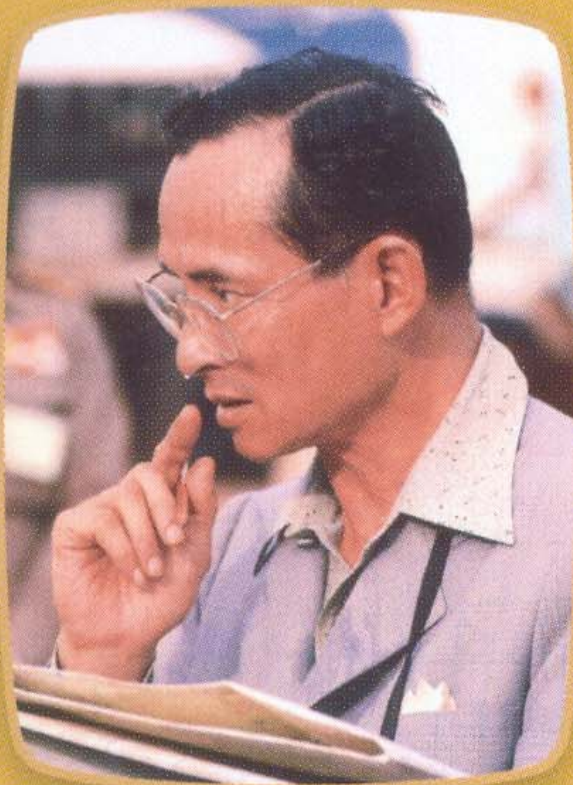
ของพนักงานสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ



NIMT

ใจซื่อสัตย์ การวัดเที่ยงตรง





พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันจันทร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๘

การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์ กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง. ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินอยู่คู่กันไป และจำเป็น ต้องกระทำด้วยความสุจริตกายสุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็น อิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึงจะ ช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๗ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๒๘

คำนำ

การอยู่ร่วมกันของคนในชาติหรือสังคมการทำงาน จะมีกฎ กติกาขั้นพื้นฐานของสังคมคอยกำกับดูแลพฤติกรรม ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ แต่การที่บุคคลในสังคมจะอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข คุณธรรมและศีลธรรมของบุคคลในสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง บุคคลที่มีจิตระลึกถึงคุณธรรมและ ศีลธรรมอยู่เสมอจะไม่ละเมิดกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ แต่เมื่อใดก็ตามที่ละเลยในเรื่องคุณธรรมและศีลธรรมโอกาสที่ จะกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับมีความเป็นไปได้ มาก ปัจจุบันได้มีการนำคุณธรรมและศีลธรรมมาขยายความ เป็นประมวลจริยธรรมให้พนักงานของรัฐและผู้ที่อยู่ในวงการ วิชาชีพทั้งหลายยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และให้มีสภาพ บังคับเช่นเดียวกับกฎหมาย

สถาบันได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำ ประมวลจริยธรรมของพนักงานสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ฉบับนี้ขึ้นมา เพื่อให้พนักงาน และผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบหน้าที่งาน ได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท่าน ครอบครัว และประเทศชาติโดยรวม

พล.อ.ต.



(เพียร โตท่าโรง)

ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ



ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงาน สถาบันมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๒

สถาบันภูมิใจที่พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อยกระดับมาตรฐานทางด้านการวัดของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันจึงสนับสนุนทรัพยากรและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ และถือว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสถาบัน สถาบันได้ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล และพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างใดก็ดี สถาบันคาดหวังว่าพนักงานจะประพฤติตนและปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างน้อยตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕(๕) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรฐานวิชาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๐ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงานสถาบันมาตรฐานวิชาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒”



ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมของพนักงานสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“พนักงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการ พนักงานและลูกจ้างสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“ของขวัญ” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กันเพื่ออภัยภัยไมตรี และให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้ป็นรางวัล ให้โดยเสน่หาหรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับบริการหรือความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ว่าจะให้เป็นบัตร ตั๋ว หรือหลักฐานอื่นใด

การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินให้ในภายหลัง
ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย
การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ ๕ พนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่น
ในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๔ ประการ
ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ
ถูกกฎหมาย



- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ส่วนที่ ๒

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

ข้อ ๖ พนักงานต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- (๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานผู้รู้หรือพบเห็นมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืน

ดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานหากมีต่อผู้อำนวยการโดยพลัน ในกรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อประธานกรรมการมาตริวิทยาแห่งชาติ

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐต่อผู้อำนวยการ ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทนการเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่พนักงานเข้าร่วมประชุมและพบว่ามี การกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่องซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านพนักงาน พนักงานมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี และผู้บันทึกรายงานการประชุมต้องบันทึกการคัดค้านดังกล่าวด้วย



ข้อ ๗ พนักงานต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ไปรงใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้อง วางตน ดังนี้

(๑) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถ ที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของราชการด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๒) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิด ความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงาน อื่น ไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานอื่นโดยมิชอบ

(๓) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไป ตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ผู้อำนวยการทราบ โดยพลัน

(๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๖) ไม่สั่งงานด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน ในกรณีที่สั่งงานด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเสนอเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๘ พนักงานต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง เช่น การสรรหาว่าจ้าง การจัดหาพัสดุ เป็นต้น



(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางสถาบันไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้พนักงานผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา และผู้อำนวยการพิจารณา เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ พนักงานต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องชี้ขาดหรือวินิจฉัยต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๙ พนักงานต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

(๓) ไม่ใช่ความเป็นพนักงาน หรืออ้างชื่อเสียงภาพพจน์ของสถาบัน หรือใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ หรือสถานที่ของสถาบัน เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและครอบครัวไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๔) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการกระทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๑๐ พนักงานต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณา และส่งเรื่องให้คณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติพิจารณาให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลียงกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามี การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในสถาบัน ผู้อำนวยการต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๗) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถาบัน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ ๑๑ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดย

มีอรรถาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดย
อย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย
หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย
ระเบียบ หรือข้อบังคับ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึง
ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่
กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อ
ภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
โดยมีอรรถาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อ
บุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด
เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย
หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือ
สังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือ
ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้น
แต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัด
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและ
เสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือก
ปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด เช่น การให้บริการสอบเทียบ การให้ทุนการศึกษา หรือฝึกอบรม เป็นต้น

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเอง โดยมีได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๑๒ พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างเคร่งครัด ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น



(๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงและครบถ้วนในกรณีที่ทำกรทำการอันกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๓ พนักงานต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางสถาบันจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๔ พนักงานต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดย

อย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ ๑๕ พนักงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี พนักงานต้องเสนอเรื่องให้ผู้อำนวยการพิจารณาวินิจฉัย

(๒) ผู้อำนวยการและผู้บังคับบัญชาในสถาบันทุกระดับต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) ผู้อำนวยการและผู้บังคับบัญชาในสถาบันทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็งไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่สถาบัน หรือราชการโดยรวม

หมวด ๓

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุน ส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) คัดกรองพนักงานสถาบัน ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือ

ถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

(๒) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๓) ติดตามสอดส่องให้พนักงานในสถาบันปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

(๔) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ

ข้อ ๑๗ พนักงานต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนอยู่ในกรอบประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนทั่วไป ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า มีพนักงานประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า ผู้อำนวยการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ประธาน-



กรรมการมาตรฐานวิทยาแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณา
ดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบ
พิจารณาดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อย
กว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวน
ทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้วไม่
ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้
ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หาก
ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้
ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒๑ การดำเนินการทางจริยธรรมตามข้อ ๑๘
ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ให้นำข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐาน
วิทยาแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล มาบังคับ
ใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๒ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตาม
ข้อ ๒๐ ให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงใน
ภายหลังที่อาจทำให้ผลการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๓ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดทางวินัย ตามข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และให้สถาบันดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไป



ประกอบพิจารณาการแต่งตั้ง หรือการพิจารณา
ความดีความชอบ หรือการสั่งการให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุง
ตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทาง
ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็น
ผู้กำหนด

ข้อ ๒๗ กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับ
นี้ ให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานวิทยาแห่งชาติเป็น
ผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๒

(ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประธานกรรมการมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ

การยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของสถาบันเป็นหน้าที่ของพนักงาน หากละเลยเพิกเฉยอาจนำไปสู่การกระทำผิดวินัย ซึ่งมีโทษได้ตาม ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ชอบธรรม และไม่เปิดเผยความลับของลูกจ้างให้กับคู่แข่งหรือบุคคลที่สาม

ข้อ ๔๐ พนักงานและลูกจ้างต้องช่วยกันสร้างชื่อเสียงและเกียรติคุณอันดีงามมาสู่สถาบัน

ข้อ ๔๑ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกค้าและผู้มาติดต่อด้วยกริยามารยาทและอัธยาศัยอันดีงาม

ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ



ข้อ ๔๓ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๔๔ พนักงานและลูกจ้างต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๕ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานและลูกจ้างต้องดูแล บำรุง รักษา เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดี เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

ข้อ ๔๘ พนักงานและลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวัง และป้องกันทรัพย์สินของสถาบัน ทั้งในบริเวณที่ทำการ หรือบ้านพัก หรือหอพัก ที่สถาบันจัดให้ โดยมีให้เสียหาย

หรือสูญหาย ไม่ว่าจากบุคคลหรือจากภัยพิบัติใด ๆ เท่าที่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

ข้อ ๔๙ พนักงานและลูกจ้างต้องให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเวลาและโอกาสที่สามารถเข้าช่วยเหลือได้

ข้อ ๕๐ อัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างพึงรักษาเป็นความลับเฉพาะตน ห้ามเปิดเผยแก่ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องรับรู้

ข้อ ๕๑ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ทำงานให้นายจ้างอื่นในช่วงเวลาทำงานของสถาบัน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๕๒ พนักงานและลูกจ้างของสถาบันต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่อง ๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๓ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อ อันทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง งาน และทรัพย์สินของสถาบัน

ข้อ ๕๔ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่นำยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตราย เข้ามาในที่ทำการ



หรือบ้านพัก หรือหอพัก ที่สถาบันจัดให้

ข้อ ๕๕ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่เสพสุราหรือสิ่งมึนเมา หรือเข้าปฏิบัติงานในขณะที่มีอาการมึนเมา

ข้อ ๕๖ พนักงานและลูกจ้างต้องสนับสนุนนโยบายและปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของสถาบันอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕๗ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๕๘ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่แจ้งหรือให้ข้อความอันเป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕๙ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๖๐ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๖๑ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

ข้อ ๖๒ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ปกปิดหรือบิดเบือนความจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๖๓ โทษความผิดทางวินัย มี ๖ สถาน คือ

- (๑) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (๒) ภาคทัณฑ์
- (๓) งดบำเหน็จความชอบ
- (๔) ลดหรือตัดเงินเดือน
- (๕) สั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน
- (๖) ปลดออก

ข้อ ๖๔ การลงโทษพนักงานระดับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการต้องได้รับการพิจารณาและความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๕ การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใดของข้อบังคับ

ข้อ ๖๖ ในการสั่งลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน ผู้บังคับบัญชาจะนำมาประกอบพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิใช่เหตุอันสมควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๖๗ การกระทำผิดตามข้อ ๕๓ ถึงข้อ ๖๒ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยขั้นร้ายแรง นอกจากนี้การกระทำอย่างไรเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมตลอดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องได้รับโทษปลดออก

ข้อ ๖๘ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นออกจากสถาบันไปแล้ว หากพบว่ามีความผิด ผู้อำนวยการยังมีอำนาจในการลงโทษปลดออกได้เว้นแต่กรณีตาย

ข้อ ๖๙ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน

อาจถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา
เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิด
ลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผล
การสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลัง
ปรากฏผลการสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่
สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้อง
ถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงาน
ด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้อง
ใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และ
วิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่สถาบัน
กำหนด



ติดรูปถ่าย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ _____ นามสกุล _____

เชื้อชาติ _____ สัญชาติ _____ ศาสนา _____

เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน

□ - □ □ □ □ - □ □ □ □ □ - □ □ - □

เกิดวันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

วันที่อายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ _____

ที่อยู่ติดต่อได้

เลขที่ _____ หมู่ _____ ตำบล/แขวง _____

อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____

โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____

มือถือ _____ อีเมล _____



บันทึกความดี

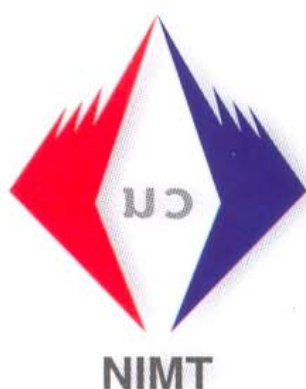
วัน/เดือน/ปี

ความดี/ความสำเร็จ



ความดี/ความสำเร็จ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถาบัน



สถาบันมุ่งส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร
ได้พัฒนาตนเองและสถาบัน
เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ



โครงสร้าง ระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ

การยอมรับของนานาชาติด้านการวัด

International
Comparison
Quality System

National Standards /
Certified Reference
Materials

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สอบเทียบ
Reference Standard
กับ National Standard

Reference Standard
เครื่องมือสอบเทียบ

ห้องปฏิบัติการสอบเทียบ /
ห้องปฏิบัติการอ้างอิง
การวิเคราะห์ทางเคมี

สอบเทียบ
User Standard
และเครื่องมือวัด

Working (User)
Standard,
เครื่องมือวัด

ผู้ประกอบการที่ใช้การวัด

ปฏิบัติการวัด

Measurement
Traceability
การสอบกลับได้
ทางการวัด

ผลิตภัณฑ์