ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางการรักษาวินัย

ความหมายของวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มิได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนั้น จึงต้องนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย ยกเว้นมาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔ มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ดังนั้น มาตราที่อ้างถึงในคู่มือเล่มนี้จึงเป็นมาตราตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เว้นแต่จะได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตนเป็นต้น นอกจากนี้ วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

ขอบเขตและความสำคัญของวินัย

ในฐานะที่ ข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยส่วนรวมอีกด้วย และโดยที่ข้าราชการจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน จึงต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดกว่าลูกจ้างของเอกชน เช่น พนักงานของธนาคารหรือบริษัทต่าง ๆ จะต้องรักษาชื่อเสียงไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของวินัย เพื่อ

๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ
๒. ความเจริญของประเทศ
๓. ความมั่นคงของชาติ
๔. ความผาสุกของประชาชน

โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ตัดเงินเดือน ๓. ลดเงินเดือน ๔. ปลดออก ๕. ไล่ออก

ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๑. <u>ภาคทัณฑ์</u> เป็นโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

นอกจากนี้ ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษภาคทัณฑ์ โดยทำเป็นคำสั่งและให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือทำเป็นหนังสือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ดังนั้น หากผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเงินเดือนสามารถรับการเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณได้ตามปกติ

๒. <u>ตัดเงินเดือน</u> เป็นการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือนในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เช่น ตัดเงินเดือน ๒% เป็นเวลา ๒ เดือน เมื่อพ้นเวลา ๒ เดือนแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนตามปกติ เป็นต้น โดยฐานเงินเดือนที่จะนำมาคำนวณใช้ฐานเงินเดือนที่ผู้ถูกลงโทษได้รับในวันที่ออกคำสั่งลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนในครึ่งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครึ่งปีนั้น

๓. <u>ลดเงินเดือน</u> เป็นการลดเงินเดือนของผู้นั้นเป็นจำนวนร้อยละ ๒ หรือ ร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ กทม.ยังไม่นำมาใช้ เนื่องจากปัจจุบัน กทม. ยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว)

ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนในครึ่งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครึ่งปีนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒) แต่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน

อำนาจการลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๒	**อำนาจการลงโทษ**		
	ภาคทัณฑ์	**ตัดเงินเดือน**	**ลดเงินเดือน**
๑. ผู้ว่าราชการ กทม.	✓	ร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้ถูกลงโทษได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑, ๒ หรือ ๓ เดือน	ไม่เกิน ๑ ขั้นเนื่องจาก กทม.ยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว
๒. ปลัด กทม.			
๓. ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.			
๔. เลขานุการสภา กทม.			
๕. ผู้อำนวยการเขต			
๖. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.			

<u>หมายเหตุ</u> โทษตัดเงินเดือน เปลี่ยนแปลงตามข้อ ๖๗ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินทางการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

โทษลดเงินเดือน มีการเปลี่ยนแปลงตามข้อ ๖๗ แห่งกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวเช่นเดียวกัน แต่กทม.ยังคงใช้สถานโทษเดิม คือ **ลงโทษลดเงินเดือนได้ไม่เกิน ๑ ขั้น เนื่องจากยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว และได้ขออนุมัติ ก.ก. เห็นชอบแล้ว (มติ กก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘)**

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จ บำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ (มาตรา ๙๖ วรรคสี่)

๕. ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จ บำนาญ

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีที่ผลการสืบ สวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ (แบบ ดว.๕)* พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนการสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น (ตามมาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔)

การลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง (มาตรา ๙๕ วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ และกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ต้องส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การรักษาวินัยข้าราชการ (มาตรา ๘๗)

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ดังนี้

๑. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

- ประพฤติตน ให้เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย
- สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ
- เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย (มาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑)

- เมื่อมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว
- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้สืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูล หรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ต้องดำเนินการทางวินัยโดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

หากผู้บังคับบัญชาละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัด ให้ถือว่าการที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบและอาจต้องรับผิดทางวินัยด้วย (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖)

หมายเหตุ แบบการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (สว.๑-๖) ท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๔๐ ถูกยกเลิกแล้ว และให้ใช้แบบการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (ดว.๑-๖) ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อกำหนดวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๖ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา ๘๐ ถึงมาตรา ๘๕ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มการรักษาวินัยได้ ดังนี้

๑. วินัยต่อประเทศชาติ
๒. วินัยต่อประชาชน
๓. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน
๕. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๖. วินัยต่อตนเอง

๑. วินัยต่อประเทศชาติ

ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา ๘๑)

๒. วินัยต่อประชาชน

(๑) ข้าราชการต้องต้อนรับ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (มาตรา ๘๒ (๘))

(๒) ข้าราชการต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ (มาตรา ๘๓ (๙))

การดู หมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๕))

๓. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๒ (๔))

การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗)

(๒) ข้าราชการต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๑))

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๒))

๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(๑) ข้าราชการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๒ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๓ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๘๓ (๘)) <u>การกระทำผิดตามข้อนี้ จำกัดเฉพาะการกระทำที่อยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ</u>เท่านั้น ถ้าเป็นช่วงเวลาอื่น ให้ใช้ความผิดฐานประพฤติชั่วแทน

๕. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๑ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา ๘๒ (๑))

๑.๒ ข้าราชการต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์ (มาตรา ๘๓ (๓))

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๑))

(๒) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๒))

การไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ (๒) เป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๓))

(๔) ข้าราชการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ (มาตรา ๘๒ (๕))

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๒))

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๓))

(๕) ข้าราชการต้องรักษาความลับของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๖))

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๖) ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๒ (๙))

(๗) ข้าราชการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๔))

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๘) ข้าราชการต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๕))

(๙) ข้าราชการต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา ๘๓ (๖))

๖. วินัยต่อตนเอง

ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสีย (มาตรา ๘๒ (๑๐))

การกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๔))

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๖))

การดำเนินการทางวินัย

๑. การสอบสวน

จุดมุ่งหมายของการสอบสวน เพื่อ

- ให้ได้ความจริงและยุติธรรม
- เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำสืบพยานหลักฐาน แก้ข้อกล่าวหา
- เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงแก่ข้าราชการ

๒. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

๒.๑ <u>หลักการพิจารณาความผิด</u>

(๑) หลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

- ต้องมีกฎหมายกำหนดว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด
- การกระทำนั้นต้องเข้าองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ
- เมื่อการกระทำเข้าองค์ประกอบเป็นความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทเป็นความผิดตามมาตรานั้น

(๒) หลักมโนธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น

๒.๒ <u>หลักการกำหนดโทษ</u>

(๑) หลักนิติธรรม คือ การกำหนดโทษในกรอบกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) หลักมโนธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น โดยคำนึงถึง

- ลักษณะการกระทำผิด
- ผลของการกระทำผิด
- คุณความดีของผู้กระทำผิด
- การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ
- เหตุเบื้องหลังการกระทำผิด
- สภาพของผู้กระทำผิด

(๓) หลักความเป็นธรรม กำหนดโทษโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอหน้า

- ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- ความผิดอย่างเดียวกันควรกำหนดโทษใกล้เคียงกัน

(๔) หลักนโยบายของทางราชการ การกำหนดโทษข้าราชการควรคำนึงถึงนโยบายของข้าราชการด้วย

๓. การลงโทษทางวินัย

การลงโทษเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิด ทั้งนี้โดยมิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

(๑) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน

(๒) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ

(๓) เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

(๔) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับเรื่องวินัย

(๑) <u>ความผิดทางวินัยไม่มีอายุความ</u> แม้จะกระทำผิดวินัยไว้นานเท่าไรก็ตาม หากปรากฏความผิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษได้เสมอ ซึ่งต่างกับอายุความฟ้องร้องในทางอาญาหากไม่ฟ้องร้องภายในกำหนดอายุความแล้วจะฟ้องร้องดำเนินคดีไม่ได้ เช่น หนีคดีเช็ค เมื่อพ้น ๕ ปี แล้ว ก็ไม่อาจฟ้องร้องเป็นคดีอาญาได้ เป็นต้น

(๒) <u>การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามขบวนการของกฎหมาย</u> เช่น กรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน แจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสนำพยานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา ต้องนำเรื่องเสนอ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ผู้มีอำนาจสั่งการตามมติ

(๓) <u>ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้</u> ซึ่งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๗ วรรคสอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้สั่งลงโทษ ซึ่งกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครพ.ศ. ๒๕๕๔ แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างลงไปปฏิบัติแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ในการสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาในขณะลงโทษเป็นผู้สั่ง เช่น ข้าราชการสังกัดสำนักหนึ่งถูกสอบสวนทางวินัย และต่อมาข้าราชการผู้นั้นย้ายไปอีกสำนักหนึ่ง ผู้อำนวยการสำนักใหม่ที่ข้าราชการผู้นั้นย้ายมา จะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจลงโทษทางวินัยข้าราชการผู้นั้น เป็นต้น

(๔) <u>สภาพการเป็นข้าราชการ</u> กรณีการกระทำที่จะนำมาดำเนินการทางวินัย จะต้องเป็นการกระทำขณะที่เข้ามาเป็นข้าราชการแล้ว จะนำกรณีที่เคยกระทำก่อนเป็นข้าราชการมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ แต่อาจถูกสั่งให้ออกเพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการ และขณะลงโทษจะต้องยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้นั้นออกจากราชการไปแล้ว ก็ไม่อาจลงโทษได้ เว้นแต่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษอยู่ก่อนออกจากราชการ ซึ่งมิใช่เพราะเหตุตาย ผู้บังคับบัญชายังมีอำนาจดำเนินการทางวินัยและลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๙๓ วรรคหนึ่งภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ (มาตรา ๑๐๐)

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายอื่นที่สามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้วได้ เช่น กฎหมายของ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฯ ที่แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะพ้นจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นนอกจากการตาย หากไม่เกินห้าปี ป.ป.ช. ก็มีอำนาจดำเนินการไต่สวนได้ ตามมาตรา ๘๔ แห่งพ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การดำเนินการระหว่างการสอบสวนพิจารณาทางวินัย

- การพักราชการ
- การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้าราชการที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้ และเมื่อปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีจะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการตามเดิม ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้

ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาการพักราชการให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๑๐๑)

๕. การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การอุทธรณ์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยและถูกสั่งให้ออกจากราชการบางกรณี โดยผู้ถูกลงโทษหรือถูกให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

การร้องทุกข์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการ โดยให้ร้องทุกข์ในเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ โดยร้องทุกข์ได้ ดังนี้

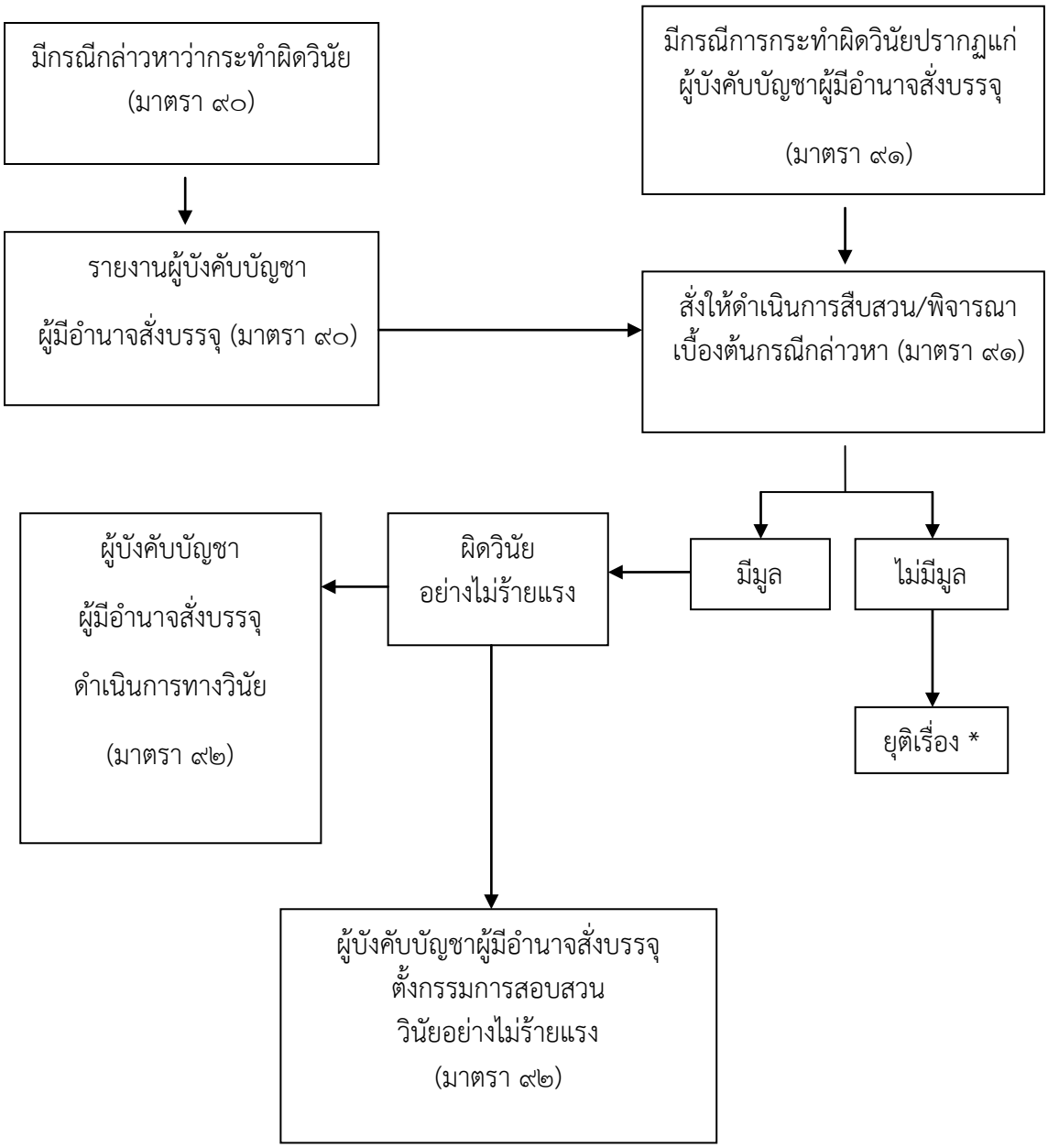
ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ แยกเป็น ๓ กรณี

๑. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี และให้ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๐ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๐ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ที่กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. หรือจะส่งคำร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. ก็ได้ ตามข้อ ๓๑ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครจะมอบคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ตามข้อ ๓๔ และข้อ ๓๘ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๕

แผนภูมิที่ ๑ แสดงการดำเนินการและขั้นตอนการสืบข้อเท็จจริงตามมาตรา ๙๑



* กรณีผลการสืบข้อเท็จจริงไม่มีมูล ให้ผู้มีอำนาจสั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อ ก.ก. ตามระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพราะถือว่าเป็นกระบวนการก่อนการดำเนินการทางวินัย

องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

๑. <u>กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง</u> (ข้อ ๑๘)

๑.๑ องค์ประกอบและคุณสมบัติ อย่างน้อย ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ๑ คน ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันหรือไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา (หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๑ /ว.๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งประธานกรรมการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) กรรมการอื่นอีกอย่างน้อย ๒ คน โดยหนึ่งคนในจำนวนนี้ทำหน้าที่เลขานุการ และในกรณีจำเป็นจะตั้งผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

<u>เงื่อนไขสำคัญ</u> ในคณะกรรมการชุดนี้ต้องมีกรรมการหนึ่งคนที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร หรือ ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัย (ข้อ ๑๘ วรรคสาม)

หมายเหตุ **ผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัย** หมายถึง ผู้ที่เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัยมาแล้ว

ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ. รับรองเท่านั้น หลักสูตรการฝึกอบรมวินัยของ กทม. ไม่ใช่หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก ก.พ. ดังนั้น หากหน่วยงานแต่งตั้งกรรมการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวินัยของ กทม. แต่เพียงอย่างเดียว โดยกรรมการที่เหลือไม่มีคุณสมบัติส่วนอื่น ๆ ตามข้อ ๑๘ วรรคสามแล้วละก็ กรรมการชุดดังกล่าวถือว่าขาดคุณสมบัติมาตั้งแต่ต้น และหากดำเนินการสอบสวนไปแล้ว ให้ถือว่ากระบวนการสอบสวนโดยคณะกรรมการชุดนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หน่วยงานจะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ให้ถูกต้อง และดำเนินการสอบสวนใหม่

๑.๒ การดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงโดยสังเขป

๑.๒.๑ ประธานต้องเรียกประชุมกรรมการครั้งแรก มีกำหนดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่อง กรณีไม่สามารถประชุมได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้รายงานเหตุผลและความจำเป็นให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบ (ข้อ ๒๗)

๑.๒.๒ ระยะเวลาดำเนินการ ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมกรรมการครั้งแรก (ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง) กรณีไม่เสร็จภายในกำหนด ขอขยายเวลาตามความ จำเป็นได้ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน แต่เมื่อรวมระยะเวลาที่สอบสวนนับตั้งแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรกตามข้อ ๒๗ เกินกว่า ๑๘๐ วัน ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องรายงาน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ประจำหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

๑.๒.๓ แบบการดำเนินการทางวินัย ใช้แบบคำสั่งและแบบการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง (แบบ ดว.๑-๖) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๑ /ว.๓ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แบบตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖) ส่วนแบบและคำสั่งอื่น ๆ เช่น คำสั่ง ลงโทษ งดโทษ เพิ่มโทษ ฯลฯ ให้นำแบบที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาประยุกต์ใช้ ก่อน (ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙)

๒. **<u>กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง</u>** (ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง วรรคสองและวรรคสี่)

- เป็นการอนุโลมนำรูปแบบและวิธีการของกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้ (ข้อ ๑๒)

๒.๑ องค์ประกอบ เหมือนกับกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่จำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือ ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัยอยู่ในคณะกรรมการชุดนี้ก็ได้ (ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง)

๒.๒ ระยะเวลาดำเนินการ กรรมการต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง) กรณีไม่เสร็จภายในกำหนด ขอขยายเวลาได้ แต่ต้องแสดงเหตุผลที่ขออนุญาตขยายระยะเวลาไว้ด้วย

แบบที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัย อนุโลมให้นำแบบ ดว.๑-๖ มาใช้กับการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ไม่ต้องใส่ชื่อย่อแบบ และปรับข้อความเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

แผนภูมิที่ ๒ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง

๒. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวางแนวทางสอบสวน
พิจารณาเรื่องที่กล่าวหา กำหนดข้อกล่าวหา

๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา

๔. แจ้งข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน
ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

๖. รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

๗. ประชุมพิจารณาพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหา
กระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด ผิดกรณีใด มาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด

๘. ทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวน

ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง

(ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)

๙. เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. งดโทษ เนื่องจากเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิด

๒. ลงโทษ

๓. เพิ่มโทษ ลดโทษ

- ให้หน่วยงานรวบรวมผลดำเนินการ รวมทั้งคำสั่งงดโทษ / ลงโทษทางวินัย รายงานมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงาน แล้วนำเสนอ ก.ก.พิจารณา
- กรณี ก.ก. เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องทั้งหมดคืนให้หน่วยงานเก็บรักษาไว้
- กรณี ก.ก. ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน และมีมติอย่างหนึ่งอย่างใด สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องให้หน่วยงานเพื่อดำเนินการตามมติ ก.ก. แล้วรายงานกลับมาที่ ก.ก. อีกครั้งเพื่อทราบ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก. (มาตรา ๕๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

หมายเหตุ

๑. รวมระยะเวลาสอบสวน ตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)

๒. สามารถขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)

๓. ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ จะขยายเวลาหรือไม่ก็ได้ (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)

๓.๑ กรณีขยายเวลาการสอบสวน ให้แสดงเหตุผลไว้ด้วย

๓.๒ กรณีไม่ขยายเวลาการสอบสวน จะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการ แล้วให้สั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๑๑ ต่อไปก็ได้

แผนภูมิที่ ๓ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งแรกเพื่อกำหนดประเด็นและวางแนวทางสอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐาน ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่อง (ข้อ๒๗)
๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ข้อ ๒๘ (๑) ,ข้อ ๒๙)
๔. แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามแบบ ดว.๕ (ข้อ ๒๘ (๒) ,ข้อ ๔๑)
๕. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา (ข้อ ๒๘ (๓),ข้อ ๔๑)
๖. พิจารณาทำความเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน (ข้อ ๒๘ (๔) , ข้อ ๕๒)
๗. ทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามแบบ ดว. ๖ (ข้อ ๒๘ (๕),ข้อ ๕๓)

ภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรก ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง

๘. กรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเห็นด้วยกับผลสรุปของคณะกรรมการสอบสวน ฯ ที่เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หน่วยงานไม่สามารถลงโทษได้ แต่ให้รายงานการดำเนินการพร้อมเอกสารสำนวนการสอบสวนมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรอง และนำเสนอ ก.ก. พิจารณามีมติกำหนดโทษ จากนั้น สำนักงาน ก.ก. จะแจ้งมติ ก.ก. เพื่อให้หน่วยงานออกคำสั่งลงโทษตามมติ ก.ก. แล้วรายงานกลับมาที่ ก.ก. พร้อมแนบคำสั่งลงโทษมาด้วยภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. มีมติรับทราบการดำเนินการของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง
๙. กรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามที่ได้มีการกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง (มาตรา ๙๓) แต่ก็ต้องรายงานผลการดำเนินการพร้อมแนบเอกสารและสำนวนการสอบสวนเสนอให้ ก.ก. พิจารณาด้วย

หมายเหตุ

๑. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. รวมระยะเวลาสอบสวน ตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรก
๓. สามารถขยายเวลาได้ตามความจำเป็น ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน
๔. หากดำเนินการขยายเวลาแล้ว ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรก ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ รายงานให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ตัวอย่างคำสั่ง

คำสั่ง.....

ที่.... / ๒๕๕ ..

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

ด้วยมีผู้ร้องเรียนกล่าวหา นาย /นาง /นางสาว .....ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ ตำแหน่ง .....สังกัด.....ว่ามีพฤติกรรม .....

.....

ฉะนั้น เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวโดยละเอียด พร้อมพยานหลักฐานในอันที่จะพิจารณาได้ว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ และมาตรา ๕๒ (..) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑..... (ตำแหน่ง) .....
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นประธานกรรมการ

๒..... (ตำแหน่ง) .....
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการ

๓..... (ตำแหน่ง) .....
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงดำเนินการสืบสวนให้แล้วเสร็จภายใน .. วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง แล้วเสนอสำนวนการสืบสวนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ .....

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

บทที่ ๑
บทนำ
ประมวลจริยธรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ

กมลธรรม วาสบุญมา

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

<u>ประมวลจริยธรรม</u>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวมีผลให้บุคคลประเภทต่างๆต่อไปนี้ **<u>ต้องมี</u>**มาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม เพื่อกำกับความประพฤติของตนเอง อย่างน้อยคนละ ๑ ฉบับ กล่าวคือ

๑. **<u>ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</u>** ซึ่งมี ๒ ระดับ คือ

๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับชาติ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และข้าราชการการเมือง (เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ฯลฯ)

๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่น ได้แก่ ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมี ๓ ประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล (รายละเอียดโปรดศึกษาจากกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท)

๒. **<u>ข้าราชการประเภทต่างๆ</u>** จำแนกตามการสังกัดคณะกรรมการการบริหารงานบุคคล (หรือเรียกย่อว่า ก.ต่างๆ) เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร-ตำรวจ เป็นต้น ตลอดจนข้าราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆที่ไม่ได้สังกัดกระทรวง ทบวง กรมใด (รวมถึงลูกจ้าง หรือบุคลากรที่เรียกอย่างอื่นซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานราชการนั้นๆด้วย)

๓. **<u>เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ</u>** ได้แก่ บุคลากรขององค์กรอิสระ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์กรของรัฐในรูปแบบอื่นๆ ตลอดจนผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่

ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมดังกล่าวจะต้องมีองค์ประกอบหลักๆ คือ

๑. **มาตรฐานทางจริยธรรม** คือบทสารบัญญัติที่กำหนดว่า สิ่งใดต้องทำ (must do) สิ่งใดต้องไม่ทำ (must not do) สิ่งใดควรทำ (should do) สิ่งใดไม่ควรทำ (should not do) สิ่งใดพึงทำ (ought to do) สิ่งใดไม่พึงทำ (ought not to do) โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ

๑.๑ **มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก**[๓] (Core values of the Ethical standard) จำนวน ๙ ประการ ซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดขึ้นและให้หน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ บรรจุเนื้อหาไว้ในประมวลจริยธรรมแต่ละฉบับ

๑.๒ **มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร** หน่วยงานอาจเพิ่มเติมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรได้ตามความเหมาะสม หรือเพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะพิเศษของหน่วยงานนั้นๆ ได้ตามที่เห็นสมควร

๑.๓ **จรรยาวิชาชีพ** หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีจรรยาวิชาชีพเฉพาะเป็นพิเศษ เช่น แพทย์ ครู วิศวกร ฯลฯ ก็สามารถนำจรรยาวิชาชีพนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมได้

๒. กลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ **กลไก** หมายถึง “ใคร” (who) ที่ประมวลจริยธรรมกำหนดให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามประมวลจริยธรรมนั้นๆ เช่น ประมวลจริยธรรมบางฉบับอาจพิจารณาแต่งตั้งตัวบุคคลในองค์กรหรือมอบหมายองค์กรย่อยภายในหน่วยงานนั้น หรืออาจแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขึ้นมาโดยเฉพาะ (มีทั้งแบบคณะกรรมการถาวร หรือ เฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราวไป) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมนั้น

๒.๒ **ระบบ** หมายถึง “ทำอย่างไร” (how หรือ procedure) เมื่อมีการแต่งตั้ง “ใคร” แล้ว จะให้กำหนด “ระบบ” ขึ้นมาว่า จะให้กลไกมีอำนาจหน้าที่อย่างไร มีกระบวนการดำเนินการอย่างไร ฯลฯ เพื่อบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. **ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรง** เป็นเรื่องของการลงโทษ เมื่อกลไกบังคับการตามประมวลจริยธรรมได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนหรือตามที่ปรากฏเหตุแล้วพบว่า บุคคลที่ถูกร้องเรียนนั้นได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมจริง ในส่วนนี้ก็จะกำหนดว่าจะต้องลงโทษทางจริยธรรมอย่างไร

ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำ เนื่องจากในส่วนของข้าราชการประจำหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำ หากกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมแล้ว ให้ถือเป็นความผิดทางวินัย สามารถนำกระบวนการและโทษทางวินัยมาใช้ได้เลย แต่สำหรับบุคลากรของรัฐที่ไม่มีบทบัญญัติทางวินัยมากำกับ หากทำผิดจริง ก็จะสามารถลงโทษได้ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมฉบับที่ใช้บังคับกับตนเองได้ต่อไป

บทที่ ๒

มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

คำนิยามศัพท์

"จริยธรรม" หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดังนั้น จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้จึงมีความหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎของศีลธรรมสำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

นอกจากนั้นยังมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียง และมีการนำมาใช้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติ เช่น

"จรรยา" หมายความว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่ในคณะ

"จรรยาบรรณ" หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

"ค่านิยม" หมายความว่า สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการจัดทำประมวลจริยธรรม

๑. เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติตามมาตรา ๒๗๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒. ใช้เป็นกรอบในการควบคุมกำกับ ดูแลความประพฤติของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร โดยการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

๓. เพื่อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดทำระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ โดยต้องกำหนดให้มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

มาตรฐานจริยธรรมตามหมวด ๑ แห่งระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ แบ่งเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ค่านิยมหลัก ตามข้อ ๕ สอดคล้องกับค่านิยมหลักที่ผู้ตรวจการแผ่นดินแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ จำนวน ๙ ประการ

ส่วนที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรมขององค์การ ประกอบด้วยมาตรฐานจริยธรรมที่กรุงเทพมหานครกำหนด ตั้งแต่ ข้อ ๖ – ข้อ ๑๕ จำนวน ๑๐ ข้อ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมนี้ ถือว่าเป็นความผิดทางวินัย ตามข้อ ๒๓

ส่วนที่ ๑ ค่านิยมหลัก สอดคล้องกับค่านิยมหลักที่ผู้ตรวจการแผ่นดินแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ จำนวน ๙ ประการ

ข้อ ๕ ข้าราชการและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้

(๑) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี

(๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

(๓) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักนิติธรรม

(๕) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยอันดี และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

ความหมายของค่านิยมหลัก

ข้อ ๕ (๑) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี

หมายถึง การดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีล ในธรรม และความถูกต้องดีงาม

ข้อ ๕ (๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

หมายถึง อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และต่อประชาชน

ข้อ ๕ (๓) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

หมายถึง ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม และประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพวกพ้อง

ข้อ ๕ (๔) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักนิติธรรม

<u>หมายถึง</u> ตั้งมั่น ยึดมั่นที่จะทำในสิ่งที่ถูกที่ควร โดยใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

ข้อ ๕ (๕) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยอันดี และไม่เลือกปฏิบัติ

<u>หมายถึง</u> ๑. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เอาใจใส่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาคทั่วถึงเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติบนเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ การศึกษา อาชีพ หรือปัจจัยอื่น ๆ โดยไม่เท่าเทียมกัน

๒. ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีเมตตาและเอื้อเฟื้อ

ข้อ ๕ (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

<u>หมายถึง</u> จะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่ใช่ความลับของราชการหรือของบุคคล แก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงภายในเวลาที่เหมาะสม โดยที่ระดับของการเปิดเผยข้อมูลนั้นตั้งอยู่บนสมดุลของประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ ความมั่นคงของแผ่นดินและประโยชน์ของประชาชน

ข้อ ๕ (๗) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

<u>หมายถึง</u> ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. ปรับปรุงรักษาและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของงานที่รับผิดชอบ

๓. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อ ๕ (๘) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

<u>หมายถึง</u> ๑. เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๕ (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

<u>หมายถึง</u> ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแห่งตน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ส่วนที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรมขององค์การ

เป็นส่วนที่กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๕ จำนวน ๑๐ ข้อ

ความหมายของมาตรฐานจริยธรรมขององค์การ (ข้อ ๖ - ๑๕)

ข้อ ๖ ข้าราชการและลูกจ้างต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

หมายถึง ๑. ต้องมีความสำนึกถึงความสำคัญของความเป็นคนไทย มีจิตใจฝักใฝ่ และตระหนักถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในการผดุงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. ยึดมั่น หรือไม่กระทำการใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อ ๗ ข้าราชการและลูกจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

หมายถึง ๑. ต้องประพฤติ และปฏิบัติตนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมและประชาชน

๒. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญอย่างจริงจัง

ข้อ ๘ ข้าราชการและลูกจ้างต้องซื่อสัตย์ สุจริต พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติและศักดิ์ศรีของกรุงเทพมหานคร

หมายถึง ต้องประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างตรงไปตรงมา เพื่อธำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติและศักดิ์ศรีของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๙ ข้าราชการและลูกจ้างต้องเป็นพลเมืองดี เคารพกฎ ระเบียบขององค์การ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร

หมายถึง ๑. ต้องประพฤติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด

๒. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งเรื่องที่เป็นนโยบายของกรุงเทพมหานครด้วยความอุตสาหะอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้เกิดผลดีต่อราชการของกรุงเทพมหานคร และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการและลูกจ้างต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีความขยัน หมั่นเพียร รับผิดชอบ มุ่งแก้ ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน

หมายถึง ๑. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง เต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ โดยเห็นแก่ประโยชน์สุขของประชาชน

๒. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานทราบโดยเร็ว

๓. ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการและลูกจ้างมีหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกรุงเทพมหานครกับประชาชน

<u>หมายถึง</u> ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และเข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงแนวนโยบายสำคัญของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อความร่วมมืออันดี ลดความขัดแย้งตลอดจนปัญหาอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

<u>หมายถึง</u> ๑. ไม่ใช้ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๒. ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๓. ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

<u>ตัวอย่าง</u> นางสาวรุ่งฯ ตำแหน่งพยาบาล รับครีมหน้าขาวจากร้านค้าในตลาดโรงเกลือ มาจำหน่ายแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการเพื่อเป็นรายได้เสริม ทั้งที่ทราบว่า ครีมดังกล่าวไม่ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรม ผู้ซื้อที่ซื้อไปเนื่องจากเชื่อถือเห็นว่าเป็นพยาบาลประจำหน่วยงานราชการ น่าจะใช้ได้ผลดี แต่เมื่อนำไปใช้แล้วปรากฏว่าผู้ซื้อหลายราย เกิดอาการแพ้ยาทำให้หน้าเสียโฉม ดังนี้ ถือว่านางสาวรุ่ง ฯ กระทำผิดจริยธรรมตามข้อ ๑๒ และนอกจากนี้อาจมีความผิดตามกฎหมายอื่นได้อีก เช่น กฎหมายอาญา เป็นต้น

ข้อ ๑๓ ข้าราชการและลูกจ้างต้องละเว้นการกระทำใด ๆ อันทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชาโดยสุจริต

<u>หมายถึง</u> ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เช่น การสัมภาษณ์หรือการอภิปรายอันทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการอภิปรายเชิงวิชาการที่ได้แสดงความเห็นโดยสุจริต ไม่มีความผิดตามข้อนี้

ข้อ ๑๔ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้หรือแนะนำให้ประชาชนใช้ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

<u>หมายถึง</u> ต้องไม่ใช้ หรือแนะนำให้ประชาชนใช้ ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตนอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย

<u>หมายถึง</u> ๑. ต้องไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อของตน เพื่อการถือครองทรัพย์สิน สิทธิหรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น

๒. หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองทรัพย์สินดังกล่าวแทนตน เพื่อปกปิดทรัพย์สินของตนอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย

<u>ตัวอย่าง</u> นาย ก. ชาวต่างชาติ จดทะเบียนสมรสกับ นาง ข. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเจตนาเข้ามาซื้อที่ดินในกรุงเทพมหานครเพื่อทำการลงทุน และได้ให้นาง ข. ดำเนินการซื้อที่ดิน และใส่ชื่อ นาง ข. เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินดังกล่าวแทนตน ซึ่งโดยกลไกปกติของกฎหมายแล้ว คนต่างชาติจะเข้ามาเป็นเจ้าของที่ดินหรือมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินเป็นเรื่องยากและทำไม่ได้ เนื่องจากกฎหมายไทยมีข้อจำกัดและหลักเกณฑ์กับบุคคลหรือนิติบุคคลต่างด้าวอย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม กฎหมายเองก็ไม่ได้รัดกุม ครอบคลุมลงลึกรวมไปถึงบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติไทย ซึ่งถือว่ามีสิทธิโดยชอบธรรม หากต้องการซื้อหรือถือครองที่ดิน ดังนั้น จึงมีความพยายามหลีกเลี่ยงด้วยกฎหมายอย่างแยบยลด้วยการใช้ตัวแทนในรูปแบบทั้ง"บุคคลหรือ นิติบุคคล" ในลักษณะต่างๆ โดยจะแสดงให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่การให้"คู่สมรส"ที่เป็นคนไทยถือครองแทน หรือการตั้งบริษัทจำกัดให้คนไทยถือหุ้นแทนก็จะทำให้คนต่างชาติไม่จำเป็นต้องมีการลงทุนหรือทำธุรกิจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้คนต่างด้าวที่มีคู่สมรสเป็นคนไทยใช้ช่องทางนี้ถือครองที่ดินโดยให้คนไทยที่เป็นคู่สมรสทำการแทนตนเอง ในกรณีดังกล่าวถือว่า นาง ข. กระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมตามข้อ ๑๕ แล้ว

บทที่ ๓

กลไกและระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

กลไกและระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ตามหมวด ๒ ของระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ได้กำหนดให้มีองค์กรในรูปแบบของคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมและคุ้มครองให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด โดยมีรูปแบบของคณะกรรมการ อยู่ ๒ ระดับ ได้แก่

๑. ระดับกรุงเทพมหานคร กำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ตามข้อ ๑๖) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๙ คนโดยมี ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานทำหน้าที่กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒. ระดับหน่วยงาน คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครและการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ตามข้อเสนอของหัวหน้าหน่วยงาน (ตามข้อ ๑๘) เพื่อดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยข้อร้องเรียน กรณีมีการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ คณะกรรมการทั้ง ๒ ชุด ไม่มีอำนาจดำเนินการสอบสวนหรือลงโทษทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืน ซึ่งในทางปฏิบัติ เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมแล้ว จะต้องส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนสังกัด เพื่อดำเนินกระบวนการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑. คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๑.๑ คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ตามข้อ ๑๖) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๙ คน

๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคนที่ปลัดกรุงเทพมหานครนำเสนอโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ

๔) เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินหรือผู้แทนเป็นกรรมการ

โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบข้าราชการในสังกัด จำนวนสองคน

๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ตามข้อ ๑๗) มี ๑๒ ประการ คือ

๑) กำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม เช่น การกำหนดคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หรือการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและจริยธรรมที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม การรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เป็นต้น

๒) คุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น

๓) เผยแพร่ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการ ลูกจ้าง และประชาชน

๔) ส่งเสริมและยกย่องหน่วยงาน ส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

๕) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีการดำเนินการใด คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครอาจมีมติให้หัวหน้าหน่วยงานผู้ฝ่าฝืนดำเนินการตามประมวลจริยธรรมได้

๖) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๗) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของข้าราชการและลูกจ้างและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

๘) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการและลูกจ้างทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

๙) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่อย่างน้อยทุกสี่ปี

๑๐) เชิญบุคคลภายนอกเป็นกรรมการที่ปรึกษาแต่ละกรณีของคณะกรรมการ

๑๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๑๒) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

๒. คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน

หน่วยงานตามความหมายของประมวลจริยธรรมฉบับนี้ มีทั้งหมด ๗๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. หน่วยงานระดับสำนัก	๑๗ หน่วยงาน
๒. หน่วยงานระดับสำนักงานเขต	๕๐ หน่วยงาน
๓. สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	๑ หน่วยงาน
๔. สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	๑ หน่วยงาน
๕. การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร	๓ หน่วยงาน

แต่ละหน่วยงานมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หน่วยงานละ ๑ คณะ โดยหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรมตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนด และเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครดำเนินการแต่งตั้ง (ข้อ ๑๘)

๒.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน (ข้อ ๑๘) แต่ละคณะประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๗ คน คือ

๑) ประธานกรรมการซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์

๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารตั้งแต่ รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการในสังกัด คัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน

๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการและหรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการและลูกจ้างในสังกัด กรณีการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครให้คัดเลือกกันเองจากพนักงานและลูกจ้างในสังกัด จำนวนสองคน

๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานและรองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานร่วมกันเสนอ

และกำหนดให้เลขานุการสำนัก ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไปหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ผู้อำนวยการกองกลาง หัวหน้าฝ่ายปกครองของสำนักงานเขต หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสำนักงานการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด

๒.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน (ตามข้อ ๑๙) มี ๗ ประการ คือ

๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในหน่วยงาน

๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานพิจารณาวินิจฉัย กรณีเห็นว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานเพื่อปฏิบัติตามความในส่วนที่ ๒ หมวด ๒ แห่งประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในหน่วยงาน เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครโดยเร็วถ้าคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานเป็นที่สุด

๔) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

๕) คุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น

๖) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๓ การกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรมนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้างและระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

<u>หมายถึง</u> ๑. เมื่อมีการร้องเรียนว่าข้าราชการหรือลูกจ้างกรุงเทพมหานครฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ ส่วนที่ ๑ ค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และส่วนที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรมขององค์การ ข้อ ๖-๑๕ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า

ข้อร้องเรียนดังกล่าวเข้าข่ายของการฝ่าฝืนจริง ให้คณะกรรมการ ฯ ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ถูกร้องเรียนสังกัดอยู่ เพื่อดำเนินกระบวนการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกร้องเรียนโดยเร่งด่วน และหากผลการสอบสวนสรุปว่า มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมจริง ให้สั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป

๒. การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรม**<u>อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานครอย่างร้ายแรงให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</u>** (ข้อ ๒๓ วรรคสอง) และเมื่อได้มีคำสั่งลงโทษแก่ผู้กระทำผิดตามประมวลจริยธรรมนี้แล้ว ให้หน่วยงานรายงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานรายงานคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครทราบด้วย เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลทางสถิติต่อไป

๓. ข้าราชการและลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดฐานฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ตามความในหมวด ๑ แห่งประมวลจริยธรรม สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้เหมือนการกระทำผิดทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำกรรมเดียวที่มีทั้งความผิดวินัยและเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ลงโทษวินัยได้ครั้งเดียวในการกระทำนั้น และอาจให้รับการพัฒนาตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดด้วยก็ได้

<u>หมายถึง</u> การกระทำกรรมเดียวที่เป็นทั้งความผิดวินัยและการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การให้สัมภาษณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานคร เป็นทั้งความผิดวินัยและฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย ในกรณีเช่นนี้ ให้ลงโทษความผิดวินัยได้ในกรณีเดียวเท่านั้น แต่ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษอาจสั่งให้ผู้ถูกลงโทษเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดก็ได้

ปัญหาการทุจริต
ในราชการไทย

สถานการณ์ทุจริต

ปัญหาการทุจริตในราชการไทย เป็นปัญหาที่อยู่คู่สังคมไทยมาโดยตลอด จะเห็นได้จากในสมัยก่อนจะมีคำว่า “จิ้มก้อง” ซึ่งมีความหมายว่า การมอบของกำนัลแก่ผู้มีอำนาจในการอนุมัติ อนุญาต เพื่อให้เรื่องการติดต่อธุรกิจของตนได้รับการอำนวยความสะดวก หรือ “ค่าน้ำร้อนน้ำชา” “แป๊ะเจี๊ยะ” ที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน แต่ในปัจจุบันนี้ปัญหาการทุจริตได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริตเชิงนโยบาย การฟอกเงิน ฯลฯ ที่มีมูลค่าความเสียหายแก่ราชการในแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างใหญ่หลวง ปัญหาการทุจริตไม่จำกัดอยู่เพียงแต่การทุจริตในภาครัฐ ในส่วนของภาคเอกชนก็เกิดการทุจริตอย่างกว้างขวางเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่ทุกภาคส่วนรวมถึงประชาชนที่จะต้องมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคมไทย เพื่อหยุดยั้งการทุจริตทุกรูปแบบที่เกิดขึ้น เพื่อลดความเสียหายอันเกิดขึ้นแก่งบประมาณของประเทศ และสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือต่อสายตาของชาวต่างประเทศที่เข้ามาติดต่อธุรกิจ การค้ากับประเทศไทย

ส่วนในระดับประเทศนั้น ปัญหาการทุจริต ฯ เป็นปัญหาที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ และได้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) เพื่อทำหน้าที่ประเมินและจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ เป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ณ ประเทศเยอรมัน โดยเริ่มมีการประเมินเพื่อจัดอันดับครั้งแรกเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ มีประเทศเข้าร่วมการประเมิน ๔๑ ประเทศ[๑] จนถึงปัจจุบันมีเครือข่ายทั่วโลกมากกว่า ๑๗๐ ประเทศ ซึ่งผลการจัดอันดับล่าสุดในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยได้คะแนนจากการประเมิน ๓๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน จัดอยู่ในลำดับที่ ๗๖ จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมิน ๑๖๘ ประเทศ มีอันดับที่ดีขึ้นกว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ได้คะแนนจากการประเมิน ๓๘ คะแนน และถูกจัดอยู่ในลำดับที่ ๘๕ จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมิน ๑๗๗ ประเทศ

มูลเหตุของการทุจริต

๑. กรณีมีมูลเหตุภายใน
   -มีโอกาสช่องทางที่เชื่อว่ากระทำผิดแล้วไม่มีผู้ใดทราบ
   -มีสิ่งจูงใจ มีผลประโยชน์
   -ความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย
๒. กรณีมีมูลเหตุภายนอก
   -สภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ
   -สภาพทางสังคม ค่านิยมของสังคม เน้นวัตถุนิยม มากกว่าคุณความดี
   -สภาพการเมือง มีการแข่งขัน แก่งแย่งผลประโยชน์ หรือรวมตัวกันเพื่อแสวงหาผลประโยชน์
   -กฎ ระเบียบ มีช่องว่าง

[๑] ประเทศไทยเข้าร่วมการประเมินครั้งแรก ได้คะแนน ๒.๗ คะแนน อยู่ที่ลำดับ ๓๔

[๒] ค่าคะแนนในการประเมินถูกปรับเปลี่ยนจากคะแนน ๐-๑๐ คะแนน เป็น ๐-๑๐๐ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย

องค์กรหลักที่ทำหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว คือ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ยังได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ โดยให้หน่วยงานราชการระดับกระทรวง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริตภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมกันผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า ในปี ๒๕๖๐ ประเทศไทยจะได้รับการประเมินและจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศอยู่ใน ๕๐ อันดับแรก และได้คะแนนอย่างน้อย ๕๐ คะแนน ทั้งนี้ ประเทศไทยเคยได้คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ๓๘ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ และปี พ.ศ. ๒๕๕๗

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ปัญหาการทุจริตได้มีการพัฒนารูปแบบ และวิธีการอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งเป็นบ่อเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ อันเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในที่นี้ จึงขอนำเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตในรูปแบบดังกล่าว รวมทั้งมาตรการ หรือแนวทางในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาเล่าสู่กันฟัง

ผลประโยชน์ทับซ้อน คือ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน กับ ประโยชน์สาธารณะ (conflict of interest : coi) โดยตัวของผลประโยชน์ทับซ้อนเอง ไม่เป็นเรื่องที่ผิด หากมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตนต่อสาธารณชนให้ได้รับทราบล่วงหน้า ก่อนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งการกระทำที่มีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่พบเห็นได้บ่อย ๆ มีดังนี้

๑. การทำธุรกิจกับตนเอง หรือเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานตนเอง เช่น มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานกล่าวคือ เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการทำสัญญานั้น เป็นต้น

๒. ลาออกจากหน่วยงานแล้วไปทำงานในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจ ประเภทที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับดูแล

๓. การทำงานพิเศษ เช่น ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่แข่งขันหรือรับงานจากต้นสังกัด เป็นต้น

๔. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๕. การให้ของขวัญ หรือของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้าในการทำงาน หรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การกระทำทุจริต ฯ ร่วมกัน

๖. การช่วยญาติมิตรให้ได้งานอย่างไม่เป็นธรรม หรือเอื้อประโยชน์เป็นพิเศษแก่ญาติพี่น้อง เพื่อนในหน่วยงานที่ตนเองมีอำนาจ

๗. แนะนำประชาชนให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดเกี่ยวกับข้อห้ามในเรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์สาธารณะไว้ในมาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๐๓ สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา ๑๐๐ จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการ ส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสดังกล่าว เป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตามบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ **<u>เจ้าหน้าที่ของรัฐ</u>** หมายความถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐด้วย **<u>ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามมาตรา ๑๐๐ นั้นจะต้องเป็นตำแหน่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งปัจจุบันมีเพียง ๔ ตำแหน่ง</u>** คือ

๑. นายกรัฐมนตรี ๒. รัฐมนตรี

๓. ผู้บริหารท้องถิ่น ๔. รองผู้บริหารท้องถิ่น

โดยให้รวมถึงคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๔ ตำแหน่งด้วย **<u>และเพื่อให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการกระทำทุจริตในรูปของผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ มีประสิทธิภาพมาก</u>**

<u>ยิ่งขึ้น ในมาตรา ๑๐๑ ได้กำหนดให้มีผลครอบคลุมไปถึงการดำเนินกิจการของ ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีอีกด้วย</u>

<u>การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๐๓</u>

นอกจากนี้ยังมีการกระทำตามมาตรา ๑๐๓ ที่ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ การรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยในมาตรา ๑๐๓ ได้กำหนดไว้ ดังนี้

"มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้**<u>เจ้าหน้าที่ของรัฐ</u>**ผู้ใดรับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดย อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนด

บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม"

<u>ข้อที่ควรสังเกต</u> คำว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๑๐๓ จะครอบคลุมถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐด้วย ซึ่งแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต้องออกประกาศระบุตำแหน่งไว้เพียง ๔ ตำแหน่ง

การรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่มีการกำหนดข้อห้าม และข้อพึงปฏิบัติในการให้หรือรับของขวัญไว้เช่นเดียวกัน แต่ระเบียบฉบับนี้ใช้บังคับกับข้าราชการ (รวมข้าราชการการเมือง) พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ เท่านั้น เพื่อสร้างความเข้าใจ จึงขอนำเสนอองค์ประกอบของมาตรา ๑๐๓ ดังนี้

การห้ามรับทรัพย์สิน ตามมาตรา ๑๐๓ องค์ประกอบ

๑. เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ห้ามรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

๓. จากบุคคล นิติบุคคล (บริษัท ห้างหุ้นส่วน สมาคม ฯลฯ)

๔. ใช้กับบุคคลซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี โดยอนุโลม

ข้อยกเว้น

๑. รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดได้เมื่อมีกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับได้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเบี้ยประชุม เงินสมนาคุณการเป็นวิทยากร ฯลฯ

๒. <u>รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา</u> ในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ รับจากญาติ (รวมความถึงญาติของคู่สมรส) ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

๒.๒ รับจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคา หรือมูลค่า ในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

๒.๓ การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป เช่น องค์กรสาธารณกุศลได้มอบข้าวสาร จำนวน ๒๐๐ กระสอบแก่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้นำไปแจกจ่ายแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย และลูกจ้างในสังกัด ฯลฯ

<u>ส่วนการกระทำที่ต้องห้ามตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔</u> ถูกกำหนดไว้ในข้อ ๕-๘ ดังนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการ (รวมข้าราชการการเมือง) พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ จะต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา **นอกเหนือจากเทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน** หรือโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การแสดงความเสียใจ การต้อนรับ ฯลฯ จะกระทำมิได้

๒. ของขวัญดังกล่าวที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเนื่องในโอกาสตามข้อ ๑ จะมีราคา หรือมูลค่าในการให้แต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

๓. ห้ามทำการเรี่ยไรเงิน ทรัพย์สิน หรือใช้เงินสวัสดิการ เพื่อมอบให้ หรือจัดหาของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชามิได้ ยกเว้นเป็นการรับของขวัญตามข้อ ๕

ข้อ ๗ และข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการ (รวมข้าราชการการเมือง) พนักงาน และลูกจ้าง

ของหน่วยงานของรัฐ จะต้องถือปฏิบัติเกี่ยวกับการรับของขวัญ ดังนี้

๑. การรู้เห็นเป็นใจหรือยินยอมให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถกระทำได้หากเป็นการให้ตามปกติประเพณีนิยม และของขวัญนั้นจะมีราคา **หรือมูลค่าในการให้แต่ละบุคคล แต่ละโอกาสได้ไม่เกินสามพันบาท**

๒. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่

๒.๑ ผู้ซึ่งมีคำขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การออกหนังสือรับรอง หรือการร้องเรียน เป็นต้น

๒.๒ ผู้ประกอบธุรกิจหรือมีส่วนได้เสียในธุรกิจที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการได้รับสัมปทาน เป็นต้น

๒.๓ ผู้ซึ่งกำลังดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมหรือกำกับดูแล เช่น การประกอบกิจการโรงงาน เป็นต้น

๒.๔ ผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บทกำหนดโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๐ ๑๐๑ ๑๐๓

การฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๑ และมาตรา ๑๐๓ จะมีบทกำหนดโทษ ซึ่งเป็นโทษทางอาญาไว้ตาม **มาตรา ๑๒๒ โดยมีโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ทั้งนี้การลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๐** จะจำกัดอยู่เฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประกาศของคณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดไว้ ๔ ตำแหน่ง คือ ๑. นายกรัฐมนตรี ๒. รัฐมนตรี ๓. ผู้บริหารท้องถิ่น ๔. รองผู้บริหารท้องถิ่น เท่านั้น

ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ที่กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ และไม่เข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องถูกลงโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๒๒ โดยไม่มีการยกเว้นเหมือนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๐

บทกำหนดโทษ ผู้ที่ฝ่าฝืนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ หากเป็นข้าราชการประจำ พนักงานและลูกจ้างหน่วยงานของรัฐ จะถูกลงโทษทางวินัยตามระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยวินัยของหน่วยงานดังกล่าว

แนวทางปฏิบัติในการรับทรัพย์สินตามมาตรา ๑๐๓ ในกรณีที่ทรัพย์สินหรือของขวัญที่ได้รับมีราคาหรือมูลค่าเกินสามพันบาท และไม่เข้าข้อยกเว้นว่าเป็นการให้โดยธรรมจรรยา เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มิใช่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

๒. ต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัดในทันทีที่สามารถกระทำได้

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว วินิจฉัยว่ามีเหตุผล ความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรจะให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเก็บรักษาทรัพย์สินไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

๔. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีคำสั่งว่าไม่ให้รับไว้ ก็ให้ส่งคืนแก่ผู้ให้ในทันที แต่ถ้าคืนไม่ได้ ก็ให้ส่งมอบให้เป็นสิทธิของหน่วยงานต้นสังกัดโดยเร็ว เมื่อส่งมอบหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ถือว่าเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่เคยได้รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ดังกล่าวไว้แต่อย่างใด

ตัวอย่างของการรับของขวัญที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน

นางสาวฉวีผ่อง ผู้กองยอดรัก ซึ่งเป็นข้าราชการผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ได้เข้าร่วมการสัมมนาด้านทรัพยากรบุคคลที่จัดโดยองค์กรภายนอก ซึ่งในระหว่างการสัมมนา นางสาวฉวีผ่องได้รับรางวัลซึ่งมีมูลค่า ๘,๐๐๐ บาท จากการเข้าร่วมประกวดผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเด่น โดยของขวัญดังกล่าวได้รับการบริจาคจากบริษัทที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงานของตน นางสาวฉวีผ่องได้เก็บของรางวัลดังกล่าวไว้ โดยคิดว่าเป็นรางวัลที่ได้รับส่วนตนจากการเข้าแข่งขัน ต่อมาเมื่อผู้บังคับบัญชาทราบเรื่อง จึงมีคำสั่งให้นางสาวฉวีผ่องส่งคืนของรางวัลดังกล่าวแก่บริษัท ดังนี้ ท่านคิดว่านางสาวฉวีผ่องจะต้องดำเนินการอย่างไร

จากปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าว จะมีผลกระทบต่อเนื่องอันจะนำไปสู่ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนกันอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการป้องกันและลดการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานต่อสายตาประชาชน

หลักของการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ **โดยการ**

๑.๑ ทำเพื่อผลประโยชน์สาธารณะ

๑.๒ ทำงานในขอบเขตหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๑.๓ เป็นกลางไม่ลำเอียงต่อเรื่อง เผ่าพันธุ์ ศาสนา อาชีพ จุดยืนทางการเมือง วงศ์ตระกูล

๑.๔ ตัดสินใจ และให้คำแนะนำที่เป็นไปตามกรอบของกฎหมายและนโยบาย

๒. สนับสนุนความโปร่งใส และพร้อมรับผิด โดยการ

๒.๑ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และพร้อมรับผิด

๒.๒ เปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคล และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง โดยการ

๓.๑ ต้องจัดการกับเรื่องส่วนตน เพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้

๓.๒ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง

๔. สร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยการ

๔.๑ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ ซึ่งรวมถึงผู้มาติดต่อขอรับบริการ

๔.๒ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เช่น จัดให้มีการเสวนาเพื่อให้เจ้าหน้าที่สบายใจในการเปิดเผยและหารือเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในสถานที่ทำงาน ฯลฯ

๔.๓ การระบุความเสี่ยง และจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการระบุจุดที่มีความเสี่ยง และร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข

หน่วยงานภาครัฐหลายแห่งที่ได้มีการดำเนินการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. แนะนำ เช่น เรื่องการจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ ที่กำหนดให้ข้าราชการในสังกัดที่ทำหน้าที่การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ได้แจ้งถึงการมีผลประโยชน์ส่วนตน ที่อาจขัดกับผลประโยชน์ส่วนรวม เช่น การเป็นหุ้นส่วนของบริษัท ห้างร้าน ฯลฯ ไว้เป็นการล่วงหน้า และเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณชนโดยเปิดเผย เพื่อสร้างความโปร่งใสในกระบวนการทำงาน รวมทั้งการดำเนินการตรวจสอบก่อนดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ว่ามีผลประโยชน์ส่วนตน ที่อาจจะขัดกับผลประโยชน์ส่วนรวมในการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนั้นหรือไม่ เป็นต้น

ก่อนจะจบการบรรยายครั้งนี้ ขอเล่าถึงมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เป็นนโยบายล่าสุดของรัฐบาลชุดที่มี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มุ่งเน้นการตรวจสอบและกำกับดูแลเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการที่มีวงเงินงบประมาณสูง ย่อมมีความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตมากกว่าโครงการที่มีวงเงินงบประมาณน้อย ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบการดำเนินโครงการความร่วมมือป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามข้อตกลงคุณธรรม และอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริต มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน โดยให้หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงกรุงเทพมหานครเข้าร่วมโครงการกับกรมบัญชีกลาง สังกัดกระทรวงการคลัง และองค์กร

ต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นการรวมตัวของภาคเอกชน โดยในส่วนของกทม. องค์กรดังกล่าวได้มอบหมายและจัดส่งผู้แทน จำนวน ๖ คน เพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์โครงการก่อสร้างโรงพยาบาลบางขุนเทียน (กทม. นำเสนอ) ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความโปร่งใส และเป็นธรรมในการดำเนินโครงการ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาใหญ่ในระดับประเทศ ที่ต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหา หากทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญ และร่วมแรงร่วมใจกันผลักดัน คาดว่าประเทศไทยอันเป็นที่รักยิ่งของพวกเรา จะสามารถไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างแน่นอน