
ประมวลจริยธรรมของ
ข้าราชการและลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๑

บทนำ

ประมวลจริยธรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ประมวลจริยธรรม

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

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวมีผลให้บุคคลประเภทต่างๆต่อไปนี้มีมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม เพื่อกำกับความประพฤติของตนเอง อย่างน้อยคนละ ๑ ฉบับ กล่าวคือ

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง 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. ข้าราชการประเภทต่างๆ จำแนกตามการสังกัดคณะกรรมการการบริหารงานบุคคล (หรือเรียกว่า ก.ต่างๆ) เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร-ตำรวจ เป็นต้น ตลอดจนข้าราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆที่ไม่ได้สังกัดกระทรวง ทบวง กรมใด (รวมถึงลูกจ้าง หรือบุคลากรที่เรียกอย่างอื่นซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานราชการนั้นๆด้วย)

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรอิสระ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน องค์กรของรัฐในรูปแบบอื่นๆ ตลอดจนผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่น

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** (Core values of the Ethical standard) จำนวน ๙ ประการ ซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดขึ้นและให้หน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ บรรลุเนื้อหาไว้ในประมวลจริยธรรมแต่ละฉบับ

๑.๒ **มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร** หน่วยงานอาจเพิ่มเติมมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรได้ตามความเหมาะสม หรือเพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะพิเศษของหน่วยงานนั้นๆ ได้ตามที่เหมาะสม

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

๒. **กลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ**

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

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

๓. **ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรง** เป็นเรื่องของการลงโทษ เมื่อกลไกบังคับการตามประมวลจริยธรรมได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนหรือตามที่ปรากฏเหตุแล้วพบว่า บุคคลที่ถูกร้องเรียนนั้นได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมจริง ในส่วนนี้ก็จะกำหนดว่าจะต้องลงโทษทางจริยธรรมอย่างไร

ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพิจารณาโทษผู้กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำ เนื่องจากในส่วนของข้าราชการประจำหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำ หากกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมแล้ว ให้ถือเป็นความผิดทางวินัย สามารถนำกระบวนการและโทษทางวินัยมาใช้ได้เลย แต่สำหรับบุคลากรของรัฐที่ไม่มีบทบัญญัติทางวินัยมากำกับ หากทำผิดจริง ก็จะสามารถลงโทษได้ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมฉบับที่ใช้บังคับกับตนเองได้ต่อไป

ในเรื่อง “ความร้ายแรงของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม” นี้ เพื่อให้เกิดมาตรฐานและแนวทางในการพิจารณา ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๘ ประการ^๒ แล้วแจ้งให้ทุกหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ ได้นำเอาแนวทางการพิจารณาความร้ายแรงดังกล่าว ไปใช้ประกอบการดำเนินการตรวจสอบทางด้านจริยธรรมแล้ว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วประเทศ จัดทำประมวลจริยธรรมให้เสร็จสิ้นภายใน ๑ ปีนับแต่รัฐธรรมนูญประกาศใช้ ซึ่งขณะนี้ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำได้จัดทำประมวลจริยธรรมเสร็จสิ้นมากกว่าร้อยละ ๙๐

^๒ การพิจารณาว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้นมีลักษณะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจาก

- (๑) พฤติกรรมของการฝ่าฝืน
- (๒) ความจงใจหรือเจตนา
- (๓) มูลเหตุจงใจ
- (๔) ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน
- (๕) อายุ ประวัติดีและความประพฤติในอดีต
- (๖) สภาพแวดล้อมแห่งกรณี
- (๗) ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และ
- (๘) เหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

แล้ว แต่สำหรับในส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น ในระดับชาติมีครบ ๓ ฉบับแล้ว (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และข้าราชการการเมือง) ในระดับท้องถิ่นยังทำเสร็จแล้วเพียงประมาณร้อยละ ๕๐ เนื่องจากมีองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมากถึง ๗,๘๐๐ กว่าแห่ง และหลายแห่งอยู่ระหว่างยังไม่ทำสภาท้องถิ่นเนื่องจากหมดวาระ และเหตุผลทางเทคนิคอื่นๆ จึงอยู่ในระหว่างติดตามเร่งรัดในส่วนนี้อยู่

การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

กรุงเทพมหานคร ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะพิเศษและมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร / สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร / สมาชิกสภาเขต / ที่ปรึกษาประจำ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่มาจากการเมือง) และในส่วนของข้าราชการ / ลูกจ้าง / เจ้าหน้าที่ฝ่ายประจำ (ซึ่งสังกัดการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)) ดังนั้นจึงอยู่ในส่วนที่ต้องจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อใช้บังคับครอบคลุมทั้งในส่วนของฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ (โดยอาจมีประมวลจริยธรรมฝ่ายละฉบับก็ได้) เพื่อกำกับดูแลด้านจริยธรรมของบุคลากรอย่างทั่วถึง^๓

เมื่อหน่วยงานของรัฐจัดให้มีประมวลจริยธรรมและประกาศใช้แล้ว สิ่งที่มาคือการปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่สุด ประมวลจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร มิใช่เป็นเพียงเครื่องมือในการตรวจสอบและลงโทษทางจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังมีเนื้อหาในส่วนของส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมด้วย ดังนั้น การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม จึงต้องมุ่งเน้นทั้งในส่วนของ การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม (ที่เป็นมาตรการเชิงรุก) และการตรวจสอบด้านจริยธรรม (ซึ่งค่อนข้างเป็นมาตรการตั้งรับ) ไปพร้อมๆ กัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภารกิจด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมที่สำคัญนั้น อาจแบ่งได้เป็น ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๑. ภารกิจด้านการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม เป็นภารกิจที่เน้นการปลูกฝังและกระตุ้นจิตสำนึกด้าน

จริยธรรมของกลุ่มเป้าหมาย เป็นมาตรการในเชิงการป้องกัน (Preventive education) ที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากหากเราสามารถปลูกฝังให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม และสามารถนำมาเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะไม่เกิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่เกิดการล่วงละเมิดต่อสิทธิของบุคคลอื่น บุคลากรจะประพฤติปฏิบัติดีต่อทุกคนรอบข้าง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อผู้อื่น ประชาชนก็จะได้รับการบริการที่ดี เกิดความพึงพอใจ ความสงบสุขก็จะเกิดในองค์กรและส่วนรวม เกิดเป็นสังคมแห่งจริยธรรมขึ้น

กิจกรรมการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม ต้องมีเนื้อหาสาระในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก มุ่งให้เกิดพัฒนาการของคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละบุคคลและกลุ่มเป้าหมายในองค์กร เช่น ในกรณีของกรุงเทพมหานคร ต้องเกิดการพัฒนาด้านจริยธรรมของทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายประจำอย่างทั่วถึง สามารถวัดผลได้ในเชิงรูปธรรม ต้องเกิดพัฒนาการที่ยั่งยืน และสามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่คุณธรรมจริยธรรมที่สูงกว่าได้

การส่งเสริมจริยธรรม ควรเน้นในเรื่องที่ง่ายและทุกคนทำได้ ดีกว่าจะเน้นไปทำเรื่องยากที่ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จหรือสำเร็จได้ยาก (เมื่อสำเร็จแล้วเกิดผลเสียมากกว่าสิ่งดีที่จะได้) ทำบ่อยๆ ซ้ำๆ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องปกติที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน

^๓ ขณะเขียนบทความนี้กรุงเทพมหานครได้ประกาศใช้ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อเป็นบทกำกับความประพฤติด้านจริยธรรมของบุคลากรกรุงเทพมหานครแล้ว

จริยธรรมคือธรรมที่เป็นข้อพึงประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีมากมายหลายเรื่อง เช่น ความซื่อตรง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การไม่เลือกปฏิบัติ ฯลฯ ดังนั้น หากจะจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมทุกเรื่องในคราวเดียวกัน ก็อาจทำได้ไม่สำเร็จ หรืออาจไม่เกิดพัฒนาการทางจริยธรรมเท่าที่ควร ดังนั้น หากหน่วยงานประสงค์จะจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม อาจพิจารณาเลือกจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งเป็นหลัก (Theme) ในแต่ละช่วงเวลาหนึ่งๆก่อน เช่น ในปีนี้หน่วยงานอาจเน้นคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องของ “ความซื่อตรง” ก่อน แล้วจึงพิจารณาจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรโดยเน้นที่ความซื่อตรงเป็นหลัก แล้วจึงพิจารณาจริยธรรมข้ออื่นๆเป็นกรอบการพิจารณาส่งเสริมในช่วงต่อไป ดังนี้ เป็นต้น

๒.ภารกิจด้านการตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมแล้ว แต่หากมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม ก็จำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบด้านจริยธรรมเกิดขึ้น โดยมี “กลไก” บังคับการตามประมวลจริยธรรมแต่ละฉบับเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตาม “ระบบ” ที่วางไว้

การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญคือ

๑) เบื้องต้น ต้องตรวจสอบว่าบุคคลที่ถูกร้องเรียนเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือไม่ / เป็นบุคคลถูกบังคับตามประมวลจริยธรรมขององค์กรนั้นๆหรือไม่

๒) ตรวจสอบว่า การกระทำที่ถูกร้องเรียน / ปรากฏเหตุ นั้น ถูกบัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมฉบับที่ใช้บังคับกับบุคคลนั้นหรือไม่

๓) หากเป็นไปตาม ๑) และ ๒) แล้ว “กลไก” จึงพิจารณาดำเนินการตรวจสอบตาม “ระบบ” ที่วางไว้ในประมวลจริยธรรม

๔) เมื่อตรวจสอบแล้ว พบว่าบุคคลที่ถูกร้องเรียน ได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจริง ให้พิจารณาลงโทษ “ตามความร้ายแรง” แต่หากไม่พบว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมก็ให้ยุติเรื่อง (แต่ประมวลจริยธรรมบางฉบับหรือของบางหน่วยงาน มีการระบุเพิ่มเติมว่า แม้ตรวจสอบแล้วพบว่า ไม่ถึงขนาดเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม หรือไม่ถึงขนาดผิดวินัย แต่กลไกบังคับการเห็นสมควร ก็อาจให้มีการตักเตือนหรือแก้ไขพฤติกรรม หรือดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสมได้)

กระบวนการตรวจสอบต้องมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โปร่งใส เสมอภาค และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๐ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินไว้เป็นพิเศษในเรื่องนี้ว่า หากการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรง หรือปรากฏเหตุว่าผู้รับผิดชอบบังคับการตามประมวลจริยธรรมจะดำเนินการด้วยความไม่เป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินอาจเข้าไปดำเนินการ “ไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะ” ก็ได้^๔

ในส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หากตรวจสอบพบว่า มีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองไม่ว่าระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม รัฐธรรมนูญฯ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินส่งเรื่องให้รัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาดำเนินการลงโทษให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมต่อไป แต่หากการฝ่าฝืนมีลักษณะร้ายแรง ผู้ตรวจการแผ่นดินจะส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป โดยให้ถือเป็น “เหตุถอดถอน” ตามรัฐธรรมนูญฯ มาตรา ๒๗๐ ด้วย

^๔ ขณะนี้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้จัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับกระบวนการไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๘๐ ไว้แล้ว

การประเมินประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมเป็นเหมือนกฎระเบียบทั่วไป เพียงแต่เป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่พึงประพฤติปฏิบัติต่อกันเพื่อสังคมที่สงบสุข และเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งอาจไม่สมบูรณ์แบบหรือเหมาะสมทุกอย่างในเบื้องต้น ดังนั้น เมื่อถูกบัญญัติขึ้นและใช้บังคับไปสักระยะหนึ่ง ก็จำเป็นต้องได้รับการประเมินว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ เพื่อปรับแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป โดยใช้วิธีการประเมินประมวลจริยธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ใน ๒ ส่วนคือ

๑. ประเมินในส่วนของเนื้อหาของประมวลจริยธรรม ว่า

๑.๑ มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักครบถ้วนหรือไม่ มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรมีเพียงพอหรือเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติม หรือไม่ อย่างไร

๑.๒ กลไกและระบบบังคับการ มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นธรรมหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่ อย่างไร

๑.๓ ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรง มีความเหมาะสมหรือไม่ โทษทางจริยธรรมได้ถูกกำหนดไว้หรือยังเหมาะสมหรือไม่ ควรแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

๑.๔ บทบัญญัติอื่นๆตามประมวลจริยธรรมเหมาะสมหรือไม่ เช่น ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรหรือไม่ (กรณีในองค์กรมีบุคลากรหลายประเภท) กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกหรือไม่ กระบวนการต่างๆ ตามประมวลจริยธรรมยังมีช่องโหว่ หรือข้อติดขัดที่ไม่เหมาะสมบ้างหรือไม่ และควรแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร

๑.๕ พิจารณาในประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเมินในส่วนของ การบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ว่าตั้งแต่มีการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมมาระยะหนึ่งแล้วนั้น ในองค์กรมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้อย่างไร บุคลากรในองค์กรได้รับการมืออยู่และตระหนักถึงความสำคัญของประมวลจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือไม่ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมอย่างครอบคลุมหรือไม่อย่างไร กลไกและกระบวนการตรวจสอบทางจริยธรรมมีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นไปตามระบบที่กำหนดหรือไม่ ตลอดจนมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการหรือบังคับการตามประมวลจริยธรรมหรือไม่ อย่างไร เป็นต้น

การประเมินประมวลจริยธรรมดังกล่าว ทำให้เราทราบถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับแก้ไขให้มีความเหมาะสมที่สุดต่อไป ประมวลจริยธรรมทุกฉบับสามารถถูกแก้ไขปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมได้ แต่ต้องมีความโปร่งใส มีเหตุผลที่อธิบายได้ ไม่ใช่เป็นการแก้ไขเพื่อผลประโยชน์ของคนใด หรือกลุ่มบุคคลใด แต่เพื่อผลประโยชน์ “ทางด้านจริยธรรม” ของบุคลากรทั้งหมดในองค์กร

(หากหน่วยงานประสงค์ใช้แบบประเมินประมวลจริยธรรม สามารถขอรับการสนับสนุนได้ที่สำนักงาน

ผู้ตรวจการแผ่นดิน)

บทสรุป

โดยสรุป เมื่อมีประมวลจริยธรรมแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือ การนำประมวลจริยธรรมดังกล่าวมาบังคับใช้อย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณธรรมจริยธรรมขึ้นมาในองค์กร ประมวลจริยธรรมไม่ใช่มุ่งเพียงที่จะเป็นเครื่องมือเพื่อการลงโทษลงทัณฑ์ทางจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งเพื่อเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่เป็นสุข สงบร่มเย็นต่อไป

กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการตรวจสอบ เพราะเป็นมาตรการด้านป้องกันที่มีผลกระทบต่อคนกลุ่มใหญ่ให้ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม ในขณะที่ มาตรการตรวจสอบอาจใช้แก้ไขได้เป็นรายกรณี แม้จะมีผลทางการป้องปรามผู้อื่นไม่ให้กระทำตาม แต่ก็น้อยกว่า กลุ่มเป้าหมายของมาตรการป้องกันเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ การประเมินประมวลจริยธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งในส่วนของเนื้อหาและการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมได้ต่อไป

“...ประมวลจริยธรรมนั้น หากมีแล้วไม่นำมาบังคับใช้ให้เหมาะสม ก็ไม่ต่างอะไรกับกระดาษเปื้อนหมึกเท่านั้น ...หาประโยชน์อันใดมิได้...” (กมลธรรม วาสบุญมา , พ.ศ.๒๕๕๑)

บทที่ ๒

มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

คำนิยามศัพท์

“จริยธรรม” หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดังนั้น จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้จึงมีความหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม กฎของศีลธรรมสำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของ กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียง และมีการนำมาใช้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติ เช่น

“จรรยา” หมายความว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่ในคณะ

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

“ค่านิยม” หมายความว่า สิ่งที่เป็นคุณหรือสิ่งที่ดีถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการจัดทำประมวลจริยธรรม

๑. เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติตามมาตรา ๒๗๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒. ใช้เป็นกรอบในการควบคุมกำกับ ดูแลความประพฤติของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร โดยการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

๓. เพื่อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีประมวลจริยธรรม

๑. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมที่เป็นอยู่ มีอิทธิพลสูงต่อการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ทำให้สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มุ่งถึงการแสวงหาอำนาจ เงินตรา หรือที่เรียกว่า

“สังคมบริโภคนิยม” โดยไม่คำนึงถึงวิธีการได้มาว่าถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ และคนในสังคมปัจจุบันเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนร่วมหรือประโยชน์ของประเทศชาติ เอารัดเอาเปรียบต่อกัน

๒. ในปัจจุบันนี้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันไม่จำกัดอยู่เพียงในภาครัฐ แต่ยังรวมถึงภาคเอกชนและประชาชน หน่วยงานภาครัฐต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องคือการปรับเปลี่ยนให้คนมีทัศนคติที่ดีในเรื่องดังกล่าว และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและมีการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีประประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้งคนในองค์กรต้องมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักแห่งความจริงแห่งเหตุและผลในการดำเนินชีวิตทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรมได้ จะต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจังจากองค์กรต่างๆ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สื่อมวลชน รัฐบาล ผู้ตรวจการแผ่นดิน การบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ การเปลี่ยนระบบสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กร นอกจากนี้ข้าราชการเองจะต้องมีหลักการ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าทำอะไร ที่จะให้คนรุ่นใหม่ได้ผลักดันให้สิ่งเหล่านี้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมได้ในอนาคตอันใกล้ สิ่งสำคัญจะต้องเน้นเรื่องการให้ความรู้ที่ชัดเจนถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยา และจรรยาบรรณ เนื่องจากส่วนใหญ่ยังสับสนในการแยกแยะ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง และพัฒนาตนไปในทางที่ถูกและควร

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 มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร 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) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ความหมายของค่านิยมหลัก

ข้อ ๕ (๑) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี

หมายถึง การดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีล ในธรรม และความถูกต้องดีงาม

ข้อ ๕ (๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

หมายถึง อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และต่อประชาชน

ข้อ ๕ (๓) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

หมายถึง ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม และประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพวกพ้อง

ข้อ ๕ (๔) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักนิติธรรม

หมายถึง ตั้งมั่น ยึดมั่นที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องที่ควร โดยใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

ข้อ ๕ (๕) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยอันดี และไม่เลือกปฏิบัติ

หมายถึง ๑. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เอาใจใส่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาคทั่วถึง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติบนเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ การศึกษา อาชีพ หรือปัจจัยอื่น ๆ โดยไม่เท่าเทียมกัน

๒. ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีเมตตาและเอื้อเฟื้อ

ข้อ ๕ (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

หมายถึง จะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่ใช่ความลับของราชการหรือของบุคคล แก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงภายในเวลาที่เหมาะสม โดยที่ระดับของการเปิดเผยข้อมูลนั้น ตั้งอยู่บนสมดุลของประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ ความมั่นคงของแผ่นดินและประโยชน์ของประชาชน

ข้อ ๕ (๗) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

หมายถึง ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. ปรับปรุงรักษาและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของงานที่รับผิดชอบ

๓. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อ ๕ (๘) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หมายถึง ๑. เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๕ (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแห่งตน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ส่วนที่ ๒ มาตรฐานจรรยาบรรณขององค์การ

เป็นส่วนที่กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ตามข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๕ จำนวน ๑๐ ข้อ

ความหมายของมาตรฐานจรรยาบรรณขององค์การ (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 พึงรักษารักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติและศักดิ์ศรีของกรุงเทพมหานคร

หมายถึง ต้องประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างตรงไปตรงมา เพื่อธำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติและศักดิ์ศรีของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๙ ข้าราชการและลูกจ้างต้องเป็นพลเมืองดี เคารพกฎ ระเบียบขององค์การ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร

หมายถึง ๑. ต้องประพฤติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย 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

หมายถึง ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และเข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงแนวนโยบายสำคัญของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร เพื่อความร่วมมืออันดี ลดความขัดแย้งตลอดจนปัญหาอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

หมายถึง ๑. ไม่ใช้ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๒. ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๓. ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ตัวอย่าง นางสาวรุ่งฯ ตำแหน่งพยาบาล รับครีมน้ำขาวจากร้านค้าในตลาดโรงเกลือ มาจำหน่ายแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการเพื่อเป็นรายได้เสริม ทั้งที่ทราบว่า ครีมดังกล่าวไม่ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรมผู้ซื้อที่ซื้อไปเนื่องจากเชื่อถือเห็นว่าเป็นพยาบาลประจำหน่วยงานราชการ น่าจะใช้ได้ผลดี แต่เมื่อนำไปใช้แล้ว ปรากฏว่าผู้ซื้อหลายราย เกิดอาการแพ้ยาทำให้หน้าเสียโฉม ดังนี้ ถือว่านางสาวรุ่งฯ กระทำผิดจริยธรรมตามข้อ ๑๒ และนอกจากนี้อาจมีความผิดตามกฎหมายอื่นได้อีก เช่น กฎหมายอาญา เป็นต้น

ข้อ ๑๓ ข้าราชการและลูกจ้างต้องละเว้นการกระทำใด ๆ อันทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชาโดยสุจริต

หมายถึง ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เช่น การสัมภาษณ์หรือการอภิปรายอันทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการอภิปรายเชิงวิชาการที่ได้แสดงความเห็นโดยสุจริต ไม่มีความผิดตามข้อนี้

ข้อ ๑๔ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้หรือแนะนำให้ประชาชนใช้ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

หมายถึง ต้องไม่ใช้ หรือแนะนำให้ประชาชนใช้ ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตนอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย

หมายถึง ๑. ต้องไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อของตน เพื่อการถือครองทรัพย์สิน สิทธิหรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น

๒. หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองทรัพย์สินดังกล่าวแทนตน เพื่อปกปิดทรัพย์สินของตนอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย

ตัวอย่าง นาย ก. ชาวต่างชาติ จดทะเบียนสมรสกับ นาง ข. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อเจตนาเข้ามาซื้อที่ดินในกรุงเทพมหานครเพื่อทำการลงทุน และได้ให้นาง ข. ดำเนินการซื้อที่ดิน และใส่ชื่อ นาง ข. เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินดังกล่าวแทนตน ซึ่งโดยกลไกปกติของกฎหมายแล้ว คนต่างชาติจะเข้ามาเป็นเจ้าของที่ดินหรือมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินเป็นเรื่องยากและทำไม่ได้ เนื่องจากกฎหมายไทยมีข้อจำกัดและหลักเกณฑ์กับบุคคลหรือนิติบุคคลต่างตัวอย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม

กฎหมายเองก็ไม่ได้รัดกุม ครอบคลุมลงลึกรวมไปถึงบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติไทย ซึ่งถือว่า มีสิทธิโดยชอบธรรม หากต้องการซื้อหรือถือครองที่ดิน ดังนั้น จึงมีความพยายามหลีกเลี่ยงด้วยกฎหมายอย่างแยบยล ด้วยการใช้ตัวแทนในรูปแบบทั้ง "บุคคลหรือ นิติบุคคล" ในลักษณะต่างๆ โดยจะแสดงให้เห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่การให้ "คู่สมรส" ที่เป็นคนไทยถือครองแทน หรือการตั้งบริษัทจำกัดให้คนไทยถือหุ้นแทนก็จะทำให้คนต่างชาติไม่จำเป็นต้องมีการลงทุนหรือทำธุรกิจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้คนต่างด้าวที่มีคู่สมรสเป็นคนไทยใช้ช่องทางนี้ถือครองที่ดิน โดยให้คนไทยที่เป็นคู่สมรสทำการแทนตนเอง ในกรณีดังกล่าวถือว่า นาง ข. กระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมตามข้อ ๑๕ แล้ว

บทที่ ๓

กลไกและระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

กลไกและระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ตามหมวด ๒ ของระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ได้กำหนดให้มืองค์กรในรูปแบบของคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมและคุ้มครองให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด โดยมีรูปแบบของคณะกรรมการ อยู่ ๒ ระดับ ได้แก่

๑. ระดับกรุงเทพมหานคร กำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ตามข้อ ๑๖) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๙ คน โดยมี 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. มอบข้าราชการในสังกัดจำนวนสองคน

๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร (ตามข้อ ๑๗) มี ๑๒ ประการ คือ

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

๒) คຸ້มครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น

๓) เผยแพร่ ปฐกษัตริย์คุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการ ลูกจ้าง และประชาชน

๔) ส่งเสริมและยกย่องหน่วยงาน ส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

๕) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม และยังไม่มีการดำเนินการใด คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครอาจมีมติให้หัวหน้าหน่วยงานผู้ฝ่าฝืนดำเนินการตามประมวลจริยธรรมได้

๖) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๗) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของข้าราชการและลูกจ้างและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

๘) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการและลูกจ้างทราบเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

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 โดยหน่วยงาน

ดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรมตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร กำหนด และเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ดำเนินการแต่งตั้ง (ข้อ ๑๘)

๒.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน (ข้อ ๑๘) แต่ละคณะประกอบด้วย กรรมการจำนวน ๗ คน คือ

- ๑) ประธานกรรมการซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็น ประจักษ์
- ๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารตั้งแต่ รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้า ส่วนราชการในสังกัด คัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน
- ๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการและหรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการและลูกจ้าง ในสังกัด กรณีการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานครให้คัดเลือกกันเองจากพนักงานและลูกจ้างในสังกัดจำนวนสองคน
- ๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานและรองหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วย หัวหน้าหน่วยงานร่วมกันเสนอ

และกำหนดให้เลขานุการสำนัก ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไปหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ผู้อำนวยการกองกลาง หัวหน้าฝ่ายปกครองของสำนักงานเขต หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสำนักงานการ พณิชย์ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด

๒.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน (ตามข้อ ๑๙) มี ๗ ประการ คือ

- ๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในหน่วยงาน
- ๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อ ร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานพิจารณาวินิจฉัย กรณีเห็นว่าการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานเพื่อปฏิบัติตามความในหน้าที่ ๒ หมวด ๒ แห่งประมวลจริยธรรม นี้โดยเร็ว
- ๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในหน่วยงาน เมื่อได้ วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครโดยเร็วถ้าคณะกรรมการจริยธรรม กรุงเทพมหานครมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานเป็นที่สุด
- ๔) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็น เรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม กรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน
- ๕) คุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น
- ๖) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการ จริยธรรมกรุงเทพมหานคร
- ๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มอบหมาย

๓. หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (ตามข้อ ๒๒)

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

- ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
- สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถและปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) คຸ້ມครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม
- ๒) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานหรือส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด
 - ๔) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หรือคำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าหน่วยงานไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานไปให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินหรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยไว้เสร็จเด็ดขาดแล้ว
 - ๕) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร
 - ๖) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๓ การกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรมนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

- หมายถึง** ๑. เมื่อมีการร้องเรียนว่าข้าราชการหรือลูกจ้างกรุงเทพมหานครฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ ส่วนที่ ๑ ค่านิยมหลัก ข้อ ๕ และส่วนที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรมขององค์การ ข้อ ๖-๑๕ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติว่าข้อร้องเรียนดังกล่าวเข้าข่ายของการฝ่าฝืนจริง ให้คณะกรรมการฯ ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ถูกร้องเรียนสังกัดอยู่ เพื่อดำเนินกระบวนการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกร้องเรียนโดยเร่งด่วน และหากผลการสอบสวนสรุปว่า มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมจริง ให้ส่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป
๒. การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรมอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานครอย่างร้ายแรงให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (ข้อ ๒๓ วรรคสอง) และเมื่อได้มีคำสั่งลงโทษแก่ผู้กระทำผิดตามประมวลจริยธรรมนี้แล้ว ให้หน่วยงานรายงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานรายงานคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครทราบด้วย เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลทางสถิติต่อไป
 ๓. ข้าราชการและลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดฐานฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ตามความในหมวด ๑ แห่งประมวลจริยธรรม สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้เหมือนการกระทำผิดทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำกรรมเดียวที่มีทั้งความผิดวินัยและเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ลงโทษวินัยได้ครั้งเดียวในการกระทำนั้น และอาจให้การพัฒนาตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดด้วยก็ได้

หมายถึง การกระทำความผิดที่เป็นทั้งความผิดวินัยและการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การให้สัมภาษณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานคร เป็นทั้งความผิดวินัยและฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย ในกรณีเช่นนี้ ให้ลงโทษความผิดวินัยได้ในกรณีเดียวเท่านั้น แต่ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษอาจสั่งให้ผู้ถูกลงโทษเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดก็ได้

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าส่วนราชการ ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างโดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ย้ายหรือโอนข้าราชการและลูกจ้างให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ยื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

หมายถึง เมื่อถึงช่วงเวลาการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ย้ายหรือโอนข้าราชการและลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะต้องนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ยื่นมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างผู้มีจริยธรรมดีเด่น หรือได้รับคะแนนเต็มจากการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในส่วนของคุณธรรม จริยธรรม จะได้รับสิทธิในเรื่องดังกล่าวในทันทีแต่อย่างใด

(๒) ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ จัดให้ลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ

หมายถึง

๑. หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการต้องจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ลงชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม
๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดฝึกอบรมข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่
๓. ต้องบันทึกในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคนลงใน แบบ ก.พ. ๗
๔. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคน

หมายถึง การประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

(๔) คุ่มครองข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

หมายถึง คุ่มครองในที่นี้หมายถึง การปกป้องรักษา การป้องกันรักษา กล่าวคือ เป็นการปกป้องผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ มิให้ถูกผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมในการกดขี่หรือกลั่นแกล้งข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม ทั้งสองระดับ และหรือหัวหน้าหน่วยงานแล้วแต่กรณี ที่ต้องดำเนินการคุ้มครองข้าราชการ หรือลูกจ้างดังกล่าว

(๕) ยกย่องข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานหรือคณะกรรมการจริยธรรมทั้งสองระดับ สามารถจัดให้มีการศึกษาคำนิยามที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ส่วนการดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนคำนิยามนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวที่จะพิจารณาดำเนินการต่อไป

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

หมายถึง เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างให้บุคคลต่าง ๆ ตามข้อ ๒๕ (๘) ทราบ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

หมายถึง เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานที่จะเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และรวบรวมรายงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในหน่วยงาน

ข้อ ๒๖ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ในเรื่องใด ข้าราชการและลูกจ้างอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานได้ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่เคยมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินหรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานอาจส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยให้

ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้

ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดชอบวินัย

หมายถึง เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ให้เสนอปัญหาดังกล่าวต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด ผ่านเลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด และหากเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่เคยมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานอาจส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยให้