

แนวทางการรักษาวิสัย
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ของ
สำนักงานเขตพญาไท

ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางการรักษาวินัย

ความหมายของวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา 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 ประชาชนก็จะมี ความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยส่วนรวมอีกด้วย และโดยที่ ข้าราชการจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน จึงต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดกว่าลูกจ้างของเอกชน เช่น พนักงานของธนาคารหรือบริษัทต่าง ๆ จะต้องรักษาชื่อเสียงไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว 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
- ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑. ภาคทัณฑ์ เป็นโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

นอกจากนี้ ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษภาคทัณฑ์ โดยทำเป็นคำสั่ง

และให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือทำเป็นหนังสือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ดังนั้น หากผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเงินเดือน สามารถรับการเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณได้ตามปกติ

๒. ตัดเงินเดือน เป็นการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือน ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เช่น ตัดเงินเดือน ๒% เป็นเวลา ๒ เดือน เมื่อพ้นเวลา ๒ เดือนแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนตามปกติ เป็นต้น โดยฐานเงินเดือนที่จะนำมาคำนวณใช้ฐานเงินเดือนที่ผู้ถูกลงโทษได้รับในวันที่ออกคำสั่งลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

๓. ลดเงินเดือน เป็นการลดเงินเดือนของผู้นั้นเป็นจำนวนร้อยละ ๒ หรือ ร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ กทม.ยังไม่นำมาใช้ เนื่องจากปัจจุบัน กทม. ยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว)

ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมีใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒) แต่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน

อำนาจการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

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

หมายเหตุ โทษตัดเงินเดือน เปลี่ยนแปลงตามข้อ ๖๗ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

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

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ

๕. ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีที่เกิดการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ 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 ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว
- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้สืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูล หรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ต้องดำเนินการทางวินัยโดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

หากผู้บังคับบัญชาละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัดให้ถือว่าหน้าที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบและอาจต้องรับผิดชอบทางวินัยด้วย (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม 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 และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน (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 (๕)) การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๑))

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการข่มผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๒))

๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(๑) ข้าราชการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๒ (๗))

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

(๓) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๘๓ (๘)) การกระทำผิดตามข้อนี้ จำกัดเฉพาะการกระทำที่อยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ถ้าเป็นช่วงเวลาอื่น ให้ใช้ความผิดฐานประพฤติกู้ชู้แทน

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) เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 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 (๔))

(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))

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๖))

การดำเนินการทางวินัย

๑. การสอบสวน

จุดมุ่งหมายของการสอบสวน เพื่อ

- ให้ได้ความจริงและยุติธรรม
- เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำสืบพยานหลักฐาน แก่ข้อกล่าวหา
- เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงแก่ข้าราชการ

๒. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

๒.๑ หลักการพิจารณาความผิด

- (๑) หลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
 - ต้องมีกฎหมายกำหนดว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด
 - การกระทำนั้นต้องเข้าองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ
 - เมื่อการกระทำเข้าองค์ประกอบเป็นความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทเป็นความผิดตามมาตรานั้น
- (๒) หลักมนุษยธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น

๒.๒ หลักการกำหนดโทษ

- (๑) หลักนิติธรรม คือ การกำหนดโทษในกรอบกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) หลักมนุษยธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น โดยคำนึงถึง
 - ลักษณะการกระทำผิด
 - ผลของการกระทำผิด
 - คุณความดีของผู้กระทำผิด
 - การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ
 - เหตุเบี่ยงหลังการกระทำผิด
 - สภาพของผู้กระทำผิด
- (๓) หลักความเป็นธรรม กำหนดโทษโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอหน้า
 - ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
 - ความผิดอย่างเดียวกันควรกำหนดโทษใกล้เคียงกัน
- (๔) หลักนโยบายของทางราชการ การกำหนดโทษข้าราชการควรคำนึงถึงนโยบายของข้าราชการด้วย

๓. การลงโทษทางวินัย

การลงโทษเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิด ทั้งนี้ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- (๑) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- (๒) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
- (๓) เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- (๔) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับเรื่องวินัย

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

(๒) การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามขบวนการของกฎหมาย เช่น กรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ต้องมีคำสั่งคณะกรรมการสอบสวน แจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสนำพยานเข้าสู้แก้ข้อกล่าวหา ต้องนำเรื่องเสนอ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (๓) ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้ ซึ่งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๗ วรรคสอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้สั่งลงโทษ ซึ่งกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญคือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างลงไปปฏิบัติแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ในการสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาในขณะลงโทษเป็นผู้สั่ง เช่น ข้าราชการสังกัดสำนักหนึ่งถูกสอบสวนทางวินัย และต่อมาข้าราชการผู้นั้นย้ายไปอีกสำนักหนึ่ง ผู้อำนวยการสำนักใหม่ที่ข้าราชการผู้นั้นย้ายมา จะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจลงโทษทางวินัยข้าราชการผู้นั้น เป็นต้น

(๔) สภาพการเป็นข้าราชการ กรณีการกระทำที่จะนำมาดำเนินการทางวินัย จะต้องเป็นการกระทำขณะที่เข้ามาเป็นข้าราชการแล้ว จะนำกรณีที่เคยกระทำก่อนเป็นข้าราชการมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ แต่อาจถูกสั่งให้ออกเพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการ และขณะลงโทษจะต้องยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้นั้นออกจากราชการไปแล้ว ก็ไม่อาจลงโทษได้ เว้นแต่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษอยู่ก่อนออกจากราชการ ซึ่งมีโทษเพราะเหตุตาย ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจดำเนินการทางวินัยและลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการได้ 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

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

๕. การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การอุทธรณ์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยและถูกสั่งให้ออกจากราชการบางกรณี โดยผู้ถูกลงโทษหรือถูกให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕

การร้องทุกข์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการ โดยให้ร้องทุกข์ในเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ โดยร้องทุกข์ได้ ดังนี้

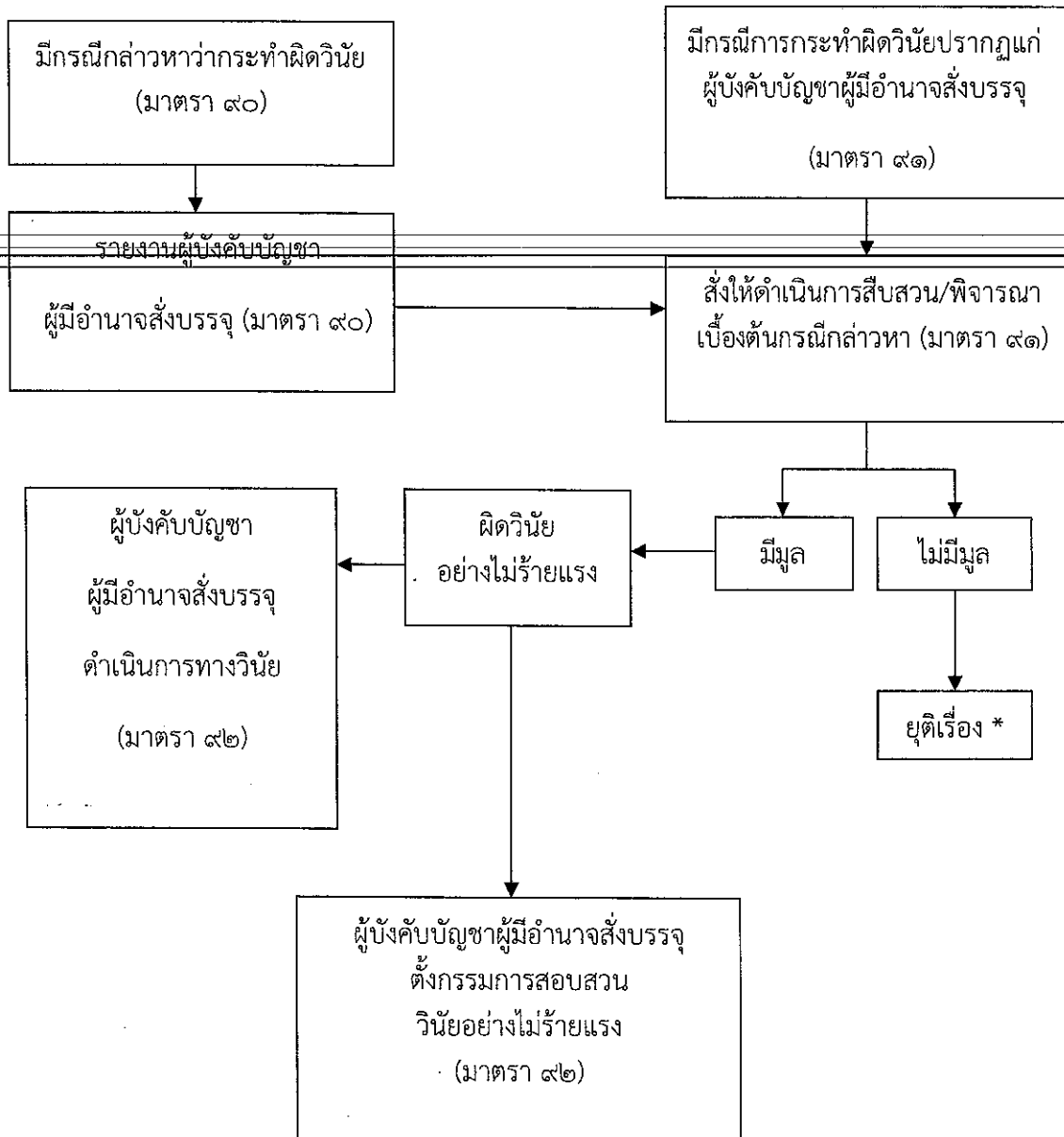
ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ แยกเป็น ๓ กรณี

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

๒. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๐ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 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. กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง (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 และในกรณีจำเป็นจะตั้ง

ผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

เงื่อนไขสำคัญ 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 กรรมการชุดดังกล่าวถือว่าขาดคุณสมบัติ (มาตั้งแต่ต้น และหากดำเนินการสอบสวนไปแล้ว ให้ถือว่ากระบวนการสอบสวนโดยคณะกรรมการชุดนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หน่วยงานจะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ให้ถูกต้อง

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 ขอยกเวลาตามความ จำเป็นได้ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน แต่เมื่อรวมระยะเวลาที่สอบสวนนับตั้งแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรกตามข้อ ๒๗ เกินกว่า ๑๘๐ วัน ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องรายงาน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ประจำหน่วยงานที่ผู้สั่งสั่งกักทราบ 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 แบบตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖) ส่วนแบบและคำสั่งอื่น ๆ เช่น คำสั่ง ลงโทษงดโทษเพิ่มโทษ ฯลฯ ให้ใช้แบบที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไปพลางก่อน (ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙)

๒. กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง วรรคสองและวรรคสี่)

- เป็นการอนุโลมนำรูปแบบและวิธีการของกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้ (ข้อ ๑๒)

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

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

แบบที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัย อนุโลมให้นำแบบ ดว.๑-๖ มาใช้กับการดำเนินการของ คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ไม่ต้องใส่ชื่อย่อแบบ

แผนภูมิที่ ๒ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวางแนวทางสอบสวน
พิจารณาเรื่องที่ยกกล่าวหา กำหนดข้อกล่าวหา
๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา
๔. แจ้งข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน

ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

๖. รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา
๗. ประชุมพิจารณาพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหา
กระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด ผิดกรณีใด มาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด
๘. ทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวน

ภายใน ๒๐ วันนับแต่ วันที่ประธานกรรมการ รับทราบคำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)
--

๙. เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. งดโทษ เนื่องจากเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิด
๒. ลงโทษ
๓. เพิ่มโทษ ลดโทษ

- ให้หน่วยงานรวบรวมผลดำเนินการ รวมทั้งคำสั่งงดโทษ / ลงโทษทางวินัย รายงานมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการ
ตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงาน แล้วนำเสนอ ก.ก.พิจารณา
- กรณี ก.ก. เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องทั้งหมดคืนให้หน่วยงานเก็บรักษาไว้
- กรณี ก.ก. ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน และมีมติอย่างหนึ่งอย่างใด สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องให้
หน่วยงานเพื่อดำเนินการตามมติ ก.ก. แล้วรายงานกลับมาที่ ก.ก. อีกครั้งเพื่อทราบ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่
รับแจ้งมติ ก.ก. (มาตรา ๕๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

หมายเหตุ

๑. รวมระยะเวลาสอบสวน ตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบ
คำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)
๒. สามารถขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวน (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)
๓. ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ จะขยายเวลาหรือไม่ก็ได้ (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)
 - ๓.๑ กรณีขยายเวลาการสอบสวน ให้แสดงเหตุผลไว้ด้วย
 - ๓.๒ กรณีไม่ขยายเวลาการสอบสวน จะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการ แล้วให้สั่งหรือ
ดำเนินการตามข้อ ๑๑ ต่อไปก็ได้

แผนภูมิที่ ๓ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งแรกเพื่อกำหนดประเด็นและวางแนวทางสอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐาน ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่อง (ข้อ ๒๗)
๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ข้อ ๒๘ (๑), ข้อ ๒๙)
๔. แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน
ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามแบบ ดว.๕ (ข้อ ๒๘ (๒), ข้อ ๔๑)
๕. ให้อีกโอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา (ข้อ ๒๘ (๓), ข้อ ๔๑)
๖. พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน (ข้อ ๒๘ (๔), ข้อ ๕๒)
๗. ทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามแบบ ดว. ๖ (ข้อ ๒๘ (๕), ข้อ ๕๓)

ภายใน ๑๒๐ วัน
นับแต่วันที่มีการ
ประชุมครั้งแรก
ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง

๘. กรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเห็นด้วยกับผลสรุปของคณะกรรมการสอบสวน ฯ ที่เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หน่วยงานไม่สามารถลงโทษได้ แต่ให้รายงานการดำเนินการพร้อมเอกสารสำนวน การสอบสวนมาที่สำนักงาน 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. มีมติรับทราบการดำเนินการของหน่วยงาน อีกครั้งหนึ่ง
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 เพื่อติดตามเร่งรัด ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ตัวอย่างคำสั่ง



คำสั่ง.....

ที่...../255...

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

ด้วยมีผู้ร้องเรียนกล่าวหา นาย/นาง/นางสาวข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่ง สังกัด
ว่ามีพฤติกรรม.....
.....

ฉะนั้น เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวโดยละเอียด พร้อมพยานหลักฐานในอันที่จะพิจารณา
ได้ว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 และมาตรา 52
(..) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และมาตรา
91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นประธานกรรมการ
2. (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการ
3. (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงดำเนินการสืบสวนให้แล้วเสร็จภายใน .. วัน นับแต่
วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง แล้วเสนอสำนวนการสืบสวนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่

ประมวลจริยธรรมของ
ข้าราชการและลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๑

บทนำ

ประมวลจริยธรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ

กมลธรรม วาสบุญมา

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ประมวลจริยธรรม

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

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวมีผลให้บุคคลประเภทต่างๆต่อไปนี้ **ต้องมีมาตรฐาน**ทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม 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 (หรือเรียกย่อว่า ก.ต่างๆ) เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร-ตำรวจ เป็นต้น ตลอดจนข้าราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆที่ไม่ได้สังกัดกระทรวง ทบวง กรมใด (รวมถึงลูกจ้าง หรือบุคลากรที่เรียกชื่ออื่นซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานราชการนั้นๆด้วย)

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 บรรจุนโยบายไว้ในประมวลจริยธรรมแต่ละฉบับ

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 ในส่วนนี้ก็จะต้องกำหนดว่าจะต้องลงโทษทางจริยธรรมอย่างไร

ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายประจำ 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 แล้ว แต่สำหรับในส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น ในระดับชาติมีครบ ๓ ฉบับแล้ว (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และข้าราชการการเมือง) ในระดับท้องถิ่นยังทำเสร็จแล้วเพียงประมาณร้อยละ ๕๐ เนื่องจากมีองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมากถึง ๗,๘๐๐ กว่าแห่ง และหลายแห่งอยู่ระหว่างยังไม่มีส่วนท้องถิ่นเนื่องจากหมดวาระ และเหตุผลทางเทคนิคอื่นๆ จึงอยู่ในระหว่างติดตามเร่งรัดในส่วนนี้

การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

กรุงเทพมหานคร ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะพิเศษและมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร / สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร / สมาชิกสภาเขต / ที่ปรึกษาประจำ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆที่มาจากการเมือง) และในส่วนของข้าราชการ / ลูกจ้าง / เจ้าหน้าที่ฝ่ายประจำ (ซึ่งสังกัดการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.)) ดังนั้น จึงอยู่ในส่วนที่ต้องจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อใช้บังคับครอบคลุม

^๒ การพิจารณาว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้นมีลักษณะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจาก

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

ทั้งในส่วนของฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ (โดยอาจมีประมวลจริยธรรมฝ่ายละฉบับก็ได้) เพื่อกำกับดูแลด้านจริยธรรมของบุคลากรอย่างทั่วถึง^๓

เมื่อหน่วยงานของรัฐจัดให้มีประมวลจริยธรรมและประกาศใช้แล้ว สิ่งที่มาตามคือการปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่สุด ประมวลจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร มิใช่เป็นเพียงเครื่องมือในการตรวจสอบและลงโทษทางจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังมีเนื้อหาในส่วนของส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมด้วย ดังนั้น การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

จึงต้องมุ่งเน้นทั้งในส่วนของการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม (ที่เป็นมาตรการเชิงรุก) และการตรวจสอบด้านจริยธรรม (ซึ่งค่อนข้างเป็นมาตรการตั้งรับ) ไปพร้อมๆ กัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภารกิจด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมที่สำคัญนั้น อาจแบ่งได้เป็น ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ

๑. ภารกิจด้านการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม เป็นภารกิจที่เน้นการปลูกฝังและกระตุ้นจิตสำนึกด้านจริยธรรมของกลุ่มเป้าหมาย 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 (เมื่อสำเร็จแล้วเกิดผลเสียมากกว่าสิ่งดีๆที่จะได้) ทำบ่อยๆซ้ำๆ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องปกติที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน

จริยธรรมคือธรรมที่เป็นข้อพึงประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีมากมายหลายเรื่อง เช่น ความซื่อตรง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การไม่เลือกปฏิบัติ ฯลฯ ดังนั้น หากจะจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมทุกเรื่องในคราวเดียวกัน ก็อาจทำได้ไม่สำเร็จ หรืออาจไม่เกิดพัฒนาการทางจริยธรรมเท่าที่ควร ดังนั้น หากหน่วยงานประสงค์จะจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม อาจพิจารณาเลือกจริยธรรมข้อใด

^๓ ขณะเขียนบทความนี้กรุงเทพมหานครได้ประกาศใช้ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อเป็นบทกำกับความประพฤติด้านจริยธรรมของบุคลากรกรุงเทพมหานครแล้ว

ข้อหนึ่งเป็นหลัก (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” แต่หากไม่พบว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมก็ให้ยุติเรื่อง (แต่ประมวลจริยธรรมบางฉบับหรือของบางหน่วยงาน มีการระบุเพิ่มเติมว่า แม้ตรวจสอบแล้วพบว่า ไม่ถึงขนาดเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม หรือไม่ถึงขนาดผิดวินัย แต่กลไกบังคับการเห็นสมควร ก็อาจให้มีการตักเตือนหรือแก้ไขพฤติกรรม หรือดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสมได้)

กระบวนการตรวจสอบต้องมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โปร่งใส เสมอภาค และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ดี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๐ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินไว้เป็นพิเศษในเรื่องนี้ว่า หากการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรง หรือปรากฏเหตุว่าผู้รับผิดชอบบังคับการตามประมวลจริยธรรมจะดำเนินการด้วยความไม่เป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินอาจเข้าไปดำเนินการ “ไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะ” ก็ได้^๕

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

^๕ 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 โทษทางจริยธรรมได้ถูกกำหนดไว้หรือยัง เหมาะสมหรือไม่ ควรแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

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

๑.๕ พิจารณาในประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

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

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

(หากหน่วยงานประสงค์ใช้แบบประเมินประมวลจริยธรรม สามารถขอรับการสนับสนุนได้ที่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

บทสรุป

โดยสรุป เมื่อมีประมวลจริยธรรมแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือ การนำประมวลจริยธรรมดังกล่าวมาบังคับใช้อย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณธรรมจริยธรรมขึ้นมาในองค์กร ประมวลจริยธรรมไม่ใช่มุ่งเพียงที่จะเป็นเครื่องมือเพื่อการลงโทษลงทัณฑ์ทางจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งเพื่อเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่เป็นสุข สงบร่มเย็นต่อไป

กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการตรวจสอบ เพราะเป็นมาตรการด้านป้องกันที่มีผลกระทบต่อคนกลุ่มใหญ่ให้ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม ในขณะที่มาตรการตรวจสอบอาจใช้แก้ไขได้เป็นรายกรณี แม้จะมีผลทางการป้องปรามผู้อื่นไม่ให้กระทำตาม แต่ก็น้อยกว่ากลุ่มเป้าหมายของมาตรการป้องกันเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ การประเมินประมวลจริยธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งในส่วนของเนื้อหาและการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมได้ต่อไป

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

บทที่ ๒

มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

คำนิยามศัพท์

“จริยธรรม” หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดังนั้น จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้จึงมีความหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎของศีลธรรมสำหรับข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียง และมีการนำมาใช้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติ เช่น

“จรรยา” หมายความว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่ในคณะ

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

“ค่านิยม” หมายความว่า สิ่งทีบุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการจัดทำประมวลจริยธรรม

๑. เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติตามมาตรา ๒๗๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
๒. ใช้เป็นกรอบในการควบคุมกำกับ ดูแลความประพฤติของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตลอดจนพนักงานและลูกจ้างของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร โดยการกระทำฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย
๓. เพื่อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร
๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีประมวลจริยธรรม

๑. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระบบทุนนิยมที่เป็นอยู่ มีอิทธิพลสูงต่อการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ทำให้สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มุ่งถึงการแสวงหาอำนาจ เงินตรา หรือที่เรียกว่า “สังคมบริโภคนิยม” โดยไม่คำนึงถึงวิถีการได้มาว่าถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ และคนในสังคมปัจจุบันเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนร่วมหรือประโยชน์ของประเทศชาติ เอาใจเอาเปรียบต่อกัน

๒. ในปัจจุบันนี้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันไม่จำกัดอยู่เพียงในภาครัฐ แต่ยังรวมถึงภาคเอกชนและประชาชน หน่วยงานภาครัฐต้องส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการทุจริต การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องคือการปรับเปลี่ยนให้คนมีทัศนคติที่ดีในเรื่องดังกล่าว และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและมีการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล มีประประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้งคนในองค์กรต้องมีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นหลักแห่งความจริงแห่งเหตุและผลในการดำเนินชีวิตทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรมได้จะต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจังจากองค์กรต่างๆ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สื่อมวลชน รัฐบาล ผู้ตรวจการแผ่นดิน การบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ การเปลี่ยนระบบสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์การ

นอกจากนี้ข้าราชการเองจะต้องมีหลักการ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าทำอย่างไร ที่จะให้คนรุ่นใหม่ได้ผลักดันให้สิ่งเหล่านี้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมได้ในอนาคตอันใกล้ สิ่งสำคัญจะต้องเน้นเรื่องการให้ความรู้ที่ชัดเจนถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยา และจรรยาบรรณ เนื่องจากส่วนใหญ่ยังสับสนในการแยกแยะ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง และพัฒนาตนไปในทางที่ถูกต้องและควร

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) ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักนิติธรรม
- (๕) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยอันดี และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

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 ยึดมั่นที่จะทำในสิ่งที่ถูกที่ควร 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 ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

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 มีความซื่อสัตย์ 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 ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

- หมายถึง** ๑. ไม่ใช้ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด
๒. ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป
๓. ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ตัวอย่าง นางสาวรุ่งฯ ตำแหน่งพยาบาล รับครีมหน้าขาวจากร้านค้าในตลาดโรงเกลือ มาจำหน่ายแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการเพื่อเป็นรายได้เสริม ทั้งที่ทราบว่า ครีมดังกล่าวไม่ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรม ผู้ซื้อที่ซื้อไปเนื่องจากเชื่อถือเห็นว่าเป็นพยาบาลประจำหน่วยงานราชการ น่าจะใช้ได้ผลดี แต่เมื่อนำไปใช้แล้วปรากฏว่าผู้ซื้อหลายราย เกิดอาการแพ้ยาทำให้หน้าเสียโฉม ดังนี้ ถ้าวางนางสาวรุ่งฯ 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 ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อหาประโยชน์ที่สมควรได้สำหรับตนเอง 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 เนื่องจากกฎหมายไทยมีข้อจำกัดและหลักเกณฑ์กับบุคคลหรือนิติบุคคลต่างด้าวอย่างเข้มงวด อย่างไรก็ตาม กฎหมายเองก็ไม่ได้รัดกุม ครอบคลุมลงลึกไปถึงบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติไทย ซึ่งถือว่ามีสิทธิโดยชอบธรรม 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

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ได้กำหนดให้องค์กรในรูปแบบของคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล 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 ได้พิจารณาวินิจฉัยข้อร้องเรียนว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมแล้ว จะต้องส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนสังกัด เพื่อดำเนินกระบวนการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑. คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๑.๑ **คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร** (ตามข้อ ๑๖) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๙ คน

- ๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นกรรมการ
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคนที่ปลัดกรุงเทพมหานครนำเสนอโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร 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) คุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้

ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น

๓) เผยแพร่ ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการ ลูกจ้าง และประชาชน

๔) ส่งเสริมและยกย่องหน่วยงาน ส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

๕) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีมาตรการใด 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 |

แต่ละหน่วยงานมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หน่วยงานละ ๑ คณะ โดยหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรมตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนด และเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครดำเนินการแต่งตั้ง (ข้อ ๑๘)

๒.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน (ข้อ ๑๘) แต่ละคณะ

ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 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 กรณีเห็นว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานเพื่อปฏิบัติตามความใน ส่วนที่ ๒ หมวด ๒ แห่งประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว
- ๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในหน่วยงาน เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครโดยเร็วถ้าคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานเป็นที่สุด

๔) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่มีความวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

๕) คู่มาครงข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการและลูกจ้างผู้นั้น

๖) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการ

จริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๓. หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (ตามข้อ ๒๒)

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

- ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
- สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) คู่มาครงข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

๒) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๓) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานหรือส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

๔) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หรือคำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าหน่วยงานไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานไปให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินหรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยไว้เสร็จเด็ดขาดแล้ว

๕) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และขอเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร

๖) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๓ การกระทำที่ฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรมนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้างและระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

หมายถึง ๑. เมื่อมีการร้องเรียนว่าข้าราชการหรือลูกจ้างกรุงเทพมหานครฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ใน

หมวด ๑ ส่วนที่ ๑ คำนิยมหลัก ข้อ ๕ และส่วนที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรมขององค์การ ข้อ ๖-๑๕ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า ข้อร้องเรียนดังกล่าวเข้าข่ายของการฝ่าฝืนจริง ให้คณะกรรมการฯ ส่งเรื่องให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ถูกร้องเรียนสังกัดอยู่ เพื่อดำเนินกระบวนการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกร้องเรียนโดยเร่งด่วน และหากผลการสอบสวนสรุปว่า มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมจริง ให้ส่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป

๒. การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๑ ของประมวลจริยธรรมอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานครอย่างร้ายแรงให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (ข้อ ๒๓ วรรคสอง) และเมื่อได้มีคำสั่งลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดตามประมวลจริยธรรมนี้แล้ว ให้หน่วยงานรายงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน และให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน รายงานคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครทราบด้วย เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลทางสถิติต่อไป

๓. ข้าราชการและลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดฐานฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ตามความในหมวด ๑ แห่งประมวลจริยธรรม สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ เหมือนการกระทำผิดทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำความผิดที่มีทั้งความผิดวินัยและเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ลงโทษวินัยได้ครั้งเดียวในการกระทำนั้น และอาจได้รับการพัฒนาตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดด้วยก็ได้

หมายถึง การกระทำความผิดที่เป็นทั้งความผิดวินัยและการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การให้สัมภาษณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานคร เป็นทั้งความผิดวินัยและฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย ในกรณีเช่นนี้ ให้ลงโทษความผิดวินัยได้ในกรณีเดียวเท่านั้น แต่ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษอาจสั่งให้ผู้ถูกลงโทษเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครกำหนดก็ได้

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการ ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างโดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ย้ายหรือโอนข้าราชการและลูกจ้างให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย

หมายถึง เมื่อถึงช่วงเวลาการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ย้ายหรือโอนข้าราชการและลูกจ้าง **ผู้บังคับบัญชา**ผู้มีอำนาจจะต้องนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างผู้มีจริยธรรมดีเด่น หรือได้รับคะแนนเต็มจากการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ในส่วนของคุณธรรม จริยธรรม จะได้รับสิทธิในเรื่องดังกล่าวในทันทีแต่อย่างใด

(๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ จัดให้ลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ

หมายถึง

๑. หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าส่วนราชการต้องจัดให้ข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ ลงชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม
๒. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดฝึกอบรมข้าราชการและลูกจ้างที่บรรจุใหม่
๓. ต้องบันทึกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคนลงใน แบบ ก.พ. ๗
๔. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างแต่ละคน

หมายถึง การประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลที่สำนักงาน ก.ก. กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

(๔) คุ่มครองข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

หมายถึง คุ่มครองในที่นี้หมายถึง การปกป้องรักษา การป้องกันรักษา กล่าวคือ เป็นการปกป้องผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ มิให้ถูกผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมในการกดขี่หรือกลั่นแกล้ง ข้าราชการ หรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม ทั้งสองระดับ และหรือหัวหน้าหน่วยงานแล้วแต่กรณี ที่ต้องดำเนินการคุ้มครองข้าราชการ หรือลูกจ้างดังกล่าว

(๕) ยกย่องข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานหรือคณะกรรมการจริยธรรมทั้งสองระดับ สามารถจัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ส่วนการดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวที่จะพิจารณาดำเนินการต่อไป

(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 ข้าราชการและลูกจ้างอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานได้ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่เคยมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินหรือคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานอาจส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยให้

ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้

ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดชอบวินัย

หมายถึง เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ให้เสนอปัญหาดังกล่าวต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด ผ่านเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่ตนสังกัด และหากเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายหน่วยงาน และยังไม่เคยมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานอาจส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครวินิจฉัยให้