



คมีอ

ป แนวทางปฏิบัติ ตามข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐาน
ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน
และค่านิยมหลักกรมที่ดิน



พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล
อดุลยเดชพระราชมารงานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๙

“การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่อง
ถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ข้าราชการ
ทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติ
ทุกอย่างให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม
ข้อสำคัญ เมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี
โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้าน
เพื่อให้งานที่ทำยังเกิดผลดี ที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว”

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์ กรมที่ดิน

“เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด
แก่ประชาชนและการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการ
การบริการ ระดับสากล”

นิยามวิสัยทัศน์

๑. ขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
หมายถึง

๑.๑ การคุ้มครองสิทธิด้านที่ดินให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตาม
กฎหมาย

๑.๒ การบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ
ออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนมีความเป็นเอกภาพเป็นไปในทิศทาง
เดียวกันทั้งประเทศ ทั้งเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ

๒. ขับเคลื่อนการจัดการที่ดินเพื่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง

๒.๑ กรมที่ดินเป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ

๒.๒ ระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน
สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้าน
เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

๓. มาตรฐานการจัดการ การบริการ ระดับสากล หมายถึง

๓.๑ ระบบการให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศ
ไทยมีความทันสมัยบริการออนไลน์ทั่วทั้งประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล

๓.๒ บุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของประเทศ มีขีดความสามารถ
สูงในระดับสากล

๓.๓ ระบบบริหารจัดการภายในได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์รางวัล
คุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA)

พันธกิจ กรมที่ดิน

๑. ค้ຸມครองสิทธิที่ดินให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย
๒. บุรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนมีความเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติ
๓. เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
๔. ให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศไทยที่มีความทันสมัย บริการออนไลน์ ทั่วทั้งประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล พร้อมทั้งมีบุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของประเทศ ที่มีขีดความสามารถสูงในระดับสากล

ค่านิยมหลักกรมที่ดิน ACCEPT

Accountability	:	รู้รับผิดชอบ
Customer Service	:	มอบจิตบริการ
Communication	:	สื่อสารเลิศล้ำ
Ethic	:	จริยธรรมนำจิตใจ
People Development	:	ฝึกฝั้เรียนรู้
Teamwork	:	มุ่งสู่ความร่วมมือ

ข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๕๒

- ข้อ ๑ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ข้อ ๒ ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
- ข้อ ๓ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- ข้อ ๔ ไม่เลือกปฏิบัติ
- ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ข้อ ๖ มีจิตบริการ
- ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ข้อ ๘ รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

คำปรารภ

หนังสือคู่มือฯ เล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการมที่ดินประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลักของกรมที่ดิน อันจะเป็นประโยชน์กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมที่ดิน สำหรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติตามให้อยู่ภายใต้กรอบของคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ตั้งมั่นในคุณงามความดี ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานที่จะต้องกระทำทุกขณะในการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้ นำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน

กรมที่ดิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือคู่มือฯ เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมที่ดิน ในการประพฤติและปฏิบัติตามหนังสือคู่มือฯ เล่มนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และมุ่งหวังให้ผู้มีบทบาทหน้าที่ต้องตระหนัก ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตลอดไป

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน
ธันวาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หมวด ๑ เรื่องทั่วไป	๑
วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ	๑
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ	๒
หมวด ๒ ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับ	
กฎหมายกฎเกณฑ์ของสังคม	๑๐
ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย	
กฎเกณฑ์ของสังคม	๑๐
การผสมผสานของจริยธรรมและกฎหมาย	
กฎเกณฑ์ของสังคมราชการ	๑๑
จริยธรรม คุณธรรม วิชาชีพนิยม และจรรยา	
ของข้าราชการพลเรือนไทย	๑๒
คุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ	๑๓
หมวด ๓ ว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์	๑๖
ผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๖
ผลประโยชน์สวนตน	๑๘
ผลประโยชน์สาธารณะ	๑๙
การรับไฉฉะของกำนัน/ของขวัณ	
และผลประโยชน์ต่างๆ	๒๐
ของกำนัน/ของขวัณและผลประโยชน์ต่างๆ	
ที่เสนอให้แกพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๒๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตัวอย่างของของกำนัล/ของขวัญ และผลประโยชน์ต่างๆ	๒๗
บทที่ ๒ ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๑ จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๒๙
หมวด ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๓๓
หมวด ๒ ขอบบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒	๕๐
หมวด ๓ ค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๕๖
บทที่ ๓ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๕๗
หมวด ๑ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	๕๗
บุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๕๘
ขอปฏิบัติสำหรับนักบริหาร	๗๒
กลไกและระบบ	๗๓
แผนภูมิโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน	๗๗
กรอบอัตรากำลังในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมที่ดิน	๗๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวคำถาม – คำตอบ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๗๙
หมวด ๒ แนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒	๘๓
จรรยาวิชาชีพ	๘๓
แนวทางปฏิบัติ	๘๔
หมวด ๓ แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๑๐๑
แนวทางปฏิบัติ	๑๐๑
ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน	
ข้อเท็จจริง	๑๐๕
ตัวอย่างรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริง	๑๐๖
ตัวอย่างรายงาน บันทึกข้อความ	๑๐๘
ตัวอย่างบันทึกการว่ากล่าวตักเตือน	๑๑๐
ตัวอย่างหนังสือทัณฑ์บน	๑๑๑
กรณีตัวอย่าง	๑๑๒
บทที่ ๔ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาของข้าราชการกรมที่ดินและค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๑๒๓
หมวด ๑ กระบวนการและกลไกการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๑๒๓
กระบวนการจัดการกรณีมีข้อสงสัยหรือทักท้วง	
ว่ามีการกระทำขัดประมวลจริยธรรม	๑๒๓
กลไกการดำเนินการกรณีสงสัย/ทักท้วงว่ากระทำ การขัดประมวลจริยธรรม	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด ๒ กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนประมวล	
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๑๒๕
กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนประมวล	
จริยธรรม	๑๒๕
กลไกการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม	๑๒๖
การพิจารณาข้อร้องเรียนในเบื้องต้น การสืบสวน	
ข้อเท็จจริง	๑๒๗
ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนและวิธีพิจารณา	
ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรม	๑๔๑
กำหนดขั้นตอน บทลงโทษ	๑๔๒
หมวด ๓ การประพฤติปฏิบัติตาม จรรยาข้าราชการ	
กรมที่ดิน และค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๑๔๕
กลไกการขับเคลื่อนข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยา	
ข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒	
และค่านิยมหลักกรมที่ดิน	๑๔๖
กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนจรรยา	
ข้าราชการ	๑๔๗
การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมหลัก	๑๕๐
เอกสารอ้างอิง	
คณะผู้จัดทำ	

บทที่ ๑

บทนำ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เป็นต้นมาแต่ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ยังมีจำนวนไม่มากนัก ดังนั้น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน จึงได้จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขึ้นเพื่อนำสาระสำคัญการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมที่ดินมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางมิให้เกิดกรณีฝ่าฝืนจริยธรรมได้

หมวด ๑

เรื่องทั่วไป

๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

๑.๑.๑ เพื่อให้บุคลากรของกรมที่ดินมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑.๑.๒ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้บุคลากรกรมที่ดินและสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้

๑.๑.๓ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของบุคลากรกรมที่ดินให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อลดปัญหาการร้องเรียนการกระทำผิด ฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๒.๑ บุคลากรกรมที่ดินมีจิตสำนึกในคุณธรรมจริยธรรมและดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมสมความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ

๑.๒.๓ บุคลากรกรมที่ดิน มีความรู้ ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑.๓ นิยามศัพท์และแนวคิดสำคัญ

คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และจรรยาบรรณในสังคม

๑.๓.๑ “คุณธรรม” ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า “Morality หรือ Virtue” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๓ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น ๒ ความหมาย คือ

๑) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ ๒) การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ

ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๕๐, ๗) กล่าวว่า คุณธรรม (Moral) คือหลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดีในทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดีย่อมมีผลผลิตของความดีคือความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่กระทำความชั่วย่อมนำความเจ็บปวดมาให้ การเป็นผู้มีคุณธรรม คือ การปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม ความเข้าใจในเรื่องการกระทำดีมีคุณธรรมเป็นเกณฑ์สากลที่ตรงกัน เช่น การไม่ฆ่าสัตว์

ไม่เบียดเบียน ไม่ลักขโมยไม่ประพฤติผิดในกาม เป็นต้น สภาพการณ์ของการทำความดีคือ ความเหมาะสม ความควรต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถสั่งสอนอบรมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้องมีสติสัมปชัญญะ รับผิดชอบชั่วดีตามทำนองคลองธรรม มีจิตใจลักษณะนิสัยหรือความตั้งใจที่ดีงาม

พุทธทาสภิกขุ (๒๕๐๕, ๓) ได้ให้อธิบายคำว่า คุณธรรม ไว้ว่า คุณ หมายถึง ค่าที่มีอยู่ในแต่ละสิ่ง ซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความยึดถือ เป็นไปได้ทั้งทางดีและทางร้าย คือ ไม่ว่าจะทำให้จิตใจยินดีหรือยินร้าย ก็เรียกว่า “คุณ” ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมัน ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมาย ๔ อย่าง คือ ๑) ธรรมะ คือ ธรรมชาติ ๒) ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติที่เรามีหน้าที่ต้องเรียนรู้ ๓) ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เรามีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ๔) ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เรามีหน้าที่จะต้องมีหรือใช้มันอย่างถูกต้อง

วศิน อินทสระ (๒๕๔๙, ๑๙๙) ได้กล่าวถึง คุณธรรม ไว้ว่าหมายถึง อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากการพยายาม และความประพฤติที่ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

ทศนา แคมมณี (๒๕๔, ๔) คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งเป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจ

ลิขิต อีรวะคิน (๒๕๔๘, ๑๗) ได้ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคลศาสนาและอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วยปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณสังคมต้องมีจิตวิญญาณคุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ในการกลมเกลียวเรียนรู้โดยพ่อและแม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

วีระ บำรุงรักษ (๒๕๒๓) คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด (Mental Attitude) หรือสภาพจิตใจที่เป็นกุศล คุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออกเน้นการกระทำ พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น สภาพจิตใจที่เป็นกุศลที่เรียกว่า “คุณธรรม” นี้ เกิดขึ้นได้เพราะจิตรู้จักความจริง (Truth) ความดี (Goodness) และความงาม (Beauty)

สรุปได้ว่า “คุณธรรม” เป็นคุณลักษณะของความรู้สึกนึกคิด หรือสภาวะจิตใจที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและดีงาม ที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม

๑.๓.๒ “จริยธรรม” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Moral หรือ Morality หรือ Ethics หรือ Ethics rule” มาจากคำว่า จริยะ + ธรรมะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้ความหมายไว้ดังนี้ “จริย” แปลว่าความประพฤติ หรือกริยาที่ควรประพฤติ “ธรรม” แปลว่า สภาพคุณงามดี ดังนั้น คำว่า “จริยธรรม” ความประพฤติปฏิบัติที่โดยสภาพแล้วถือเป็นสิ่งที่ดีงาม

พระพรหมคุณาภรณ์ (๒๕๔๖, ๑๕) ได้กล่าวถึง จริยธรรมไว้ว่า เป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ดังนี้ ๑) พฤติกรรมทางกาย วาจา และการใช้อินทรีย์ในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ๒) จิตใจของเรา ซึ่งมีเจตจำนง ความตั้งใจ แรงจูงใจที่จะทำให้เรามีพฤติกรรมสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างไร ตามภาวะและคุณสมบัติต่างๆ ของจิตเจตนั้นๆ ๓) ปัญญา ความรู้ ซึ่งเป็นตัวชี้ทางให้ว่าเราจะสัมพันธ์อย่างไร จึงจะได้ผล และเป็นตัวจำกัดขอบเขตว่าเราจะสัมพันธ์กับอะไร จะใช้

พฤติกรรมได้แค่ไหนเรามีปัญญา มีความรู้แค่ไหน เราก็ใช้พฤติกรรมได้ในขอบเขตนั้น ถ้าเราขยายปัญญาความรู้ออกไป เราก็มีพฤติกรรมที่ซับซ้อนและได้ผลดียิ่งขึ้น

พระราชชัยกวี (ภิกขุพุทธทาส อินทปัญโญ) (๒๕๑๑, ๘) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม หมายถึง สิ่งทีพึงประพฤติจะต้องประพฤติ

วิทย์ วิศทเวทย์ (๒๕๓๘, ๑๒) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม คือ ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิชาจริยศาสตร์ มาวิเคราะห์แยกแยะว่าสิ่งใดดี ควรกระทำและสิ่งใดชั่วควรละเว้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ป-ยุตโต) (๒๕๓๘, ๑๕) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม หมายถึง มรรคคือ วิธีปฏิบัติสายกลาง เพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายของชีวิต

ทิสนา แคมมณี (๒๕๔๖, ๔) จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (๒๕๕๐) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม คือ หลักหรือหัวข้อแห่งความประพฤติปฏิบัติเพื่อเกิดปกติสุขในสังคม ไม่ให้มีการเอารัดเอาเปรียบกันหรือมีได้กัแต่น้อยให้เกิดความมั่งคั่ง มั่นคงทั้งส่วนตนและส่วนท่าน

สมคิด บางโม (๒๕๕๔, ๑๒) ได้ให้ความหมาย จริยธรรม หมายถึง หลักหรือข้อความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ดิงามตามหลักคุณธรรม ตลอดจนการมีปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุผลว่าอะไรดีควรประพฤติ อะไรไม่ดี ไม่ควรประพฤติ

สรุปได้ว่า “**จริยธรรม**” เป็น ความประพฤติ กริยา หรือสิ่ง ที่ควรประพฤติปฏิบัติ ในทางที่ถูกต้อง ดิงามและเหมาะสม ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “**คุณธรรม**” เป็นลักษณะความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในแต่ละ

บุคคล ส่วน“ จริยธรรม” เป็นลักษณะการแสดงออกของร่างกายทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรมนั่นเอง

๑.๓.๓ “ จรรยา” คือความประพฤติและการปฏิบัติที่ถือว่ามีความถูกต้อง ดีงามควรทำตามหลักจริยธรรมของกลุ่มบุคคลในอาชีพหนึ่ง ๆ เช่น จรรยาแพทย์ จรรยาข้าราชการ ฯลฯ และอาจกำหนดอย่างชัดเจนเป็นข้อ ๆ เรียกว่า**จรรยาบรรณ (Code of Ethics)**

“จรรยาบรรณ หรือจรรยาในการปฏิบัติงาน” (Work Ethics) หมายถึง คุณความดีที่บุคคลที่ทำงานยึดเป็นข้อปฏิบัติ โดยกฎหมายใช้เป็นสิ่งบังคับบุคคลโดยทั่วไป ส่วนผู้ประกอบการอาชีพควรมีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม (Code of Ethics) เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพว่าควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจึงมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรดำรงตนในสังคมอย่างไรจึงมีความเหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งอาชีพ ซึ่งในความหมายนี้ ถือเป็น Ethical Standard คือ การแสวงหาความดีที่ควรยึดถือว่าควรเป็นอย่างไร และนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติมีความหมายครอบคลุมกว้างขวางกว่ากฎหมายและกฎระเบียบ แต่มีจุดอ่อนคือ ขาดบทบังคับการลงโทษเมื่อมีการละเมิด ซึ่งในบางประเทศ บางสังคม จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดเป็นข้อบังคับให้ประพฤติปฏิบัติ โดยมีองค์การควบคุม เช่น ประมวลมาตรฐานพฤติกรรมของแต่ละอาชีพ (Code of Conduct) ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามจรรยาวิชาชีพ

๑.๓.๔ “ ค่านิยม” (Value) เป็นลักษณะทางจิตที่นักวิชาการให้ความหมายอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ ประการแรก ค่านิยมหมายถึง สิ่งสำคัญซึ่งนักวิชาการสามารถวัดได้ในหลายรูปแบบ เช่น การให้เรียงลำดับความสำคัญของลักษณะต่างๆ (Rokeach, ๑๙๗๓ : สุนทรี โคมิน และสนธิสมัการ, ๒๕๒๒) การเปรียบเทียบลักษณะเป็นคู่ ๆ (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, ๒๕๓๖) และการวัดโดยมาตราประเมินรวมค่า

(อุบล เลี้ยววาริณ, ๒๕๓๔) เป็นต้น ประการที่สอง ค่านิยม หมายถึง การรวมกลุ่มของความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการเลือก/การประเมินบุคคลและสถานการณ์อื่น และความคิดเห็น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (Robinson & Shaver, ๑๙๗๓) ประการที่สาม ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนาของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศาสนา เป็นต้น และประการสุดท้าย ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนา มีลักษณะที่ตีถามถูกต้อง ใกล้เคียงกับคุณธรรมและจริยธรรม

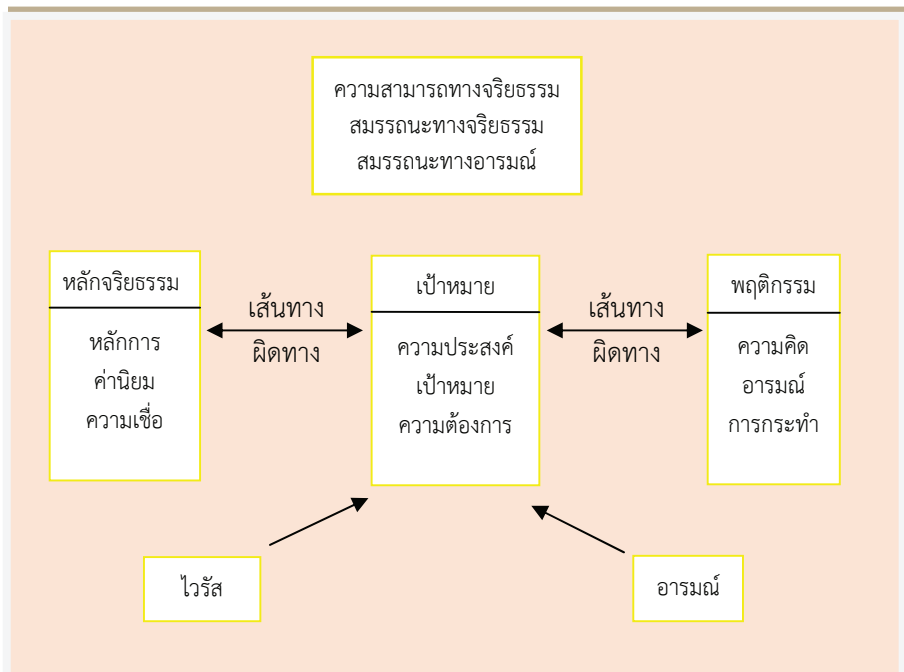
ค่านิยมอาจปรากฏใน ๔ ระดับ คือ **หนึ่ง** ระดับโลก หรือนานาชาติ เป็นค่านิยมที่ประชาชนในโลกมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ซึ่งค่านิยมเหล่านี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เช่น ในอดีตค่านิยมเกี่ยวกับความรักชาติมีความสำคัญ แต่ในปัจจุบัน ค่านิยมเกี่ยวกับการไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดกลับมีความสำคัญเพราะการมีเทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมคนได้ทั้งโลก และการเน้นเกี่ยวกับธุรกิจการค้าทำให้ลดความเป็นชาตินิยมลง เป็นต้น **สอง** ระดับประเทศ หรือสังคม ในแต่ละประเทศมีค่านิยมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม รากฐานของประเทศชาตินั้น เช่น บางประเทศให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์หรือพวกพ้อง (Collectivism) ในขณะที่บางประเทศกลับให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง เน้นอัตตบุคคล (Individualism) (Triandis, ๑๙๘๕ : Triandis & Gelfand, ๑๙๘๘) **สาม** ระดับกลุ่มในสังคมหนึ่งๆ คนในประเทศเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะการศึกษา เป็นต้น บุคคลแต่ละกลุ่มนี้ก็จะมีความค่านิยมที่แตกต่างกัน (Kohn, ๑๙๖๙) และ **สี่** ระดับภายในบุคคลมักเป็นค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย (Kohlberg, ๑๙๗๖) เนื่องจากความสามารถทางการรู้การคิด หรือสติปัญญา มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีประสบการณ์ทางสังคมเพิ่มขึ้น เช่น ค่านิยมในการทำงาน (Hofstede, ๑๙๘๐) เป็นต้น

ความหมายของคำว่า “ค่านิยม” (Value) ซึ่งสรุปรวมได้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลเห็นว่า เป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าสิ่งอื่นๆ ในกาลเทศะ หนึ่งๆ แตกต่างไปตามกลุ่มบุคคลและวัฒนธรรม เช่น การมีการศึกษาสูง ความกตัญญูต่อบิดามารดา และครูอาจารย์ในบางสังคมและวัฒนธรรม เห็นว่า สองสิ่งนี้สำคัญมาก แต่บางสังคมเห็นว่าการศึกษาสูงๆ ไม่สำคัญ ส่วนความกตัญญูเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต่ำๆ เนื่องจากมีสิ่งอื่นสำคัญกว่า ความกตัญญู เช่น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และความเสียสละ เป็นต้น

คุณธรรมและค่านิยมต่างๆ เป็นสาเหตุของการทำดีละเว้น ความชั่ว ซึ่งมีคนมักเข้าใจว่าหากบุคคลมีคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมด้วย แต่จากการศึกษาวิจัยทางจิตวิทยาพบว่า การที่บุคคลรู้ว่าอะไรดี ชั่ว เหมาะสมหรือสำคัญนั้นไม่เพียงพอทำให้เขามีพฤติกรรมตามนั้น (Wright, ๑๙๗๕) คนที่ทำผิด กฎหมายมิได้ทำไปเพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่ทำผิดทั้งที่รู้ว่าเป็น ความผิด นักวิชาการพบว่า ลักษณะทางจิตใจที่จำเป็นต้องมีอยู่ในบุคคล และทำให้คนทำความดีอย่างจริงจังและสม่ำเสมอคือ จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morality) เป็นเครื่อง กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับเรา และผู้อื่น ดังนั้น กฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ของคนในสังคม จะต้องมียุทธศาสตร์จากค่านิยม คุณธรรมที่ยอมรับโดยทั่วไป เช่นเดียวกับ กฎหมายที่ควบคุมและบังคับใช้กับพฤติกรรมที่ทำลายสัมพันธภาพ ในสังคมซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยค่านิยม คุณธรรมที่สังคมโดยรวมยอมรับ เช่นเดียวกัน กฎหมาย กฎเกณฑ์เหล่านี้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่คงอยู่จากรากฐานค่านิยม คุณธรรม ที่เหมือนกัน **ประการสำคัญ**คุณธรรม จริยธรรมในสังคมยังเป็นเครื่อง ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรม จริยธรรมที่ดีนั้นอยู่เหนือกฎเกณฑ์ของสังคม มิได้มีระบุอยู่ในกฎหมายอาทิเช่น ความรัก การรักษาพันธุ์สัญญา

ความโอบอ้อมอารี เป็นคุณธรรมที่แสดงให้เห็นถึงสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพและเป็นสุข คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมนี้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคมเป็นการประยุกต์ใช้อุดมการณ์หรือหลักการทางบวกของสังคม



กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม

ที่มา คู่มือการจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการของส่วนราชการ

หมวด ๒

ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม

๒.๑ ความสัมพันธ์ของจริยธรรม คุณธรรมกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม

เมื่อเกิดเหตุการณ์ในสังคมที่ซ้ำๆ กันบุคคลส่วนใหญ่ได้ตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่คงที่เหมือนกันต่อเหตุการณ์นั้นๆ จนกลายเป็นประเพณีหรือเรื่องปกติที่คนส่วนใหญ่สังเกตเห็นและพึงพอใจเพื่อจะใช้ตัดสินใจเหตุการณ์ในกรณีที่เหมือนกัน จนกลายเป็นกฎเกณฑ์ทางสังคมและกฎหมายในที่สุด เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร ดังนั้นเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมต่างๆ จึงเป็นรากฐานสำหรับการตัดสินใจที่คงที่ เมื่อเราต้องการมีสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เพื่อการดำรงอยู่ของสังคม

เจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎเกณฑ์ทางสังคม

- เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่คงที่ในสังคม ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับรัฐบาล บุคคลกับภาคเอกชน และหรือ ระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง

- เตรียมข้อกำหนด บทลงโทษ จัดการกับพฤติกรรมที่ทำลายความสัมพันธ์อันดีในสังคม

- ให้การเรียนรู้แก่บุคคลได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขภายใต้ข้อกำหนด และความคาดหวังของสังคม

เมื่อวิเคราะห์เจตนารมณ์ ๓ ประการของกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคมแล้ว จะพบว่าจริยธรรมของสังคมนั้นเองที่เป็นรากฐานของกฎหมาย เป็นวิสัยทัศน์ในการประยุกต์ใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม

๒.๒ การผสมผสานของจริยธรรมและกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม ราชการ

การผสมผสานระหว่างจริยธรรมและกฎเกณฑ์ กฎหมายต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะสำหรับข้าราชการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีในประชาชนทั่วไป เนื่องจากข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่จำเป็นในการดูแลสิทธิ ความชอบธรรมของประชาชนในสังคมภายใต้คุณธรรมค่านิยมหลักที่ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติ

ด้วยหลักการดังกล่าว รัฐได้ตราระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่นๆ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐที่ต้องสัมพันธ์กับบุคคลระหว่างบุคคล และองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน นอกเหนือสิ่งอื่นใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการปฏิบัติภายใต้ระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่รัฐบาลกำหนดให้ภาครัฐกระทำส่วนหนึ่งคือ กฎเกณฑ์ที่อธิบายคุณธรรม ค่านิยมพื้นฐานที่ข้าราชการทุกคนประพฤติปฏิบัติ หรือในคู่มือนี้เรียก จรรยาข้าราชการอีกส่วนหนึ่งคือค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ที่ครอบคลุมการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการที่กำหนดให้ยึดถือเป็นหลัก ๙ ประการนั้น เป็นสิ่งที่ภาครัฐไทยยึดถือว่าถูกต้อง เทียบตรง เป็นมาตรฐานที่ใช้ยึดถือในการตัดสินใจกระทำภารกิจ โดยปราศจากความขัดแย้งกับผลประโยชน์สาธารณะ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เป็นคุณลักษณะที่เป็นองค์รวมของบุคคล รวมทั้งองค์กร

จริยธรรมหรือความเที่ยงธรรมขององค์กร (Integrity of organization) แสดงให้สังคมได้รับทราบจากการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและการบังคับใช้ รวมทั้งระบบหรือกระบวนการในการปฏิบัติ

ตาม ทั้งผลในการปฏิบัติขึ้นอยู่กับมาตรฐานทางจริยธรรม จะต้องคงที่ และที่สำคัญที่สุดคือ “ข้าราชการ” จะต้องยึดถือเป็นหลักภายในจิตใจ ปฏิบัติจนเป็นนิสัยในการทำงานจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กร

๒.๓ จริยธรรม คุณธรรม วิชาชีพนิยม และจรรยาของข้าราชการ พลเรือนไทย

ประเทศไทยได้ใช้หลักจริยธรรมในการปกครองบ้านเมืองมาตั้งแต่ สมัยกรุงศรีอยุธยาโดยนำแนวคิดทางด้านการเมือง การปกครอง ตลอดจนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาจากประเทศมหาอำนาจ ตะวันตก จนกระทั่งสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงประเทศให้สอดคล้องกับแนวทางของประเทศตะวันตก การปรับปรุงประเทศที่สำคัญคือ การปฏิรูปการปกครองและระบบ ราชการ (วริยา ชินวรรณ, ๒๕๓๙) โดยมุ่งพัฒนาวิชาชีพและข้าราชการ ไทยให้มีความเข้มแข็งมีความรู้ความสามารถ ที่จะต่อสู้กับศัตรูจาก ภายนอกประเทศได้ทำให้เกิด จรรยาบรรณวิชาชีพขึ้นเพื่อควบคุมความ ประพฤติของข้าราชการ

หลักจริยธรรมของข้าราชการมีรากฐานมาจากหลายแหล่งด้วยกัน อาทิเช่นจากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา และจากกฎหมายหรือวินัย มีดังนี้

หลักจริยธรรมที่ได้จากอิทธิพลของพระพุทธศาสนาได้แก่ ทศพิธราชธรรม ราชวสดีธรรม ฯลฯ **ทศพิธราชธรรม** แปลว่า ธรรมของ พระมหากษัตริย์ ซึ่งมีใช้พระมหากษัตริย์เท่านั้นที่ควรปฏิบัติตาม ข้าราชการทั่วไปก็ควรปฏิบัติด้วย ทศพิธราชธรรมมี ๑๐ ประการ ได้แก่ ๑) ทาน ๒) ศีลหรือความประพฤติที่ดีงาม ๓) การบริจาค หรือการยอม สละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ๔) ความเป็น คนตรง ๕) ความสุภาพ

อ่อนโยนต่อชนทั้งปวง ๖) ความเพียร ๗) ความไม่โกรธ ๘) ความไม่เบียดเบียน ๙) ความอดทน ๑๐) ความไม่ผิดพลาดหรือไม่คลาดจากธรรม

ราชสวัสดิธรรม คือ ธรรมที่เป็นหลักปฏิบัติราชการ มีทั้งหมด ๔๔ ข้อสรุปได้เป็น ๓ กลุ่มใหญ่ได้แก่ ๑) ธรรมที่ปฏิบัติเกี่ยวกับพระราชาโดยตรง ๒) ธรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง ๓) ธรรมที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น

๑. เมื่อเข้ารับราชการใหม่ๆ ยังไม่มีชื่อเสียง และยังมิได้มียศศักดิ์ ก้อยากลำบากเกินพอดี และอย่าพลาดกลัวจนเสียราชการ

๒. ข้าราชการต้องไม่มั่งง่าย ไม่เลินเล่อเหลวสดี แต่ต้องระมัดระวังให้ต้อยเสมอ ถ้าหัวหน้าทราบความประพฤติ สติปัญญาและความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ย่อมไว้วางใจและเผยความลับให้ทราบด้วย

๓. ไม่พึงเห็นแก่กลับนอน จนแสดงให้เห็นเป็นการเกียจคร้าน

จะเห็นได้ว่า หลักจริยธรรมของข้าราชการปรากฏมาช้านานแล้ว โดยเริ่มต้นมาจากอิทธิพลทางศาสนา ปรากฏในกฎหมายหรือวินัยก่อนต่อมาได้พัฒนามาเป็นหลักจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการในที่สุด

๒.๔ คุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ

คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มาก และมีโทษน้อยโดยสิ่งที่เป็นคุณธรรมในสังคมหนึ่งจะแตกต่างจากอีกสังคมหนึ่ง เนื่องมาจากวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนาการศึกษาและสภาพแวดล้อมของคนในสังคมนั้น (Wright, ๑๙๗๕ : อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๓๖)

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, ๒๕๔๘) ทรงพระราชนิพนธ์เรื่อง “หลักราชการ” ได้กำหนดคุณลักษณะที่ข้าราชการพึงมี ซึ่งถือเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการ ๑๐ ประการ คือ

๑) ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่า ผู้มีโอกาสเท่าๆ กัน

๒) ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและบากบั่นเพื่อขจัดความขัดข้องให้จนได้ โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน

๓) ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติการอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลที่ดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และรับทำการอันเห็นสมควรนั้นโดยเฉียบพลัน

๔) ความรู้เท่าถึงการณ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไร จึงจะเหมาะสมแก่เวลาและอย่างไร มีเหตุผลเหมาะสม ถึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด

๕) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบหมาย ให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๖) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติดีซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เชื่อถือได้

๗) ความรู้จักนียัยคน เป็นข้อที่มีความสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

๘) ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง ต้องเป็นคนที่ยืดหยุ่นผ่อนผันยาวเมื่อใดควรตัดขาดและเมื่อใดควรโอนอ่อนหรือผ่อนผันได้ มิใช่แต่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย ควรจะยืดหยุ่นได้

๙) ความมีหลักฐาน ประกอบด้วยหลักสำคัญ ๓ ประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่เป็นทาง มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

๑๐) ความจงรักภักดี หมายถึง ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

โดยสามารถจำแนกเป็นคุณธรรมหลัก ๓ ประการ คือ คุณธรรมต่อตนเอง ได้แก่ ข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ คุณธรรมต่อหน้าที่ ได้แก่ข้อ ๔ ถึงข้อ ๙

และคุณธรรมต่อพระมหากษัตริย์ ข้อ ๑๐ (กรมเลทองธรรมชาติ และ
พรรคักดิ์ ผ่องแผ้ว, ๒๕๔๗)

จริยธรรมหรือความเที่ยงธรรมของข้าราชการ (Integrity of Public Officials) เป็นเครื่องมือในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ความรับผิดชอบของข้าราชการต่อผลประโยชน์สาธารณะประชาชน และประเทศชาติ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา (Integrity)
- ต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม จะต้องยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักเสมอ

- ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ พร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ต่องาน และประชาชน

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลาง (Impartial) ปราศจากส่วนได้ส่วนเสีย และเปิดเผย

หมวด ๓ ว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์

๓.๑ ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflic of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

องค์การสากล คือ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) นิยามว่าเป็นความทับซ้อนระหว่างประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ดังนี้

ผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๓ ประเภท คือ

๓.๑.๑ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณะเกิดขึ้น

๓.๑.๒ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น (Perceived & Apparent) เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็นว่ามี แต่จริงๆ อาจไม่มีก็ได้ ถ้าจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนประเภทนี้อย่างขาดประสิทธิภาพ ก็อาจนำมาซึ่งผลเสียไม่น้อยกว่าการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ข้อนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมเท่านั้น แต่ต้องทำให้คนอื่นๆ รับรู้และเห็นด้วยว่าไม่ได้รับประโยชน์เช่นนั้นจริง

๓.๑.๓ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ (Potential) ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับซ้อนกับผลประโยชน์สาธารณะได้ในอนาคต

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ ดังปรากฏในหมวด ๒ ข้อ ๓ (๓) ข้อ ๕ (๑), (๒), (๓), (๔) ข้อ ๖ (๑), (๒), (๓) ข้อ ๗ (๔), (๕) ข้อ ๘ (๕) ข้อ ๙ (๑) เป็นต้น

หลักสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน มีดังนี้

๑. ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น

๒. ความเชื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

๓. ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะและให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของคนบางกลุ่มแทน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบในที่สุด

๔. ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตน มีบางครั้งที่ผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

๕. หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบมิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

๖. ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

๗. หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

๘. หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

๙. ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบหรือแม้แต่การฉ้อราษฎร์บังหลวง

๑๐. การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงาน เนื่องจาก

- ลดการทุจริตประพฤติดมิชอบ
 - สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
 - แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
 - ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
- และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

๓.๒ ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interest)

ผลประโยชน์ส่วนตัว คือ สิ่งใดๆ ที่มีผลต่อบุคคล/กลุ่ม ไม่ว่าในทางบวกหรือลบ “ผลประโยชน์ส่วนตัว” ไม่ได้ครอบคลุมเพียงผลประโยชน์ด้านการงานหรือธุรกิจของเจ้าหน้าที่แต่รวมถึงคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เพื่อน ญาติ คู่แข่ง ศัตรู เมื่อใดเจ้าหน้าที่ประสงค์จะให้คนเหล่านี้ได้หรือเสียประโยชน์ เมื่อนั้นก็ถือว่ามีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ส่วนตัว มี ๒ ประเภท คือ ที่เกี่ยวกับเงิน (Pecuniary) และที่ไม่เกี่ยวกับเงิน (Non-pecuniary)

๓.๒.๑ ผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวกับเงิน ไม่ได้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทองเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการเพิ่มทุนประโยชน์หรือปกป้องการสูญเสียของสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งในบริษัทที่รับงานจากหน่วยงาน รวมถึงการได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น สัมปทานส่วนลดของขวัญ หรือของที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่นๆ

๓.๒.๒ ผลประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับเงินเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว หรือกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา สมาคม ลัทธิ แนวคิด มักอยู่ในรูปความลำเอียง/อคติ/เลือกที่รักมักที่ชัง และมีข้อสังเกตว่าแม้แต่ความเชื่อ/ความคิดเห็นส่วนตัวก็จัดอยู่ในประเภทนี้

๓.๓ ผลประโยชน์สาธารณะ

ผลประโยชน์สาธารณะ คือ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มคน การระบุผลประโยชน์สาธารณะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐสามารถให้ความสำคัญอันดับต้นแก่สิ่งนี้ โดย

- ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ทำงานตามหน้าที่ตามกรอบและมาตรฐานทางจริยธรรม
- ระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนเองมีหรืออาจจะมีและจัดการ

อย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ผลประโยชน์สาธารณะ มีความคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ ต้องจำกัดขอบเขตที่ประโยชน์ส่วนตนจะมามีผลต่อความเป็นกลางในการทำหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการตัดสินใจหรือการทำหน้าที่ที่มีประโยชน์ทับซ้อน
- หลีกเลี่ยงการกระทำ/กิจกรรมส่วนตนที่อาจทำให้คนเห็นว่าได้

ประโยชน์จากข้อมูลภายใน

- หลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ป้องกันข้อครหาว่าได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สมควรจากการใช้อำนาจหน้าที่
- ไม่ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหรือข้อมูลภายในที่ได้ขณะอยู่ในตำแหน่ง ขณะที่ไปหาตำแหน่งงานใหม่
- หน้าที่สาธารณะของผู้ที่ทำงานให้ภาครัฐคือ การให้ความสำคัญอันดับต้นแก่ประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) คนเหล่านี้ไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศเท่านั้นแต่ยังรวมถึงคนอื่นๆ ที่ทำงานให้ภาครัฐ เช่น ที่ปรึกษาอาสาสมัคร

๓.๔ การรับไว้ซึ่งของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ

สิ่งแรกที่ต้องพิจารณาคือของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ สมควรจะรับไว้หรือไม่การพิจารณาประกอบด้วย ๒ ประเด็นหลัก ๑) สาเหตุของการเสนอการให้และ ๒) การรับรู้ของสาธารณชนต่อการรับของ พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องหารือการเสนอการให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เป็นที่มั่นใจได้ว่าการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้นได้รับการเห็นชอบ/อนุมัติแล้ว

เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในการพิจารณาว่าเป็นการสมควรหรือไม่ที่จะรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ไว้ ศึกษาได้จากกรณีตัวอย่างในคู่มือเล่มนี้และหากมีเหตุการณ์เฉพาะกรณี ให้หารือกับผู้บังคับบัญชา

๓.๔.๑ สาเหตุของการเสนอการให้

ประเภทของกำนัล/ของขวัญมักมากับความเสี่ยงที่แตกต่างกันที่ต้องพิจารณาและตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับของกำนัล/ของขวัญและ

ผลประโยชน์ต่างๆ นั้นๆ (ยังไม่รวมถึงการพิจารณาถึงสาเหตุว่าทำไมจึงมีการให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้น)

- การให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้น มีอิทธิพลในอนาคตหรือไม่หากของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านั้นเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือไม่ในอนาคต ดังนั้นไม่เป็นการสมควรที่จะมีการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้น

- การให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้นเป็นการแสดงความขอบคุณหรือไม่ กรณีของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านั้นเป็นการให้เพื่อตอบแทนต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงาน (รวมถึงการให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ด้วยหน้าที่ ซึ่งจริงแล้วไม่เป็นการสมควรที่จะปฏิเสธ) การรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ในกรณีนี้ควรปฏิเสธหากคาดเดาได้ว่าจะมีการหวังผลในอนาคตต่อไป แต่ถือได้ว่าการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ในกรณีนี้ถือได้ว่ามีความเสี่ยงน้อย

- ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เป็นการแสดงความขอบคุณในฐานะตัวแทนขององค์กรหรือไม่ ซึ่งของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ในกรณีนี้มักจะเป็นผลผลิตที่เป็นของทั่วไปที่หาซื้อได้และเป็นการให้ที่ไม่เฉพาะเจาะจงหรือเป็นการส่วนตัว เช่น การให้ในฐานะที่เป็นตัวแทนการประชุมระหว่างองค์กร การรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้ถือได้ว่ามีความเสี่ยงน้อย

- ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เป็นการให้โดยประเพณีนิยมหรือไม่การให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้เป็นการให้ระหว่างหน่วยงาน เป็นการให้หน่วยงานเจ้าภาพเมื่อมีการจัดการ/ดำเนินโครงการใดๆ ถึงแม้ว่าของกำนัล/ของขวัญและ

ผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านั้นจะเป็นการแสดงความขอบคุณต่อองค์กร แต่ก็หมายถึงทุกๆ บุคคลที่ร่วมจัดการ/ดำเนินโครงการให้เกิดขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้หน่วยงานไม่ใช่เฉพาะเจาะจงบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น การรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นความเสี่ยงน้อย

๓.๔.๒ การรับรู้ของสาธารณชนต่อการรับของ

การรับรู้ของสาธารณชนต่อการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ว่ามีความเหมาะสม หรือสมควรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น

- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้กับข้าราชการ/พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้รับ) ถ้าเป็นในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้ให้บริการหรือเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตใดๆ การออกกฎระเบียบที่เกี่ยวกับธุรกรรมใดๆ และ/หรือการให้การอนุมัติใดๆ การรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านั้นถือได้ว่าเป็นไม่เหมาะสม

- ความโปร่งใสและการเปิดเผยของกำนัล/ของขวัญ ถ้าของกำนัล/ของขวัญได้ถูกเสนอให้กับข้าราชการ/พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในที่สาธารณะ ถือได้ว่าการให้นั้นไม่ได้มีอิทธิพลใดๆ แอบแฝงซึ่งไม่เหมือนกับการให้ในที่ลับหรืออย่างไม่โจ่งแจ้ง

- มูลค่าของของกำนัลหรือของขวัญ ซึ่งถ้ามีมูลค่าสูง ทำให้เข้าใจได้ว่าการหวังผลตอบแทน

- ความถี่ในการให้ของกำนัล/ของขวัญ หน่วยงานควรคำนึงถึงความถี่ในการให้ของกำนัล/ของขวัญแก่ข้าราชการ/พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย เพราะการให้เพียงครั้งเดียวอาจไม่ถือได้ว่าเป็นแนวโน้มที่จะเป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานไม่ชอบได้ แต่ถ้ามีความถี่เกินไปอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการกระทำที่ถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบได้

(ทั้งนี้ ให้หมายถึงของกำนัล/ของขวัญที่มีมูลค่ารวมกันเกินกว่าสามพันบาทขึ้นไปต่อปี ซึ่งควรต้องมีการรายงานตามประกาศของ ป.ป.ช.)

๓.๔.๓ การให้เงินสด

การเสนอให้เป็นเงินสด พันธบัตร หุ้น หรืออื่นๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ทันทีให้ปฏิเสธไม่ว่ากรณีใดๆ การรับเงินสดไม่ว่าในรูปแบบใด ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและฝ่าฝืนกฎระเบียบที่กำหนดไว้ รวมถึงระเบียบทางอาชญากรรมด้วย ให้ถือได้ว่าเป็นการติดสินบนถ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิเสธได้ ต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาทันที

๓.๔.๔ การให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ

หลักการรับให้ตามในข้อ ๕ ให้ใช้กับการให้ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ต้องให้ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นการเป็นตัวแทนของหน่วยงาน และเป็นการให้บริการสาธารณะทั่วไป

๓.๔.๕ ความมีมิตรไมตรีจิต

การใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อการแสดงความมีมิตรไมตรีจิตควรพิจารณาว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำ และไม่ควรเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในที่ปฏิบัติงานขององค์กรเอง (ควรต้องเป็นการไปเยือนหน่วยงานอื่นมากกว่า) แต่ในกรณีที่เห็นสมควรว่าต้องเป็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำ เช่น

- เป็น/มีผู้มาเยือนหน่วยงานในฐานะตัวแทนหน่วยงานอื่น
- ผู้แทนทางธุรกิจ องค์กร สหภาพ หรือสื่อสารมวลชน และตัวแทนของรัฐบาลและที่เห็นสมควรปฏิบัติ คือ
- การเลี้ยงน้ำชา กาแฟ

- การเลี้ยงอาหารว่างในการประชุม สัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งควรเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานที่ของหน่วยงาน ยกเว้นมีการประชุมในที่ซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว (เช่น โรงแรม)

๓.๔.๖. ของกำนัล/ของขวัญจากหมู่คณะ

ในบางกรณี เป็นการสมควรที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะให้ของกำนัล/ของขวัญในฐานะเป็นตัวแทนของหน่วยงาน/ของรัฐ เช่น

- การแสดงความขอบคุณต่อผู้ให้ทุน (จัดการ/ดำเนินโครงการ)
- การแสดงความขอบคุณต่อศิลปิน (สำหรับการแสดง)
- การแสดงความขอบคุณที่มาเยือนในฐานะอาคันตุกะของประเทศหรือหน่วยงาน

- การแสดงความขอบคุณในฐานะเป็นผู้แทนหน่วยงานที่ไปเยือน

การให้ของกำนัล/ของขวัญดังกล่าว มักไม่ค่อยเกิดขึ้น ซึ่งหากจะเกิดขึ้นก็ต้องเกิดขึ้นโดยความเห็นชอบของผู้มีอำนาจ และของกำนัล/ของขวัญนั้น ก็ต้องเป็นไปในฐานะผู้แทนของหน่วยงานและต้องได้รับการเลือกสรรมาเป็นอย่างดีเหมาะสมแล้ว

๓.๕ ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เสนอให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เสนอให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในฐานะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน/ของรัฐ ยกเว้นที่เสนอให้ที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการเพื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องเข้าเงื่อนไขของนโยบายนี้

- การรายงานซึ่งการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ใดๆ ควรต้องรายงานผู้บังคับบัญชา

- การรายงานซึ่งการรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ใดๆ ที่มีมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ต้องได้รับการจดทะเบียนไว้

ถ้าในกรณีที่มีจำนวนของก้านล/ของขวัญหลายชิ้นที่มาจากผู้ให้เดียวกัน ในหนึ่งรอบปี และรวมมีมูลค่ามากกว่าสามพันบาท ก็ต้องให้รายงานด้วยเช่นกัน

ของก้านล/ของขวัญที่มีความหมายทางวัฒนธรรมหรือวัตถุโบราณ ไม่ว่ามูลค่าจะเท่าใดต้องตกเป็นของแผ่นดิน ดังนั้นก็ต้องรายงาน

หน่วยงานใดที่มีพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาหรือการตัดสินใจในการออกใบอนุญาต การตรวจสอบและการออกกฎระเบียบทางธุรกิจ หรือการให้การอนุญาต การตรวจสอบภายใน การเงินการงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ต้องพิจารณาให้มีการรายงานไม่ว่ากรณีใดๆ ถ้าหากพนักงานเจ้าหน้าที่มีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับการรายงานให้หาหรือกับผู้บังคับบัญชา

๓.๕.๑ การกำหนดมูลค่า

พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องให้มีการประมาณมูลค่าของของก้านล/ของขวัญ หากประมาณต่ำกว่าความเป็นจริงเพื่อให้มีการเก็บไว้ ให้ถือได้ว่าเป็นการประพฤตินิষอบ

๓.๕.๒ การลงทะเบียนรายการของก้านล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ

การรับหรือให้ของก้านล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาทต้องบันทึกไว้ในทะเบียนรายการของก้านล/ของขวัญ และผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องมีการทบทวนเป็นประจำ การทบทวนจะกระทำโดยผู้ทบทวนอิสระและต้องรายงานต่อผู้รับผิดชอบ เป้าประสงค์ของการทบทวน ให้รวมถึงการวิเคราะห์แนวทางหรือรูปแบบที่ต้องคำนึงถึงและความจำเป็นของการมีการแก้ไขและการป้องกันด้วย

๓.๕.๓ การเก็บของก้านล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ

- การเก็บของก้านล/ของขวัญที่มีมูลค่า ๓,๐๐๐ บาท หรือต่ำกว่า

- ของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนในฐานะตัวแทนขององค์กร/รัฐ ที่มีมูลค่า ๓,๐๐๐ บาท หรือต่ำกว่า ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเก็บไว้ได้

- ของก้านัล/ของขวัญที่มีความหมายทางวัฒนธรรมหรือวัตถุโบราณไม่ว่ามูลค่าจะเท่าใดจะต้องตกเป็นสมบัติของหน่วยงาน

●การรับของก้านัล/ของขวัญที่มีมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท

- ของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีมูลค่ามากกว่า ๓,๐๐๐ บาท ให้ถือเป็นสมบัติของหน่วยงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่นั้นสังกัด

- ของก้านัล/ของขวัญที่มีความหมายทางวัฒนธรรมหรือวัตถุโบราณไม่ว่ามูลค่าจะเท่าใดจะต้องตกเป็นสมบัติของหน่วยงาน

ถ้าของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีมูลค่ามากระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ผู้รับผิดชอบที่มีอำนาจอนุญาตให้พนักงานเจ้าหน้าที่นั้นๆ สามารถเก็บไว้ได้ในกรณีที่เหมาะสม

ถ้าของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีมูลค่ามากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ให้ผู้รับผิดชอบที่มีอำนาจอนุญาตให้พนักงานเจ้าหน้าที่นั้นๆ สามารถเก็บไว้ได้ในบางกรณีเท่านั้น

เมื่อของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ เก็บไว้เป็นสมบัติของหน่วยงาน ให้ใช้ของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้นๆ เพื่อการสาธารณะและอย่างเหมาะสม

๓.๕.๔ ของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ควรเกี่ยวข้องกับการใช้เวลาราชการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ควรปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ของหลวงของก้านัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ ควรใช้เวลาหยุดพัก ไม่ควรใช้เวลาราชการ หรือในเวลาหยุดพักที่ได้รับอนุญาตพิเศษ ยกเว้นของก้านัล/

ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ นั้นจะเกิดควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่ และควรต้องได้รับการอนุญาตอย่างเป็นทางการด้วย

การเสนอให้ตัวหรือบัตรชมกีฬา ภาพยนตร์ การบริการหรือการ แสดงใดๆ ให้ถือเป็นให้หรือรับของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ ต่างๆ ด้วย ดังนั้น ในกรณีนี้ ต้องให้มั่นใจได้ว่า เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น นอกเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือเวลาหยุดพักที่ได้รับอนุญาตแล้ว

๓.๖ ตัวอย่างของของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ

ในนโยบายนี้ คำว่า ของกำนัล/ของขวัญและผลประโยชน์ต่างๆ หมายถึงสิ่งของที่ได้รับหรือให้ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และรวมถึง :

- สิ่งของมีค่า เสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์
- การเดินทางและที่พัก
- การปฏิบัติพิเศษ เช่น การลัดคิว การใช้เครื่องอำนวยความสะดวก การมีมิตรไมตรีจิตและผลประโยชน์พิเศษ
- อาหารและเครื่องดื่มที่ให้หรือรับที่เป็นส่วนหนึ่งของการประชุม การสัมมนา การแสดงสินค้าหรืออื่นๆ ที่มาจากการปฏิบัติงาน
- ของบริจาคต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน
- หมวก ปากกา ดินสอ บันทึกรวบรวมไวน์ ดอกไม้ ช็อกโกแลต
- การใช้เครื่องอำนวยความสะดวกฟรี เช่น โรงแรม บ้านพักตากอากาศ การลดราคาท่องเที่ยว
- การโดยสารรถรับส่ง ที่พักอาศัย ตัวโดยสาร อาหาร และอื่นๆ
- รางวัล รวมถึงการชิงโชคหรือที่เทียบเท่า
- ตัวการแสดง การแสดงทางวัฒนธรรม การแข่งกีฬา หรืออื่นๆ
- อาหารและเครื่องดื่มในภัตตาคาร
- การเป็นผู้สนับสนุนทีมกีฬา

ฯลฯ

บทที่ ๒

ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
กรมที่ดิน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดว่าด้วย
มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๑
จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลักกรมที่ดิน

ความเป็นมา

กรมที่ดินได้ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำข้อกำหนดมาตรฐานทาง
คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับข้าราชการ
และลูกจ้างกรมที่ดินยึดถือปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
๒. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติคุณ และการยอมรับของสังคม
ที่มีต่อกรมที่ดิน

นิยาม

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนด
ความหมายของคำดังต่อไปนี้

“มาตรฐาน” หมายถึง สิ่งที่ยึดเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี

“จริยธรรม” หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ
ศีลธรรม

ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นข้อควรประพฤติ หรือกริยาที่ควรประพฤติ
ที่สอดคล้องกับหลักธรรมชาติ หรือสอดคล้องกับความถูกต้องดีงาม

สรุปคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” จึงเป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์สำหรับรับรองสภาพ คุณงามความดีทางจิตใจ โดยการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม

ข้อกำหนด

ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป

ข้อ ๑ ข้าราชการกรมที่ดินพึงปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

ข้อ ๒ ข้าราชการกรมที่ดินพึงปกปิดข้อมูลส่วนตัวอันไม่ควรเปิดเผยของผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๓ ข้าราชการกรมที่ดินพึงใช้ภาษา ถ้อยคำ สำนวนที่ชัดเจน เหมาะสมเข้าใจง่ายในการสื่อความหมายกับผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๔ ข้าราชการกรมที่ดินพึงสวดสวดดูแลและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม อย่างมีอัธยาศัยและไมตรีจิตมิตรภาพ

ข้อ ๕ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการเข้ามีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในกิจการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์หรือสำนักงานข้างรังวัดเอกชน อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๖ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ อันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย ค่าธรรมเนียมและค่าภาษีอากร

ข้อ ๗ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการรับฝากหรือรับเหมาเงิน ค่าธรรมเนียม ค่าภาษีอากรและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการรับเงินค่ามัดจำ รังวัดส่วนที่เหลือคืนแทนผู้ขอรังวัด

ข้อ ๘ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการให้ค้ำประกันสัญญาเป็นการส่วนตัวกับผู้มาติดต่อราชการที่จะผูกขาดการปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ ข้าราชการกรมที่ดินพึงเอาใจใส่ดูแลสถานที่ปฏิบัติงานให้มี ศรีสง่า สมกับเป็นสถานที่ราชการ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการกรมที่ดินพึงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเป็นลำดับ ดำรงตนตามฐานานุกรม โดยมีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๑ ข้าราชการกรมที่ดินพึงมีความคิดสร้างสรรค์ ขยันหมั่นเพียร ขวนขวายศึกษาเพิ่มเติมทั้งในวิชาชีพและความรู้รอบตัวให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์

ข้อ ๑๒ ข้าราชการกรมที่ดินพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม และละเว้นที่จะแสวงหาตำแหน่งบำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นหรือผู้บังคับบัญชาโดยมิชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นกระทำการอันใดให้เป็นที่เสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของกรมที่ดิน

คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทางทะเบียน

ข้อ ๑๔ ข้าราชการกรมที่ดินพึงใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำเนินการเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การประเมินราคาทรัพย์สิน และ จัดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังมิให้เป็นการเสื่อมเสียหรือกระทบกระเทือนต่อสิทธิของบุคคลอื่น

ข้อ ๑๕ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการมีพฤติการณ์อันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก

ข้อ ๑๖ ข้าราชการกรมที่ดินพึงใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทางการรังวัด

ข้อ ๑๗ ข้าราชการกรมที่ดินพึงทำการรังวัดด้วยตนเองตามหลักวิชาการ ด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม

ข้อ ๑๘ ข้าราชการกรมที่ดินพึงออกไปทำการรังวัดให้ตรงเวลานัดหมาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการรังวัดโดยไม่มีเหตุผลอันควร

ข้อ ๒๐ ข้าราชการกรมที่ดินพึงเอาใจใส่ดำเนินการ และติดตามเรื่องรังวัดให้แล้วเสร็จภายในกำหนด

ข้อ ๒๑ ข้าราชการกรมที่ดินพึงใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการรังวัดของทางราชการด้วยความระมัดระวัง และเหมาะสมตามความจำเป็นรวมถึงการบำรุงรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้

ข้อ ๒๒ ข้าราชการกรมที่ดินพึงละเว้นการกระทำใดอันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตหรือเนื้อที่ที่ดิน

ข้อ ๒๓ ข้าราชการกรมที่ดินพึงควบคุม กำกับดูแลคนงานรังวัดของตนอย่าให้กระทำการหรือมีพฤติการณ์ในทางมิชอบ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(หมวด ๑)

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วัน
ครบเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการ
พลเรือน ฉบับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ
และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า รวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดใน
กรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรม
ประจำส่วนราชการ

“ของขวัญ” หมายความว่า ของขวัญตามกฎหมายประกอบ
รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมาย
เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(หมวด ๒)

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่ง
ที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่
กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วง

ว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลันในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม

ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหายความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกระทำความผิดลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๒) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(๓) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๖) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำได้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลี้ยงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเล็งกฎหมาย หรือใช้ชื่อ บุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามีภาระละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วน ราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิด การเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๗) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ หน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนราชการตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความ ไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบัง คับดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลาง ทางการเมืองให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้โปร่งใส โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้นการ ใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพ ของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรม ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อ รัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียว

กับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาโต หรือไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัดโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่อง ให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา วินิจฉัย

(๒) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มี

ความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถและขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้ เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

(หมวด ๓)

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ ๑๓ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับ ประมวลจริยธรรม

(๒) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของ คณะกรรมการจริยธรรมและงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

(๓) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๔) เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้าง ขว้างทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

(๕) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับ บัญชา และข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(๖) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มี การดำเนินการใด

ก.พ. อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

(๗) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตาม คำนายกหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพ และทั่วถึง

(๘) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำ รายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๙) ตีความ และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

(๑๐) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปีและเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือ และเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๑๑) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

(๑๒) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลง กับผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์โดยได้รับความ เห็นชอบจาก ก.พ.

(๒) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภท อำนาจการเลือกกันเอง ให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ตามวิธีการดำเนินการที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควร

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอ

ให้หัวหน้างานกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๔) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๕) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๖) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๗) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

(๘) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(๙) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ข้อ ๑๖ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารประเภทอำนวยการ หรือดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ของส่วนราชการ

(๒) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการ

ออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน ข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใด ที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหา นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม ประจำส่วนราชการแล้ว

(๓) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๔) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

(๕) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ. หรือคณะกรรมการจริยธรรม คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

(๖) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

(๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ.มอบหมาย

ข้อ ๑๗ ให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการ ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควร ก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมให้นำความในข้อ ๑๖ (๒) มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมายทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

(ส่วนที่ ๒)

ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คຸ້ມครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒๑ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้างานด้านส่งเสริม และคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำ วินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ในกรณี ที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย

ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญ อันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดชอบทางวินัย

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่จำเป็นต้องดำเนินการเรื่องใดโดยด่วน หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครอง จริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด

หัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำตามสมควร ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ จริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่ เป็นปัญหามาก่อน หัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมอาจให้ คำแนะนำโดยยึดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้าง ความสำนึกและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของ ข้าราชการที่สร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรง ตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ. ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้างานด้านส่งเสริมและ
คุ้มครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือ
ผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดทางวินัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและจัดตั้ง
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการทุกแห่งภายในเก้าสิบวัน
นับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๒๔ เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้
บังคับให้ ก.พ. จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
พร้อมดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวล
จริยธรรมให้เหมาะสม

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ. รับฟังความคิดเห็น
จากข้าราชการ หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการ
จริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างกว้างขวาง
และต้องดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
นับแต่วันที่ครบหนึ่งปีของการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมวด ๒

ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒



ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่กรมที่ดินมีภารกิจในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชน และจัดการที่ดินของรัฐโดยการออกหนังสือแสดงสิทธิ และให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์การรังวัดแบ่งแยก สอบเขต รวมโฉนดที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง และการพิจารณาอนุญาต อนุมัติให้ใช้ประโยชน์ ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่ประชาชนเล็กใช้ประโยชน์ร่วมกันแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุด จึงสมควรกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดินในการ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์และ พันธกิจของกรมที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติคุณของกรมที่ดิน อันจะส่งผลให้ ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ และ ๗๙ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมที่ดินจึงได้กำหนด ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ ขึ้นเพื่อเป็น

กรอบมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมที่ดิน ในการเป็นแบบอย่างที่ดีงามธำรงไว้ ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติหน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม

- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

- ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

ข้อ ๒ ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ พากเพียรและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

- ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

- ไม่ให้คำแนะนำใดๆ เกี่ยวกับการดำเนินการ อันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมายค่าธรรมเนียม และค่าภาษีอากร

- ไม่รับฝากหรือรับเหมาเงินค่าธรรมเนียม ค่าภาษีอากร และค่าใช้จ่ายต่างๆรวมทั้ง การรับเงินมัดจำรังวัดส่วนที่เหลือนั่นแทนผู้ขอรังวัด

- รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

- ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

- ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

ข้อ ๓ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

- เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบรวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบกฎหมาย

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้

- ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

- ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

- ดูแลหลักฐานการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการตรวจสอบ

- ชี้แจงและให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำตามคำขอได้

ข้อ ๔ ไม่เลือกปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- ปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เปรียบเทียบ โกล่เกลี่ย รวมทั้งกรณีพิพาทเรื่องต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง และให้เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ

● ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก

● ไม่กระทำการใดอันเป็นการยุยงส่งเสริมให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตหรือเนื้อที่ที่ดิน หรือการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ

ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์

ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนวณด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

● ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้อง

● ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

● พัฒนาค้นหาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

● พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้

- จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

- ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๖ มีจิตบริการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

- ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ

- สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาคยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

- ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยง การใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

- ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น

- เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหาระบบ ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคมพัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีความโอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการ และเพื่อนร่วมงาน

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการน้อม นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

- ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรม

ข้อ ๘ รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นທີ່เชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจ ของประชาชน

- รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการที่ดีอยู่ในระเบียบ วินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจของ ประชาชน

- ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิของกรมที่ดิน ด้วยความภูมิใจ ในความเป็นข้าราชการกรมที่ดิน สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมภายนอก ยอมรับการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน

- สร้างความสามัคคีในองค์กร โดย

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
 - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
 - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นโดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ลงชื่อ **อนุวัฒน์ เมธีวิบูลวุฒิ**
(นายอนุวัฒน์ เมธีวิบูลวุฒิ)
อธิบดีกรมที่ดิน

หมวด ๓

ค่านิยมหลักกรมที่ดิน

ค่านิยมหลัก : ACCEPT

Accountability	:	รู้รับผิดชอบ
Customer Service	:	มอบจิตบริการ
Communication	:	สื่อสารเลิศล้ำ
Ethic	:	จริยธรรมนำจิตใจ
People Development	:	ฝึกฝนเรียนรู้
Teamwork	:	มุ่งสู่ความร่วมมือ

บทที่ ๓

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลักกรมที่ดิน

หมวด ๑

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ (Code of Ethics and Code of Conduct) ต่างเป็นกลไกและเครื่องมือที่องค์กรสากลระหว่างประเทศ เช่นสหประชาชาติรวมทั้งภาครัฐในนานาอารยประเทศยอมรับว่าใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นพันธะสัญญาที่ประกาศให้ประชาชนรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของภาครัฐในแต่ละส่วนราชการจะต้องปฏิบัติอย่างไร นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องมือกำกับ และตรวจสอบจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในราชการ ประการสำคัญในองค์กรต้นแบบพบว่า ทุกหน่วยงานของประเทศ ระดับรัฐบาลกลาง มลรัฐและท้องถิ่น สาระในจริยธรรมและจรรยาข้าราชการจะสอดคล้องกันคือ ประกอบด้วยคุณธรรม ค่านิยมหลักที่เหมือนกัน อาทิ เช่น คุณธรรมหลักตามพระราชบัญญัติ/กฎหมายคุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการทั้งที่เป็นหลักตามมาตรฐานทั่วไปและที่กำหนดขึ้นเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน แนวทางในการปฏิบัติกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมกับผลประโยชน์ส่วนตน หน้าที่ของผู้รับผิดชอบกำกับดูแลคือ ผู้บริหารระดับสูงและกลไกบังคับใช้

จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตามค่านิยมหลัก (Core Value) ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และจรรยาข้าราชการที่

บัญญัติในมาตรา ๗๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๑ บุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เพื่อให้ใช้บังคับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เป็นต้นมา

พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน ต้องปฏิบัติตามตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนตามข้อ ๒ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนซึ่งกำหนดคำนิยาม “ข้าราชการ หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน ดังนั้น ข้าราชการครูจึงไม่อยู่ในข้อบังคับตามประมวลจริยธรรมนี้ “หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่ารวมถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับราชการส่วนภูมิภาค “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และ “ของขวัญ” หมายความว่าของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ ข้าราชการทุกคนพนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน โดยเฉพาะผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้าราชการที่กระทำการใดอันไม่เป็นไปตามประมวลจริยธรรม บางกรณีอาจกระทำไปเพราะไม่ทราบว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จนมีผู้ทักท้วงขึ้นหรือตนเองสงสัยว่ากระทำได้หรือไม่ กรณีนี้ต้องขอให้ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาว่าจะกระทำต่อไปได้หรือไม่ ส่วนกรณี จงใจกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมโดยมีผู้ร้องเรียนกล่าวหา หรือ คณะกรรมการจริยธรรมสงสัย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมต้องสืบสวน และเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาต่อไป

๑.๑.๑ ข้อแนะนำเกี่ยวกับหน้าที่ของข้าราชการ

๑) ความเข้าใจเนื้อหาสาระของประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน

๒) ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓) เรียนรู้เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความ
รับผิดชอบของตน พร้อมทั้งปฏิบัติตามด้วยความเชื่อมั่น และศรัทธา

๔) ทบทวนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของประมวล
จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๕) ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๖) เมื่อมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา
หรือบุคคลที่กำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรม ผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้

๗) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบเมื่อ
พบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๘) ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ กับ
หน่วยงานหรือบุคคลที่หน่วยงานได้มอบหมาย

๑.๑.๒ แนวทางการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้กำหนดจริยธรรม
สำหรับข้าราชการพลเรือนไว้ใน หมวด ๒ จำนวน ๑๐ ประการ

จุดมุ่งหมาย

๑. เพื่อให้ปวงข้าราชการเกิดสำนึกหลักซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่
ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของ
ปวงชน

๒. เพื่อให้ข้าราชการดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับ
ความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้ทรงเป็นแบบอย่าง
แห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นใน จริยธรรมและยืนหยัดกระทำสิ่ง ที่ถูกต้องและเป็นธรรม	๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการ เลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อ สงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใด ของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำการดังกล่าวหรือหยุด กระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการ จริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่ คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการ กระทำนั้นขัดต่อประมวลจริยธรรมจะ กระทำการนั้นมิได้ ๑.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรมต้องรายงานการ

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	ฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือ คณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของ หัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม ๑.๓ ต้องรายงานการดำรง ตำแหน่ง ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และ ไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่ง มิใช่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐ ถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการ และ คณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรือ อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการ เป็นลูกจ้างการรับจ้างทำของการเป็น ตัวแทน การเป็นนายหน้าและการมีนิติ สัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	๑.๔ ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตาม ข้อ ๑.๒ หรือมีการเสนอเรื่องตามข้อ ๑.๒ ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้าน การกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุม หรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี
ข้อ ๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้	๒.๑ อุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๒.๒ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของ ข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการอื่นโดยมิชอบ ๒.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจาก

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	อคติส่วนตนตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๒.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ๒.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ ๒.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง ๓.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากรบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๓.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้น ยุติการกระทำการดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	พิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น ๓.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
ข้อ ๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	๔.๑ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคล

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	ทั่วไป ๔.๒ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ ๔.๓ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการหรือ การทำนิติกรรมสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้
ข้อ ๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	๕.๑ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่า การกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม พิจารณาและจะดำเนินการต่อไปได้ ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ๕.๒ ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใด ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วย

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องหักท่วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ๕.๓ ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป ๕.๔ ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว ๕.๕ ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น อันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตน เพื่อปกปิดทรัพย์สินแทนตน ๕.๖ เมื่อทราบว่ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วน

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	ราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้น โดยเร็ว ๕.๗ เมื่อได้รับคำร้อง หรือ คำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว
ข้อ ๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลยหรือ ละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย ๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	ต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถาการบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	๖.๖ ไม่ลอก หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา
ข้อ ๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้ มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่ทำกรทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่ทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ
ข้อ ๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการ

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	จัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด
ข้อ ๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๙.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๙.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
ข้อ ๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีใน การดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม	๑๐.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา วินิจฉัย

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน	แนวทางปฏิบัติ
	๑๐.๒ หัวหน้าส่วนราชการและ ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ ทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือ บุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมโดยเคร่งครัด ๑๐.๓ หัวหน้าส่วนราชการและ ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุ กระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและ ยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความ ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นใน ระบบคุณธรรม ๑๐.๔ ไม่กระทำการใดอันอาจนำ ความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิด แก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๑.๒ ข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหาร

๑.๒.๑ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วน
ราชการ

- ๑.๒.๒ รักษาการสื่อสารที่ซื่อสัตย์และเปิดเผยกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๑.๒.๓ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกัน และเสมอต้นเสมอปลาย
- ๑.๒.๔ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีข้อตกลงเกี่ยวกับมาตรฐานการทำงาน
- ๑.๒.๕ ให้ความสนใจต่อสมรรถนะและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๑.๒.๖ หาโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

๑.๓ กลไกและระบบ

ในการดำเนินงานเพื่อการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำต้องมีกลไก และระบบเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจการแผ่นดิน

๑.๓.๑ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นหน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม

เป็นหน่วยงานขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. เผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน

๓. ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม
กรมที่ดิน

๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓.๒ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน

๑. กระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมในการพูดคุยแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นในประเด็นทางจริยธรรมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

๒. ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมด้าน
จริยธรรมและจรรยาข้าราชการของส่วนราชการอย่างทั่วถึง

๓. จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม
ข้อบังคับจรรยาข้าราชการของส่วนราชการในสถานที่ทำงานที่
ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย

๔. ให้มีการสนทนาเกี่ยวกับหลักการความถูกต้องใน
ระหว่างการบังคับบัญชาและ ให้คำแนะนำในการทำงาน

๕. จัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
ข้อขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมอย่างไม่เป็นทางการ
เพื่อป้องกันมิให้เกิดความร้ายแรงเพิ่มมากขึ้นหรือสามารถยุติปัญหาได้
โดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นทางการ

๖. ให้การอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยา
ข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปฏิบัติที่ยึดมั่น
ในหลักการที่ถูกต้อง

๘. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกัน
และเสมอต้นเสมอปลาย

๑.๓.๓ คณะกรรมการจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม ดังนี้

๑. ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

๒. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

๓. พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๔. ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

๕. คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

๖. คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

๗. เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

๘. เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือ การอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

๙. ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

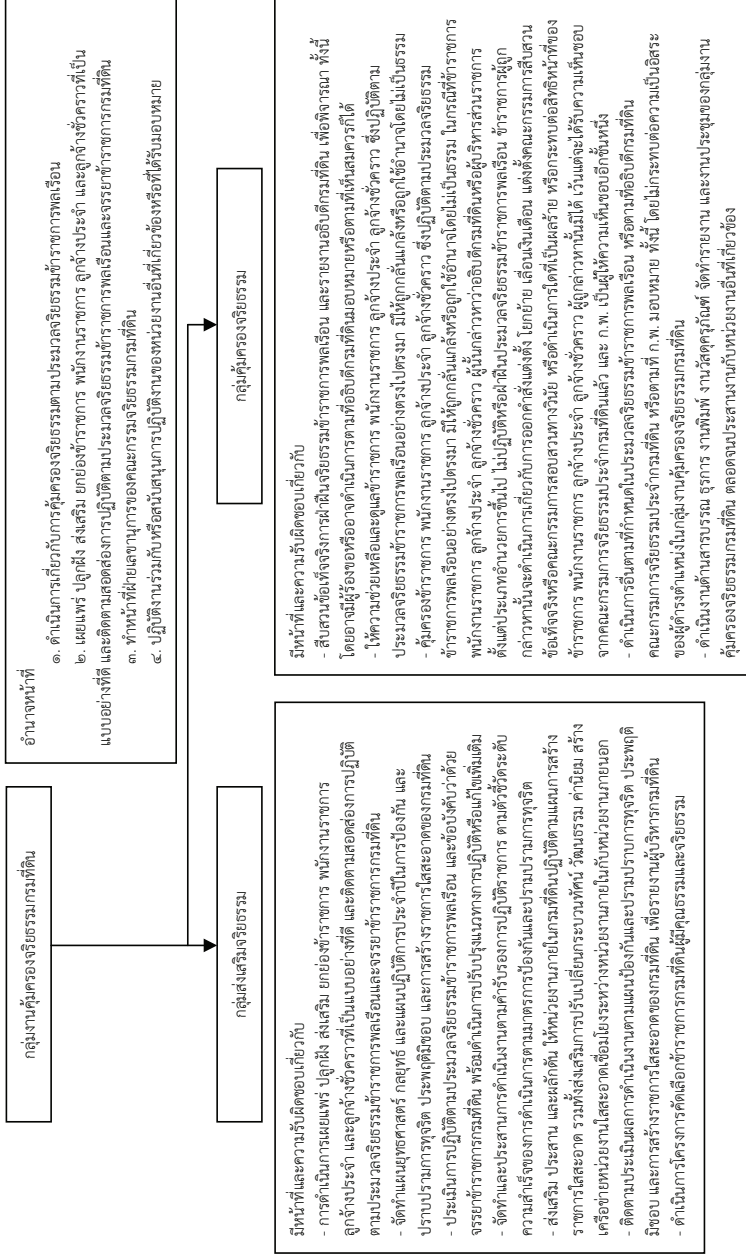
ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ซึ่งการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมถือเป็นความผิดวินัย และมีกลไกประกอบไปด้วยองค์กรคุ้มครองจริยธรรม โดยให้ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึง และจริงจังให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และให้มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการ ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมี ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และดำเนินงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

๑) ช่องทางรับข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้และ ผู้ร้องเรียนสามารถสอบถามความคืบหน้าเป็นเรื่องลับได้

๒) กระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ

๓) มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรม มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการพิจารณาตามความร้ายแรงแห่ง การกระทำ

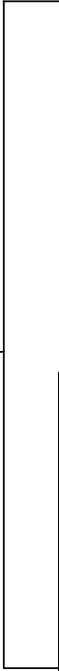
แผนภูมิโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ต้น (แบบท้ายคำสั่งกรมที่ต้น ที่ ๔๔๑๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕)



คุ้มครองจริยธรรมที่ต้น ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กรอบอัตรากำลังในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ดิน

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ดิน	๖ - ๘
รองอธิบดี	



กลุ่มส่งเสริมจริยธรรม	๒ - ๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ = ๑	

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

= ๑ - ๒

นักจัดการงานทั่วไป/นักทรัพยากรบุคคล/

นักวิชาการที่ดิน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม	๓ - ๔
นิติกร ชำนาญการพิเศษ = ๑	

นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ

= ๑ - ๒

เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน = ๑

๑.๔ แนวคำถาม – คำตอบ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ที่มาของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน :

ข้อ ๑ ถาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีที่มาอย่างไร

ตอบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนออกตามมาตรา ๒๗๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ โดยวรรคหนึ่งบัญญัติให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ แต่ละประเภทเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และวรรคสอง บัญญัติให้มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบ ในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ คำนึงเป็นหลัก ๙ ประการซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด เป็นกรอบในการ ร่างประมวลจริยธรรมของข้าราชการแต่ละประเภท ประกอบด้วย

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือในประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก
กฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว
มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน
ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ
โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุขและ

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๒ ถาม เจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ตอบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีเจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของ ปวงชนและดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับความเป็น ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ ตามตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ถาม ประมวลจริยธรรมมีผลใช้บังคับเมื่อใด

ตอบ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ และวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ใช้บังคับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ถาม องค์ประกอบของประมวลจริยธรรมมีอะไรบ้าง

ตอบ คำปรารภ : ค่านิยมหลัก (CoreValue) ของมาตรฐาน จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และเจตนารมณ์

หมวด ๑ บททั่วไป : กำหนดเวลาบังคับใช้และนิยามศัพท์

หมวด ๒ จริยธรรมข้าราชการพลเรือน : เป็นการขยาย ค่านิยมหลัก ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ประกอบด้วย ๑๐ ข้อหลักและ ๔๑ ข้อย่อย

หมวด ๓ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม :
ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ องค์กรคุ้มครองจริยธรรม : ก.พ. คณะกรรมการ
จริยธรรม งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม :
การดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นความผิดวินัย บทลงโทษ

บทเฉพาะกาล : กำหนดการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ
จริยธรรมและงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการ
และการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเมื่อครบหนึ่งปี

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม :

ข้อ ๕ ถาม ตามประมวลจริยธรรม มีการกำหนดแนวทางการ
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างไรบ้าง

ตอบ ตามข้อ ๒๐ กำหนดว่า ให้หัวหน้าส่วนราชการ
คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อย
ต้องดำเนินการดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอน
ข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับ
ความรู้ความสามารถ

(๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการ
ลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติ
ในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มี
กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงของข้าราชการตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม

ข้อ ๖ ถาม ประธานกรรมการและกรรมการจริยธรรม ได้รับเบี้ยประชุมหรือไม่และเป็นจำนวนเท่าใด

ตอบ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ ถือเป็นคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งในอัตรา กรรมการครั้งละไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาท ประธานได้รับเพิ่มอีก ๑ ใน ๔ ของอัตรากรรมการ เท่ากับครั้งละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท (พระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕ มาตรา ๖ และมาตรา ๙)

ทั้งนี้ เลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการฯ ที่ได้รับมอบหมาย และมีคำสั่งแต่งตั้งตามประมวลจริยธรรม ให้ได้รับเบี้ยประชุมเท่ากับกรรมการ ในอัตราครั้งละไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาท โดยให้เลขาธิการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมไม่เกินหนึ่งคน และผู้ช่วยเลขาธิการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมไม่เกินสองคน(พระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๓) อนึ่ง ให้ส่วนราชการตั้งงบประมาณไว้เพื่อการนี้ด้วย

ข้อ ๗ ถาม องค์ประกอบและการคัดเลือกคณะกรรมการ
จริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัดกำหนดไว้อย่างไร

ตอบ ตามข้อ ๑๔ แห่งประมวลจริยธรรมฯ กำหนดไว้ ดังนี้

- ประธานกรรมการ ข้อ ๑๔ (๑) กำหนดให้หัวหน้าส่วน
ราชการเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นที่ประจักษ์
โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. ดังนั้นส่วนราชการจึงอาจสรรหาหรือ
คัดเลือกโดยใช้วิธีที่เห็นสมควรได้

- กรรมการ ๒ คน ตามข้อ ๑๔ (๒) กำหนดให้ข้าราชการ
ประเภทบริหารหรืออำนวยการเลือกกันเอง ดังนั้น ส่วนราชการจะต้อง
จัดให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวเลือกกันเอง โดยอาจกำหนดวิธีการได้ตามที่
เห็นสมควร

- กรรมการ ๒ คน ตามข้อ ๑๔ (๓) กำหนดให้ส่วน
ราชการคัดเลือกจากข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วน
ราชการนั้น ตามวิธีการที่ส่วนราชการเห็นสมควร ดังนั้นส่วนราชการอาจ
กำหนดวิธีการคัดเลือกได้ตามที่เห็นสมควร

อนึ่ง คำว่า “ข้าราชการ” ตามข้อ ๑๔ (๓) ให้หมายถึง
ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งอำนวยการก็ได้ เนื่องจากในข้อ ๑๔ (๒)
ใช้คำว่า “ข้าราชการประเภทบริหารหรืออำนวยการ” แต่มีได้หมายความว่า
หากได้เลือกกรรมการตามข้อ ๑๔ (๒) โดยรวมข้าราชการประเภท
อำนวยการด้วยแล้วจะสามารถเลือกให้เป็นกรรมการตาม ข้อ ๑๔ (๓) ได้อีก

- กรรมการ ๒ คน ตามข้อ ๑๔ (๔) กำหนดให้รองหัวหน้า
ส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอ ดังนั้น ส่วนราชการจึง
อาจสรรหาหรือคัดเลือกโดยใช้วิธีการที่เห็นสมควรได้

ข้อ ๘ ถาม ตามข้อ ๑๔ (๓) คำว่า “ลูกจ้างของส่วนราชการ”
หมายความว่าอย่างไร

ตอบคำว่า “ลูกจ้างของส่วนราชการ” หมายถึง “ลูกจ้างประจำ” โดยที่ข้อ ๑๘ แห่งประมวลจริยธรรม กำหนดให้การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้ เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙ ถาม ข้าราชการที่เคยถูกลงโทษทางวินัย และได้รับโทษไปก่อนแล้วหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทิน มีผลใช้บังคับ จะถือว่าไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามข้อ ๑๔ วรรคท้าย หรือไม่

ตอบ พระราชบัญญัติล้างมลทิน บัญญัติให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ พ.ร.บ. ล้างมลทินฉบับนั้นมีผลใช้บังคับ ถือว่า ผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้วินิจฉัยว่าการล้างมลทินตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวเป็นการล้างโทษ แต่มิได้ล้างพฤติกรรมการกระทำความผิด ของข้าราชการผู้นั้น ดังนั้น จึงถือว่าข้าราชการดังกล่าวไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย อย่างไรก็ดี เนื่องจากตามประมวลจริยธรรมข้อ ๑๔ ได้กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการ ที่จะเป็นกรรมการจริยธรรมไว้สรุปว่า ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และต้องเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น ดังนั้น ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ จึงควรพิจารณาจากบุคคลที่ดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ตามเจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรมฯ ให้บรรลุผลได้

ข้อ ๑๐ ถาม บุคคลที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการจริยธรรมตาม ข้อ ๑๔ (๒) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (ประเภทวิชาการ) ส่วนราชการจะสามารถเสนอชื่อบุคคลที่ได้รับเลือก ในลำดับถัดไปตามที่ ส่วนราชการได้ขึ้นบัญชีไว้ โดยไม่ต้องดำเนินการเลือกใหม่ได้หรือไม่

ตอบ ประมวลจริยธรรมข้อ ๑๔ (๒) กำหนดให้ คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วยกรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารหรืออำนวยการเลือกกันเองให้เหลือสองคน และประมวล จริยธรรมฯ มิได้กำหนดให้มีการขึ้นบัญชีไว้ ดังนั้น หากกรรมการในส่วนนี้ เหลือไม่ถึงสองคนส่วนราชการจะต้องดำเนินการเลือกใหม่อีกหนึ่งคน เพื่อให้ครบองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ เนื่องจากอาจเป็นการ จำกัดสิทธิของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นในภายหลัง

อย่างไรก็ตาม หากจะตกลงให้แตกต่างจากนี้ เพื่อให้การ ดำเนินงานของคณะกรรมการฯมีความต่อเนื่อง เช่น การจัดทำและขึ้น บัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการและจะนำบัญชีมาใช้กรณี กรรมการต้องพ้นตำแหน่งและไม่อาจดำเนินการคัดเลือกได้โดยเร็วส่วน ราชการและจังหวัดต้องทำหนังสือขอหารือมายังสำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๑ ถาม คณะกรรมการจริยธรรมมีวาระการดำรงตำแหน่งกี่ปี

ตอบ มติที่ประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๓ เห็นควรให้คณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการ และจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี นับแต่วันที่มีประกาศแต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัด

ข้อ ๑๒ ถาม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการจริยธรรม (เช่น การ เลื่อนตำแหน่ง/การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น/การย้ายสังกัดหรือการ โอนไปหน่วยงานอื่น) ส่วนราชการต้องส่งเรื่องให้ ก.พ. แต่งตั้งใหม่ทุกครั้ง หรือไม่

ตอบ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการ (เช่น จากการเลื่อนตำแหน่ง/การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น/การโยกย้ายสังกัด) สามารถนำมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปในกรณีไม่มีกฎหมายใช้บังคับในกรณีนั้นโดยเฉพาะโดยมาตรา ๗๖ บัญญัติไว้ว่า “นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ... (๖) มีเหตุต้องพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น” มาใช้บังคับโดยอนุโลมได้ตั้งนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการในกรณีข้างต้นให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกกรรมการจริยธรรมตามแนวทางที่ระบุไว้ในข้อ ๑๔ (...) และส่งรายชื่อกรรมการให้ ก.พ. ดำเนินการแต่งตั้งทดแทน

ทั้งนี้ กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทน ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลือของกรรมการคนเดิม

ข้อ ๑๓ ถาม การพ้นจากตำแหน่งกรรมการจริยธรรมมีกรณีอื่นอีกหรือไม่

ตอบ คณะกรรมการจริยธรรมอาจพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมซึ่งบัญญัติไว้ว่า นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่

เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๖) มีเหตุต้องพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๔ ถาม คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่และบทบาทอย่างไรบ้าง

ตอบ อำนาจหน้าที่คณะกรรมการจริยธรรม เป็นไปตามข้อ ๑๕ แห่งประมวลจริยธรรมฯ

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัดยังมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑. เป็นเจ้าภาพ เจ้าของเรื่อง
๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง
๓. ส่งเสริม กระตุ้น ติดตาม
๔. สร้างเครือข่ายภายในและภายนอก
๕. บริหารความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริม

จริยธรรม

๖. เชื่อมโยงเรื่องจริยธรรมกับการพัฒนาและการบริหารงานบุคคล

งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ถาม แนวทางการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ตอบ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบตามมติ ก.พ. เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ เกี่ยวกับการจัดตั้งงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด ขอให้ทบพวนมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและกำหนดให้มีงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม เป็นหน่วยงานภายในรับผิดชอบภารกิจงานด้าน

ส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมและเปลี่ยนศูนย์ประสานราชการใสสะอาดของส่วนราชการและจังหวัด หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด โดยปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และจังหวัด

ดังนั้น ส่วนราชการและจังหวัด สามารถนำมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว พิจารณาเป็นแนวทางการจัดตั้งงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ดังนี้

๑. ให้เปลี่ยนศูนย์ประสานราชการใสสะอาดของส่วนราชการและจังหวัดหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด

๒. ให้งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัด(ตามแนวหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว ๒๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๓)

ข้อ ๑๖ ถาม กรณีการร้องเรียนการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมต้องดำเนินการอย่างไร

ตอบ ตามข้อ ๑๗ (๒) แห่งประมวลจริยธรรม กำหนดให้งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรม ใน ๓ กรณี คือ ๑) เมื่อมีผู้ร้องขอ ๒) หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือ ๓) ตามที่เห็นสมควรแล้วรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเมื่อหัวหน้าส่วนราชการเห็นว่าไม่มีมูลจะส่งยุติเรื่องถ้ามีมูลก็ไปสู่กระบวนการทางวินัย

ข้อสังเกต : หากมีการร้องเรียนไปที่คณะกรรมการจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมต้องส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาส่งการต่อ เนื่องจากคณะกรรมการฯ ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาสั่งการงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนาจการขึ้นไป

ข้อ ๑๗ ถาม ตามประมวลจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนาจการขึ้นไปมีอำนาจหน้าที่และบทบาทอย่างไรบ้าง

ตอบ ข้อ ๑๖ กำหนดไว้ ดังนี้

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- สนับสนุน ส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีผลงาน มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระของคณะกรรมการจริยธรรม (ข้อ ๑๖ (๑))
 - คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ ๑๖ (๒))
 - รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติปรับปรุง หรือการอื่นใดเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมนี้ (ข้อ ๑๖ (๖))

ข้อ ๑๘ กำหนดว่า เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัยว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๐ กำหนดว่าให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และก.พ.ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคนรวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๑๘ ถาม ตามประมวลจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการไม่สามารถทำอะไรได้บ้าง

ตอบ ข้อ ๑๖ (๒) บัญญัติไว้ ดังนี้

ในส่วนกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไปเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่ง แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหาได้ เว้นแต่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

ข้อ ๒๑ ถาม หากมีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดเป็นการขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ต้องทำอย่างไร

ตอบ ในกรณีที่มิข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดเป็นการขัดประมวลจริยธรรมฯ ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการดังกล่าว แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำนั้น ขัดต่อประมวลจริยธรรมหรือไม่ (ข้อ ๓ (๑), ข้อ ๕ (๓), ข้อ ๗ (๑))

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ ถาม การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จะมีผลอย่างไร

ตอบ การฝ่าฝืน จริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมถือเป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบ

กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี (ข้อ ๑๘)

และผู้บังคับบัญชาอาจสั่งได้ ดังนี้ ๑) ลงโทษทางวินัย ๒) ว่ากล่าวตักเตือน ๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือ ๔) สั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร (ข้อ ๑๙)

ข้อ ๒๐ ถาม หากมีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดเป็นการขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ต้องทำอย่างไร

ตอบ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดเป็นการขัดประมวลจริยธรรมฯ ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการดังกล่าว แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดต่อประมวลจริยธรรมหรือไม่ (ข้อ ๓ (๑), ข้อ ๕ (๓), ข้อ ๗ (๑))

หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนาจการขึ้นไป

ข้อ ๒๑ ถาม หากพบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ต้องทำอย่างไร

ตอบ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการ และหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน (ตามข้อ ๓ (๒))

ทั้งนี้ หากมีการร้องเรียนการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมมายังคณะกรรมการจริยธรรมคณะกรรมการจริยธรรมควรส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสั่งการในเบื้องต้นก่อน เนื่องจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และสามารถสั่งการงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

ให้ดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนเพื่อรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาได้ (ตามข้อ ๑๗ (๒))

ข้อ ๒๒ ถาม หากแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมยังมีความไม่ชัดเจน หรือมีปัญหาทางปฏิบัติจะปรับปรุงแก้ไขได้หรือไม่

ตอบ บทเฉพาะกาล ข้อ ๒๔ กำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรม ให้เหมาะสมเมื่อประมวลจริยธรรมบังคับใช้ครบ ๑ ปี โดยให้ ก.พ. ดำเนินการรับฟังข้าราชการหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ตรวจการแผ่นดิน

หมวด ๒

แนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑ จรรยาวิชาชีพ

จรรยาวิชาชีพหรือจรรยาบรรณวิชาชีพหมายถึง มาตรฐานของคุณค่า แห่งความดีงามของการกระทำหนึ่งๆ หรือพฤติกรรมโดยรวมของผู้ประกอบวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งสำหรับกรมที่ดินได้จัดทำข้อบังคับทางจรรยาวิชาชีพขึ้น โดยอาศัยตามความในมาตรา ๗๘ และ ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เรียกว่า “จรรยาข้าราชการกรมที่ดินเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานให้ข้าราชการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดินในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักกรมที่ดิน

เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ป้องกันการทุจริต ประพตมิชอบ อารังไว้ ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของกรมที่ดิน อันจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน

ในการสร้างข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างทั่วถึงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการสอดคล้องตรงกับบริบทของกรมที่ดินและข้าราชการกรมที่ดิน รวมทั้งเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบให้ปฏิบัติตาม

๒.๒ แนวทางปฏิบัติ

โดยที่ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน มีลักษณะเป็น ข้อกำหนดอย่างกว้าง ๆ ที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม จึงจำเป็นต้องมีการ จัดทำแนวทางปฏิบัติในรูปแบบของคำอธิบาย มีลักษณะเป็นรูปธรรม เพื่อง่ายแก่การเข้าใจ และเป็นตัวอย่างที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

จุดมุ่งหมาย

๑. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดิน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมที่ดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๒. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพตมิชอบ

๓. เพื่ออารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติคุณของกรมที่ดิน และบุคลากร ของกรมที่ดิน ให้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจจากประชาชน

ข้อบังคับ

ข้อ ๑ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เพียงธรรม รักษา ผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตน

แนวทางปฏิบัติ

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม
- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่งบำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ
- ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ

ข้อบังคับ

ข้อ ๒ ชื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

แนวปฏิบัติ

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ไม่ให้คำแนะนำใดๆ เกี่ยวกับการดำเนินการ อันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย ค่าธรรมเนียม และค่าภาษีอากร
- ไม่รับฝากหรือรับเหมาเงินค่าธรรมเนียม ค่าภาษีอากร และค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งการรับเงินมัดจำรังวัดส่วนที่เหลือนั้นแทนผู้ขอรังวัด

- รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

ข้อบังคับ

ข้อ ๓ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

แนวทางปฏิบัติ

- เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบรวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้
- ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ
- ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- ดูแลหลักฐานการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการตรวจสอบ
- ชี้แจงและให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำตามคำขอได้

ข้อบังคับ

ข้อ ๔ ไม่เลือกปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และ

จปราชลาภคดี

แนวทางปฏิบัติ

- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- ปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เปรียบเทียบ โกล่เกลี่ย รวมทั้งกรณีพิพาทเรื่องต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง และให้เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ
- ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก
- ไม่กระทำการใดอันเป็นการยุยงส่งเสริม ให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตหรือเนื้อที่ที่ดิน หรือการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ

ข้อบังคับ

ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์

ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายคําค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

- ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้อง
- ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ
- พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

- พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้
- จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

ข้อบังคับ

ข้อ ๖ มีจิตบริการ

ปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

แนวทางปฏิบัติ

- ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ
- สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี
- ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ
- ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น
- เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

ข้อบังคับ

ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ
 ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และ
 คุณธรรม

แนวทางปฏิบัติ

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของ
 ตนเองและสังคมพัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร
 ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมี
 ระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ
 ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน
 โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความ
 รอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
 ในการปฏิบัติงานมีความโอภาแออมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อ
 ราชการและเพื่อนร่วมงาน

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการน้อมนำ
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

- ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ
 กำลังใจ สวัสดิการและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน
 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง
 คลองธรรม

ข้อบังคับ

ข้อ ๘ รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

ประพฤติดีปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรมที่ดินให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา และไว้วางใจ ของประชาชน

แนวทางปฏิบัติ

- รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติดีปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการที่ดีอยู่ในระเบียบ วินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา และไว้วางใจของ ประชาชน

- ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิของกรมที่ดิน ด้วยความภูมิใจ ในความเป็นข้าราชการกรมที่ดิน สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมภายนอก ยอมรับการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน

- สร้างความสามัคคีในองค์กร โดย

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความ

ขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการ แยกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพ ในการปฏิบัติงาน

หมวด ๓

แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมหลักกรมที่ดิน

จุดมุ่งหมาย

๑. เพื่อให้เกิดสำนึกของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง
๒. เพื่อให้บริการอย่างถูกต้องด้วยความรอบคอบ
๓. เพื่อปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส

แนวทางปฏิบัติ

ค่านิยมหลักของข้าราชการ กรมที่ดิน	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑. รับผิดชอบต่อ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๑.๑ มีสำนึกในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๑.๒ มีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำเป็นอย่างดีและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ๑.๓ กล้ารับผิดชอบต่อผลงานและการตัดสินใจของตนเอง ๑.๔ มองภาพรวมความสำเร็จขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
ข้อ ๒. มอบจิตบริการ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๒.๑ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ ๒.๒ แสดงพฤติกรรม และใช้

ค่านิยมหลักของข้าราชการ กรมที่ดิน	แนวทางปฏิบัติ
	วาจาที่เหมาะสม มีอัธยาศัยและมิตรไมตรีที่ดี ๒.๓ สอดส่องดูแล และให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม ๒.๔ ให้บริการอย่างถูกต้อง ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ๒.๕ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับผู้รับบริการ
ข้อ ๓. สื่อสารเลิศล้ำ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๓.๑ สื่อสาร และถ่ายทอดข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว และทั่วถึง ๓.๒ สื่อสารในเชิงบวก สุภาพ และปราศจากอคติ ๓.๓ ปรับรูปแบบ วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้ฟัง และสถานการณ์ ๓.๔ รับฟัง และเห็นคุณค่าของความคิดที่แตกต่าง
ข้อ ๔. จริยธรรมนำจิตใจ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๔.๑ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ๔.๒ ปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทน ๔.๓ วางตัวเป็นกลาง ให้

ค่านิยมหลักของข้าราชการ กรมที่ดิน	แนวทางปฏิบัติ
	ความยุติธรรม เพื่อรักษาสีทธิของทุกฝ่าย ๔.๔ ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔.๕ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
ข้อ ๕. ฝึกฝนเรียนรู้ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๕.๑ หมั่นศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ ๕.๒ พัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๕.๓ เชื่อมโยงความรู้ แนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ๕.๔ นำความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
ข้อ ๖. มุ่งสู่ความร่วมมือ พฤติกรรมที่ควรแสดงออก	๖.๑ ให้ความร่วมมือกับทีม พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ๖.๒ สามัคคี และช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อความสำเร็จของทีม ๖.๓ มีสำนึกในสัดส่วนงาน และรับผิดชอบส่วนของตนเอง

ค่านิยมหลักของข้าราชการ กรมที่ดิน	แนวทางปฏิบัติ
	อย่างเต็มประสิทธิภาพ ๖.๔ ให้ความไว้วางใจ เคารพในสถานะ บทบาท และให้ เกียรติผู้ทำงานร่วมกัน ๖.๕ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สม่ำเสมอ

(ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง)



คำสั่งกรมที่ดิน (หรือชื่อหน่วยงานผู้จัดทำคำสั่ง เช่น จังหวัดนนทบุรี)

ที่ .. /

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

ด้วย นาย.....ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่ง.....สำนัก.....
กรม.....ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่อง.....
(ระบุเรื่องที่ถูกล่ามทา).....
.....
.....

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบังเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา จึงอาศัยประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๑๗ (๒) แต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

- | | |
|--------------|-------------------------|
| ๑. นาย..... | เป็นประธานกรรมการ |
| ตำแหน่ง..... | |
| ๒. นาย..... | เป็นกรรมการ |
| ตำแหน่ง..... | |
| ๓. นาย..... | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ตำแหน่ง..... | |
| ๔. นาย..... | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ตำแหน่ง..... | |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสืบสวนรวบรวมพยานและรายงานผลการสืบสวนให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว
(หรือภายใน ๓๐ วัน) เพื่อให้พิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(นาย.....)

อธิบดีกรมที่ดิน

(หรือหัวหน้าส่วนราชการผู้จัดทำคำสั่ง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด...)

(ตัวอย่างรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริง)

สำนัก/กอง/ส่วนงานที่ดิน.....

(เขียนหน่วยงาน เช่น สำนัก/กอง/ส่วนงานที่ดิน)

วันที่.....

เรื่อง การสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีนาย.....

ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรม

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน (หรือหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด....)

ตามที่ได้มีคำสั่งกรมที่ดิน/จังหวัด.....

ที่ .. / ลงวันที่.....แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

กรณีนาย.....ตำแหน่ง.....

สำนัก.....กรม.....

ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่อง.....

(เรื่องที่ถูกล่าหวมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ).....

.....นั้น

ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อวันที่..... และคณะกรรมการได้สืบสวนข้อเท็จจริงเสร็จแล้ว จึงขอเสนอรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงดังต่อไปนี้

๑. มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก.....(ระบุเหตุที่เกิดเรื่องขึ้น เช่น มีผู้ร้องเรียนหรือคณะกรรมการจริยธรรมขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา).....

๒. คณะกรรมการได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้ว ได้ความว่า (อธิบายโดยสรุปว่า ได้ความอย่างไร).....

๓. คณะกรรมการได้แจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้นาย.....ผู้ถูกล่าหวมทราบแล้ว เมื่อวันที่.....

๔. คณะกรรมการได้ให้โอกาสนาย.....ผู้ถูกล่าหวมแก้ข้อกล่าวหาแล้ว ผู้ถูกล่าหวมได้แก้ข้อกล่าวหาและนำพยานหลักฐาน สรุปได้ว่า.....(อธิบายโดยสรุปว่า ผู้ถูกล่าหวมแก้ข้อกล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานประกอบอย่างไร)

๕. คณะกรรมการได้ประชุมพิจารณาเรื่องนี้แล้ว เห็นว่า.....
 (สรุปข้อเท็จจริงที่ได้จากการสืบสวน กำหนดประเด็นและวินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานทั้งสองฝ่าย
 ว่า จะรับฟังพยานหลักฐานใดได้หรือไม่ เพียงใด โดยอาศัยเหตุผลอย่างไร และผู้ถูกกล่าวหาได้ฝ่าฝืน
 จริยธรรมตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ถ้าฝ่าฝืน เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรณีใด
 ข้อใดและควรดำเนินการว่ากล่าวตักเตือน ให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือให้ได้รับการพัฒนา)

.....

คณะกรรมการจึงขอเสนอสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง มาเพื่อโปรดพิจารณา
 ดำเนินการ ต่อไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(นาย.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(นาย.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ

(นาย.....)

(ตัวอย่างรายงาน)



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ
ที่/..... วันที่.....

เรื่อง ข้าราชการถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรม

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน (หรือหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด...)

ด้วยนาย.....ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่ง.....สำนัก.....

ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่อง.....(ระบุเรื่องที่ถูกลกล่าวหา).....

.....

สำนัก/กอง/สำนักงานที่ดินจังหวัด ได้สืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว พยานหลักฐานฟังได้ว่า
นาย.....ได้ฝ่าฝืนจริยธรรม กรณี.....

(ระบุกรณีและข้อ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เช่น กรณีไม่อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน ข้อ ๔ (๒) เป็นต้น) โดย.....

(ระบุพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่กำกับดูแลการสอบแข่งขัน
บุคคลเข้ารับราชการ มาปฏิบัติหน้าที่สายและลี้ภัยจนต้องเก็บข้อสอบไว้ที่บ้านพัก ทำให้การสอบต้อง
ล่าช้าจากเวลาที่กำหนดไว้ เป็นต้น)

.....

สมควรสั่งให้กล่าวคำตักเตือน/ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ/ให้ได้รับการพัฒนา (ข้อความใดที่ไม่ใช่ให้ตัดออก)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร ตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน ข้อ ๑๙ ต่อไป ทั้งนี้ ได้เสนอสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงมาเพื่อประกอบการ
พิจารณาด้วยแล้ว

อนึ่ง เนื่องจากประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ในข้อ ๑๘ ว่าการ
ฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ หรือระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ดังนั้น หากเห็นด้วยกับข้อเสนอล่าช้าว่า

นาย.....ฝ่าฝืนจริยธรรม ก็เห็นสมควรพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่
 นาย.....ต่อไปด้วย

ลงชื่อ.....

(นาย.....)

(ผู้อำนวยการ/เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด)

หมายเหตุ หากผลการสืบสวนข้อเท็จจริงยังไม่ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่ถูกกล่าวหา
 ก็เสนอให้ส่งยุติเรื่อง

(ตัวอย่างบันทึกการว่ากล่าวตักเตือน)

ทำที่ (ชื่อส่วนราชการ)

วันที่.....

ด้วยนาย.....ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่ง.....สำนัก.....

กรม.....ได้ฝ่าฝืนจริยธรรม กรณี.....

.....(ระบุกรณีและข้อตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เช่น กรณีไม่อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๔ (๒) เป็นต้น

โดย(ระบุพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่กำกับดูแลการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการ สิมกัญแจตุ้เก็บข้อสอบไว้ที่บ้านพัก ทำให้การสอบต้องล่าช้าจากเวลาที่กำหนดไว้ เป็นต้น).....สมควรถูกว่ากล่าวตักเตือน

จึงอาศัยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๑๙ ตักเตือนนาย.....ให้เอาใจใส่ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ และขอให้ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย ซึ่งนาย.....รับจะปฏิบัติตามคำตักเตือนต่อไป จึงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ.....ผู้ถูกว่ากล่าวตักเตือน

(นาย.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้ว่ากล่าวตักเตือน

(นาย.....)

อธิบดีกรม.....

ลงชื่อ.....พยาน

(นาย.....)

(ผู้อำนวยการ/เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด)

(ตัวอย่างหนังสือทันทัน)

ทำที่ (ชื่อส่วนราชการ)

วันที่.....

ข้าพเจ้านาย..... ข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ตำแหน่ง.....สำนัก.....
 กรมที่ดิน.....ได้ฝ่าฝืนจริยธรรม กรณี.....
(ระบุกรณีและข้อตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เช่น กรณีไม่อุทิศตนให้
 กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ตาม
 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๔ (๒) เป็นต้น
 โดย(ระบุพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่
 กำกับดูแลการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการ มาปฏิบัติหน้าที่สายและลืมนำข้อสอบไว้ที่
 บ้านพัก ทำให้การสอบต้องล่าช้าจากเวลาที่กำหนดไว้เป็นต้น).....
 และอธิบดีกรม.....สั่งให้ทำทันทันเป็นหนังสือตามข้อ ๑๔
 ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้าพเจ้านาย..... จึงขอทำทันทันให้ไว้ต่ออธิบดีกรมที่ดิน/
 ผู้ว่าราชการจังหวัด.....ว่าข้าพเจ้าจะไม่ฝ่าฝืนจริยธรรมเช่นนี้อีก และจะระมัดระวังประพฤติปฏิบัติตาม
 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนโดยเคร่งครัด หากข้าพเจ้าฝ่าฝืนจริยธรรมไม่ว่ากรณีใดๆ อีก
 ข้าพเจ้าขอให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางจริยธรรมและลงโทษทางวินัยแก่ข้าพเจ้าอย่างหนักต่อไป

ลงชื่อ.....ผู้ทำทันทัน

(นาย.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้ว่าสั่งให้ทำทันทัน

(นาย.....)

อธิบดีกรมที่ดิน/ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ลงชื่อ.....พยาน

(นาย.....)

(ผู้อำนวยการ/เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด)

กรณีตัวอย่าง

กรณีตัวอย่าง ๑

ในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ คุณวินิจ ซึ่งเป็นนักวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการออกข้อสอบและกรรมการสอบสัมภาษณ์ด้วยผู้หนึ่ง เข้าวันหนึ่งก่อนจะมีการสอบจริงผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของคุณวินิจ ได้เรียกคุณวินิจไปพบ และเล่าให้ฟังว่ามีผู้สมัครสอบคนหนึ่งเป็นผู้ที่น่าจะให้ความช่วยเหลือ เพราะพ่อกับแม่ยากจนมาก และเป็นญาติทางภรรยาของผู้บริหารเองด้วย จากนั้น ผู้อำนวยการสำนัก ได้ขอร้องให้คุณวินิจบอกแนวทางของข้อสอบที่ออกไปแล้ว โดยให้บอกด้วยวาจาเพื่อที่จะไม่เป็นหลักฐานให้ผู้อื่นเอาผิดได้ และหากมีการสอบสัมภาษณ์ขอให้คุณวินิจให้คะแนนผู้สมัครสอบคนนี้เป็นพิเศษ (จากกรณีศึกษาของ โกศล มีคุณ)

คำแนะนำ

จะต้องไม่ช่วยญาติของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อสอบการให้คะแนนด้วยความชอบหรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ทำให้เกิดความเป็นอยุติธรรมแก่ผู้สมัครสอบคนอื่น เป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการที่ชอบธรรม นอกจากนี้หากช่วยเหลือยังทำให้หน่วยงานได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถต่ำกว่ามาตรฐานของข้าราชการ เป็นการสมยอมต่ออิทธิพลจะต้องสมยอมและสมรู้ร่วมคิดต่อการประพฤติมิชอบในอนาคตตลอดไป

กรณีตัวอย่างที่ ๒

ปรีดาเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนกลาง มีหน้าที่เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชน สัปดาห์นี้เขาได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้ากลุ่มไปปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอติดชายแดน

ภาคใต้ โดยมีเพื่อนร่วมงานอีก ๒ คน ครั้นเมื่อเริ่มลงมือปฏิบัติงาน คณะของท่านพบว่า มีชาวบ้าน กลุ่มหนึ่งเดินทางไปมาเสมอระหว่าง เขตอำเภอนี้กับจังหวัดชายแดนอีกจังหวัด และได้ทราบว่าชาวบ้านกลุ่มนี้ ไปรวมชุมนุมกับผู้ก่อการร้ายซึ่งตั้งค่ายอยู่ชายแดน ก่อเหตุร้าย ทำให้ ข้าราชการและประชาชนถูกทำร้ายบาดเจ็บและเสียชีวิต แต่ไม่มีใครกล้า รายงานฝ่ายปกครองเนื่องจากกลัวมีอันเป็นไป หากเป็นท่านจะทำ อย่างไร

คำแนะนำ

ต้องตัดสินใจรายงานให้ฝ่ายปกครองทราบ ถือเป็นหน้าที่ของ ข้าราชการทุกคน ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศ สังคมสงบสุข เรียบร้อย มีความมั่นคงและยั่งยืน การที่ท่านเลือกปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นการ แสดงว่า เมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างความปลอดภัยส่วนบุคคล กับความปลอดภัยของประเทศ ประชาชน ท่านเลือกที่จะกระทำโดยยึดประโยชน์ ส่วนรวม ซึ่งเป็นจริยธรรมขั้นสูงควรค่าต่อเกียรติภูมิของการเป็น ข้าราชการ (โดย โกศล มีคุณ)

กรณีตัวอย่าง ๓

เจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานทำการเลือกกว่าจ้างญาติของตนให้เข้ามารับงานของหน่วยงานซึ่งแม้จะไม่ปรากฏการกระทำผิด แต่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนพวกพ้องกับผลประโยชน์ของชาติ

คำแนะนำ

จะต้องไม่ช่วยญาติ และข้าราชการต้องไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ ในการจัดซื้อจัดจ้างไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม

กรณีตัวอย่าง ๔

เจ้าหน้าที่อาวุโสซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการอนุมัติ มีอิทธิพลทำให้เกิดการอนุมัติโครงการให้บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ที่ตนเองถือหุ้นรับงานจากหน่วยงาน ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นการ ขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม แม้ว่าเจ้าหน้าที่อาวุโส จะไม่ได้ใช้อำนาจต่อการตัดสินใจของฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างคนอื่น

คำแนะนำ

ในกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายเจ้าหน้าที่อาวุโสอื่นๆ ไปทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้

กรณีตัวอย่าง ๕

ท่านจะปฏิบัติเช่นไรในกรณีนี้

๑. เจ้าหน้าที่หน้าห้องผู้บริหารถามเรื่องผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ หากสามารถจูงใจให้ผู้บริหารโยกย้ายท่านไปประจำอยู่จังหวัดที่ท่าน ต้องการ

คำแนะนำ

ท่านต้องปฏิเสธและขอให้เจ้าหน้าที่นั้นดำเนินการอย่างชอบธรรม ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้าใจว่า การจ่ายผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ขัดต่อ นโยบายของผู้บริหาร และทำให้ระบบบริหารงานบุคคลของภาครัฐตาม หลักคุณธรรมถูกทำลาย

๒. ในส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีประเพณีการจัดงานเลี้ยง ต้อนรับผู้บริหารระดับสูงที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่อย่างหรูหรา โดยการ เรี่ยไรเงินจากพ่อค้า คหบดี และข้าราชการในหน่วยงานกันเอง เจ้าของ ธุรกิจแต่ละรายได้ให้เงินโดยเฉลี่ยประมาณสองแสนบาทสำหรับงาน ดังกล่าวเป็นประจำขณะนี้ผู้บริหารระดับสูงกำลังจะเดินทางเข้ามารับ

ตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานของท่าน และท่านได้รับมอบหมายให้จัดงานดังกล่าว จะทำอย่างไร

คำแนะนำ

ประเพณีการจัดงานเลี้ยงต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ดังกล่าวข้างต้น เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมโดยประการแรกทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าท่านทำเพื่อแลกเปลี่ยนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเองประการที่สองทำให้ภาคเอกชนที่ให้เงินเพื่อจัดงานเลี้ยงต้อนรับเข้าใจว่าในอนาคตธุรกิจของเขาจะได้รับจ้าง/จัดจ้าง มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนจากหน่วยงานของท่านประการที่สามเป็นการทำลายสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานที่ต้องถูกเรียกรับเงินเป็นประจำประการที่สี่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นโดยเฉพาะข้าราชการกันเองที่มีเงินเดือนจำกัด สร้างความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการและครอบครัวของเขาในหลักศาสนาถือว่าเป็นความชั่ว เป็นต้น

ดังนั้น หากท่านไม่สามารถปฏิเสธการจัดงานเลี้ยงต้อนรับควรทำโดยประหยัด ใช้เงินสวัสดิการภายในที่มีอยู่ นอกจากนั้นหากท่านรับผิดชอบงานด้านการคุ้มครองจริยธรรมด้วยควรผลักดันให้หน่วยงานออกมาตราการหรือนโยบายเกี่ยวกับการรับหรือให้ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์เพื่อการปฏิบัติกรณิของผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเองต้องออกนโยบาย มาตรการและวิธีการปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการรับหรือให้ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดในองค์กรเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงาน กำจัดข้อสงสัยของสาธารณชนว่าท่านจะตัดสินใจอย่างไม่ชอบธรรมให้ประโยชน์กับบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัดงานเลี้ยงต้อนรับ และประการสำคัญเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำของหน่วยงานที่ต้องเป็นต้นแบบที่ดีและบริหารงานอย่างยุติธรรม เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

กรณีตัวอย่าง ๖

การจัดอาหารกลางวันแบบบุฟเฟต์ ให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และองค์กรเอกชนจำนวนมาก เพื่อแสดงผลិតภัณฑ์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของท่านที่ต้องหาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ชนิดนี้ การกระทำเช่นนี้สามารถทำได้และไม่ก่อให้เกิดความสงสัยว่าท่านจะไปตกลงซื้อผลิตภัณฑ์โดยผลของการเลี้ยงอาหาร

ผู้เสนอโครงการเชิญท่านไปรับประทานอาหารที่ภัตตาคารหรูเพียงผู้เดียว และท่านเป็นผู้มีหน้าที่กลั่นกรองโครงการ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ผู้พบเห็นอาจสรุปว่าท่านผ่านโครงการของบริษัทเนื่องจากการรับเลี้ยงนี้ ดังนั้น ควรปฏิเสธ

ท่านได้รับเชิญให้ไปนำเสนอนโยบายของรัฐบาลในการสัมมนา ซึ่งจัดนอกเมืองไป ๒๐๐ ก.ม. โดยได้รับอนุมัติจากเลขานุการ กำหนดการบรรยายอยู่วิชาสูตรท้ายก่อนอาหารค่ำ ปรากฏว่าผู้จัดการสัมมนาปรับเปลี่ยนกำหนดการกะทันหัน โดยขอให้ท่านบรรยายระหว่างอาหารค่ำ และเสนอออกค่าที่พักกลางคืนและค่าเดินทาง ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณรัฐ ในสถานการณ์เช่นนี้ สามารถทำได้

นักพัฒนารีสอร์ทไม่สามารถเสนอให้ทางการอนุมัติการสร้างรีสอร์ตได้ เนื่องจาก ไม่ผ่านเกณฑ์ ท่านในฐานะตัวแทนองค์กรในการตรวจสอบถูกร้องขอจากบริษัทให้ใส่ความคิดเห็นในทางบวก เพื่อรายงานหัวหน้าส่วนราชการ บริษัทจึงนัดหารือกับท่านในเรือสำราญ ซึ่งจอดชายฝั่งของโครงการสร้างรีสอร์ตที่กำลังขออนุมัติ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมหากรับข้อเสนอแนะจะนำไปสู่การถูกกล่าวหาว่ารับผลประโยชน์ในทางมิชอบ

ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ให้บริการต่อทะเบียนรถยนต์ หรือทะเบียนการค้า หรือเกี่ยวข้องกับการอนุญาต อนุมัติใดๆ เมื่อท่านให้บริการเสร็จสิ้นผู้รับบริการให้ของขวัญหรือของกำนัลแก่ท่าน ซึ่งมีมูลค่าเล็กน้อย

แต่ท่านได้รับบ่วยครั้งและทุกวัน ในกรณีเช่นนี้ ควรทำอย่างไรของขวัญที่ได้รับแม้มีมูลค่าเล็กน้อยและได้รับจากผู้บริการคนละคน แต่เมื่อรวมกันแล้วย่อมมีค่าเกินหลักเกณฑ์ที่กำหนดคนนอกจากนั้นยังทำให้เกิดข้อสงสัยแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการทั่วไปว่ามีอิทธิพลต่อการให้บริการของท่าน รวมทั้งเป็นการสร้างนิสัยที่คาดหวังว่าตนจะได้รับของขวัญหรือของรางวัลทุกครั้งที่บริการเสร็จ กระทบต่อการให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น ควรนำของขวัญเหล่านั้นลงทะเบียนไว้กับส่วนราชการ หรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาว่าจะจัดการอย่างไรสำหรับหน่วยงานการจัดวางกำลังคนปฏิบัติในหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงกับการเกิดความขัดแย้งของผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำปรึกษากำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนอยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบน้ำหนักรถยนต์รับค่าตอบแทน จำนวน ๒๗ ครั้ง เป็นเงินรวมหนึ่งแสนหนึ่งพันบาทถ้วน เพื่อให้การอนุญาตรถบรรทุกที่บรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดขนส่งสินค้าได้กรณีเช่นนั้นนอกจากจะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัยขั้นไล่ออกจากราชการแล้ว ยังมีโทษทางอาญาแผ่นดินด้วย

คำแนะนำ

กรณีข้างต้นทั้งหมดเป็นกรณีวินัยจรรยาบรรณ เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และผิวินัย ซึ่งเป็นการกระทำที่ร้ายแรงและการพิจารณาวินัยมีโทษทางอาญา ผู้พิพากษาได้รับเหตุผลว่าการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณชน ทำลายทรัพย์สินสาธารณะ (ถนน) เป็นการสมยอมของเจ้าหน้าที่ ยอมให้ผู้รับบริการกระทำผิดกฎหมาย และเป็น การให้ผลประโยชน์ในทางมิชอบต่อบริษัทที่เป็นเจ้าของกิจการรถบรรทุก รวมทั้งเจ้าของสินค้าและส่งผลโทษจำคุกเป็นเวลา ๑ ปี โดยไม่รอลงอาญา

กรณีตัวอย่าง ๗

หน่วยงานของท่านได้มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยมีท่านเป็นกรรมการในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในครั้งนี้อยู่ ก่อนการประเมินมีบุคคลที่มีผลประโยชน์เกี่ยวคู่ต่อครอบครัวของท่านในอดีตได้ขอให้ท่านพิจารณานายจรงค์ ซึ่งเป็นญาติของเขาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณที่ได้เคยช่วยเหลือครอบครัวของท่าน

คำแนะนำ

ท่านต้องพิจารณาโดยยึดหลักการ กฎหมาย และวิธีการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากกรณีที่เกิดขึ้นเป็นความขัดแย้งระหว่างคุณธรรม คือความกตัญญูส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ราชการในฐานะกรรมการและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งคุณธรรมความยุติธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมขั้นสูงกว่า เมื่อท่านเลือกการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความเสมอภาคยุติธรรม แสดงว่าท่านเป็นผู้มีจริยธรรมขั้นสูงทำให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

กรณีตัวอย่าง ๘

เมื่อเวลา ๑๖.๓๐ น ท่านกำลังเดินออกจากหน่วยงานของท่านเพื่อกลับบ้าน มีประชาชนเดินด้วยความเร่งรีบเพื่อมาขอรับบริการและเดินสวนทางกับท่าน เข้ามาถึงประตูหน่วยงานของท่านพอดี

คำแนะนำ

ท่านต้องระลึกเสมอว่า การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการนั้นต้องเป็นไปตลอดเวลาในฐานะผู้ให้บริการสาธารณะที่ยึดถือมาตรฐานการให้บริการที่เป็นเลิศ ท่านควรรีบกลับไปให้บริการประชาชนคนนั้นเป็นความเสียสละที่อยู่ในความคาดหวังของทุกคน เพื่อบุคคลนั้นไม่ต้องเสียเวลาอีก ๑ วัน ที่จะต้องเดินทางกลับมาใช้บริการ

กรณีตัวอย่าง ๙

ขณะนี้มีการชุมนุมทางการเมืองเพื่อเคลื่อนไหวตามระบอบประชาธิปไตย ท่านเองมีแนวคิดและนิยามกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ได้ชุมนุมอย่างต่อเนื่อง และท่านสนใจเข้าร่วมการเคลื่อนไหวการชุมนุมด้วย

คำแนะนำ

การเข้าร่วมชุมนุมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยสามารถทำได้ในฐานะประชาชนดั่งนั้น ต้องกระทำนอกเวลาราชการและไม่แสดงตนว่าเป็นข้าราชการด้วยการแต่งเครื่องแบบหรืออภิปรายหน้าเวทีการชุมนุม และไม่นำประเด็นต่างๆ ในการชุมนุมทางการเมืองมาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

กรณีตัวอย่าง ๑๐

ท่านจะปฏิบัติอย่างไรในกรณีนี้

เพื่อนร่วมงานของท่าน ๒ คน กำลังแสดงความคิดเห็นทางการเมืองและเกิดการโต้แย้งกันเนื่องจากแต่ละคนมีความคิดเห็นผิดใจในกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน และขอความเห็นจากท่านเพื่อสนับสนุน

คำแนะนำ

ท่านต้องไม่ให้ความคิดเห็นใดๆ ที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของกลุ่มทางการเมืองไม่สนับสนุนเพื่อนคนหนึ่งคนใด และพยายามให้เพื่อน ๒ คน ยุติการวิพากษ์วิจารณ์ทางการเมืองในที่ทำงาน เนื่องจากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในฐานะทีมงาน และทำลายสัมพันธภาพบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน

กรณีตัวอย่าง ๑๑

ท่านจะปฏิบัติอย่างไรในกรณีเช่นนี้

อดีตข้าราชการที่ท่านรู้จัก ได้โทรศัพท์มาขอข้อมูล ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ของข้าราชการในหน่วยงานของท่าน โดยอ้างว่าจะนำไปใช้ในการติดต่อกับบุคคลเหล่านั้น เพื่อเสนอสิทธิประโยชน์ทางการเงินต่างๆ เช่น บัตรเครดิต บริการเงินกู้ยืม ท่านจะปฏิบัติเช่นไร

คำแนะนำ

ข้อมูลชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ แม้ว่าจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วไปในหน่วยงานหรือกลุ่มเพื่อน ยังคงถือว่าเป็นข้อมูลส่วนตัวที่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อนเปิดเผยแม้แต่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น ตามตัวอย่างนี้จึงไม่ควรให้ข้อมูลดังกล่าวไป

กรณีตัวอย่าง ๑๒

ท่านจะปฏิบัติเช่นไรในกรณีต่อไปนี้

ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีข้อพิพาทฟ้องร้องเป็นคดีความในศาล เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งส่วนตัวกับท่าน ท่านจะสามารถปฏิเสธที่จะทำงานร่วมกับคนนี้ได้หรือไม่

คำแนะนำ

ในการทำงานต้องมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และต้องไม่ให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งส่วนบุคคลเข้ามาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ในกรณีนี้ท่านจึงไม่ควรปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ถ้าท่านเห็นว่าการร่วมงานนั้นอาจมีอุปสรรคทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยอาจให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลใดเป็นที่ปรึกษาใกล้ชิดในงานดังกล่าว

กรณีตัวอย่าง ๑๓

นางสาว ก. ข้าราชการในหน่วยงานของท่าน ซึ่งได้รับมอบหมายให้บริการประชาชนที่เคาน์เตอร์ให้บริการ ได้พูดคุยกับผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้น้ำเสียงห้วน เสียงดัง สีหน้าบึ้งตึงจนเป็นนิสัย เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่าไม่เรียบร้อย ท่านในฐานะผู้บังคับบัญชาควรทำอย่างไร

คำแนะนำ

ท่านต้องเข้าไปจัดการให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไข โดยให้คำแนะนำในการพูดคุยสื่อสารกับผู้อื่นในหน้าที่การให้บริการที่จะต้องสุภาพเรียบร้อย หรือส่ง นางสาว ก. เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับการให้บริการที่ดีให้โอกาสนางสาว ก. ได้ลองปฏิบัติหน้าที่ให้บริการใหม่หลังจากให้คำปรึกษาแนะนำ และหรือส่งไปเข้ารับการพัฒนากรณีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานพฤติกรรมในการให้บริการประชาชน ท่านควรโยกย้ายหน้าที่ให้นางสาว ก. ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ต้องให้บริการประชาชน

กรณีตัวอย่าง ๑๔

ในหน่วยงานของท่าน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญมาก และท่านก็มีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานกับท่านมาด้วยดีหลาย ๆ งาน ซึ่งจะต้องร่วมทำงานกันต่อไปอีก ต่อมาข้าราชการรุ่นพี่ในกลุ่มงานนี้ ชักจูงให้พวกท่านรับงานบริษัทมาทำในเวลาราชการ ขณะที่ท่านยังไม่มีงานรับด่วน ซึ่งจะทำให้ท่านมีรายได้พิเศษด้วย และเพื่อนร่วมงานของท่านก็ทำกันหลายคนในกรณีเช่นนี้ ท่านจะทำงานพิเศษในเวลาราชการหรือไม่ เพราะเหตุใด

คำแนะนำ

ท่านต้องไม่รับทำงานพิเศษในเวลาราชการ เนื่องจากเวลาราชการถือเป็นทรัพย์สินของราชการ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินของ

ราชการด้วย ต้องใช้ประโยชน์เพื่อราชการเท่านั้นการใช้เวลาราชการหาประโยชน์ใส่ตนเอง เป็นการคดโกง ไม่อุทิศตน

กรณีตัวอย่าง ๑๕

นายสวัสดิ์เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมประชาสัมพันธ์ เขามักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำสิ่งของไปแจกให้กับผู้ยากจนหรือผู้ประสบภัยพิบัติเสมอ ๆ ครั้งหนึ่งเกิดอุทกภัยที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีหน่วยงานและผู้มีใจกุศลบริจาคเงินและสิ่งของจำนวนมาก เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ยากในครั้งนี้ นายสวัสดิ์ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รวบรวมของไว้ก่อนนำไปแจกที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคนทำงานบ้านของนายสวัสดิ์ซึ่งเป็นคนหนึ่งช่วยขนสิ่งของ เห็นว่าสิ่งของที่ได้รับบริจาคที่รวบรวมไว้นั้นมีผ้าห่มและเสื้อผ้าจำนวนมาก จึงได้ขอผ้าห่มจากนายสวัสดิ์ ๑ ผืน นายสวัสดิ์นึกขึ้นได้ว่าตนเคยคิดจะซื้อผ้าห่มให้กับคนทำงานบ้านเหมือนกันเพราะได้เคยขอไว้นานแล้ว และคนทำงานบ้านคนนี้เป็นคนภาคอีสานเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ที่จะได้รับแจกของ หากท่านเป็นนายสวัสดิ์จะตัดสินใจอย่างไร (โดย นายโกศล มีคุณ)

คำแนะนำ

ท่านต้องปฏิเสธคนทำงานบ้านผู้นั้น เนื่องจากความรับผิดชอบของท่านคือ การทำตามวัตถุประสงค์ของภาระที่ได้รับมอบหมายอย่างเที่ยงตรง ส่วนภาระที่ต้องให้ผ้าห่มคนทำงานบ้านเป็นภาระส่วนตัว

บทที่ ๔

การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาของ ข้าราชการกรมที่ดินและค่านิยมหลักกรมที่ดิน

หมวด ๑

กระบวนกรและกลไกการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

๑.๑ กระบวนการจัดการกรณีมีข้อสงสัยหรือทักท้วงว่ามีการกระทำขัด ประมวลจริยธรรม

เมื่อมีผู้สงสัยหรือทักท้วงในเรื่องต่อไปนี้ ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ
จริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

๑.๑.๑ กรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดๆ
ของข้าราชการขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการต้องไม่กระทำการ
ดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าวแล้ว ต้องหยุดการกระทำนั้น
และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่
คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม
ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้ ทั้งนี้ตามข้อ ๓ (๑)

๑.๑.๒ กรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าข้าราชการกระทำ
การใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวจะขัดกับ
ประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ให้ข้าราชการยุติ
การกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วน
ราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ
จริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น ทั้งนี้ ตามข้อ ๕ (๓)

๑.๑.๓ กรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่า ข้าราชการกระทำการ
ใดไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติ ค.ร.ม. ที่ชอบ

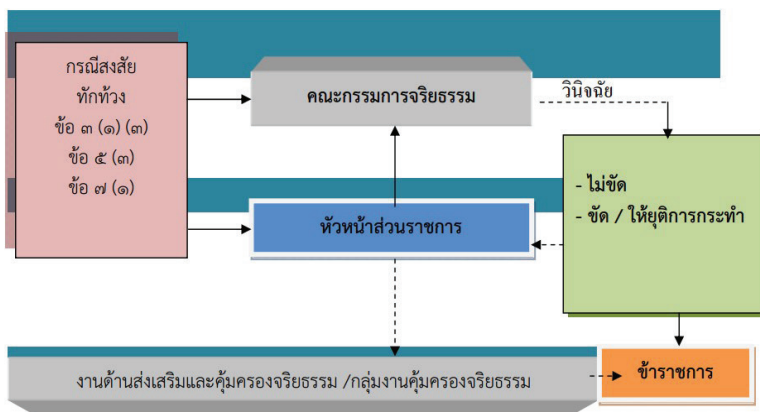
ด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ ตามข้อ ๗ (๑)

๑.๑.๔ กรณีข้าราชการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย ตามข้อ ๓ (๓) เพื่อให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

การเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาในกรณีดังกล่าว ข้างต้น เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม ในการประมวลเรื่องสรุปข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และความเห็น เสนอให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมที่มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาวินิจฉัยเสร็จเป็นข้อยุติแล้ว หัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมก็ต้องแจ้งให้ข้าราชการทราบ และควรเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาแจ้งให้ข้าราชการในส่วนราชการนั้นทราบโดยทั่วกันด้วย

ทั้งนี้ ตามแผนภูมิกลไกการดำเนินการกรณีสงสัย/ตกท้วงว่ากระทำการขัดประมวลจริยธรรม

๑.๒ กลไกการดำเนินการกรณีสงสัย/หักท้วงว่ากระทำการขัดประมวลจริยธรรม



หมวด ๒

กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

๒.๑ กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

เมื่อมีการรายงานหรือร้องเรียนว่าข้าราชการกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีต่อไปนี้งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมต้องดำเนินการ สืบสวนข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมจริงหรือไม่ แล้วรายงาน หัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา คือ

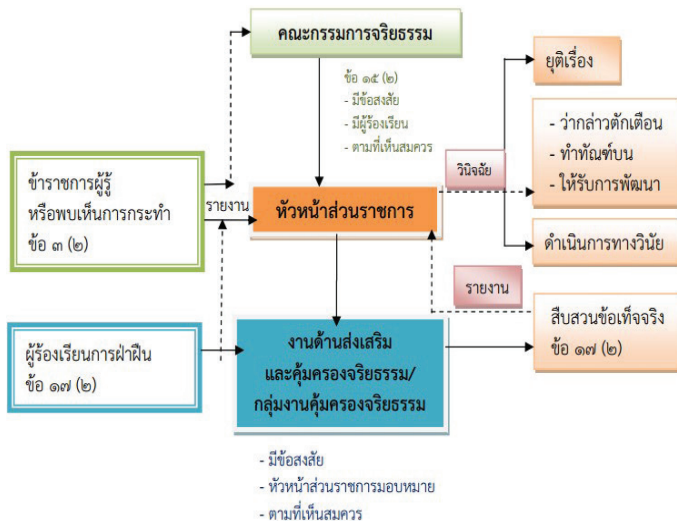
๒.๑.๑ กรณีคณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่สอดส่องดูแล การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแล้วมีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่า มีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อดำเนินการ

ต่อไปโดยเร็ว ทั้งนี้ ตามข้อ ๑๕ (๒) ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการก็ต้องมอบหมายให้งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง ตามข้อ ๑๗ (๒) ต่อไป

๒.๑.๒ กรณีข้าราชการรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมและรายงานหัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการจริยธรรมตามข้อ ๓ (๒) งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมก็ต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ ๑๗ (๒) ต่อไป

๒.๑.๓ กรณีมีผู้ร้องขอให้พิจารณาการฝ่าฝืนจริยธรรมต่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือหัวหน้าส่วนราชการ งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ ๑๗ (๒) ทั้งนี้ ตามแผนภูมิกลไกการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒.๒ กลไกการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม



๒.๓ การพิจารณาข้อร้องเรียนในเบื้องต้น การสืบสวนข้อเท็จจริง

งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมควรดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย ดังนี้

๒.๓.๑ กรณีผู้ร้องเรียนจะต้องตรวจสอบในเบื้องต้นว่า ผู้ร้องเรียนมีตัวตนจริงหรือไม่ ถ้าไม่มีตัวตนจริงก็เข้าลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์ ให้รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น

๒.๓.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนในเบื้องต้น ให้ถือเป็น **ความลับทางราชการ** ดังนั้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางจริยธรรม จึงควรประทับตรา “ลับ”

๒.๓.๓ ข้อร้องเรียนที่งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมรับไว้พิจารณาและดำเนินการต่อไปได้แก่ ข้อร้องเรียนที่กล่าวหาว่าข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนถ้าเรื่องร้องเรียนเป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

การสืบสวนข้อเท็จจริง

ด้วย ข้อ ๑๗ ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการ ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่สอดส่องเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนแล้ว ยังมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือสืบสวนข้อเท็จจริง กรณี ข้าราชการ

และลูกจ้าง ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา

การสืบสวน คือ การสืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้น แต่เนื่องจากประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนไม่ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมไว้ จึงเห็นควรนำหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำความผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติในเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไว้ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๑ แจ้งเวียนตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๑๘ มาปรับใช้เท่าที่จำเป็นได้ดังนี้

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/หัวหน้ากลุ่มงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/ดำเนินการสืบสวนเอง
- มอบหมายให้ข้าราชการในงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/กลุ่มคุ้มครองจริยธรรมสืบสวน
- แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน

๑. เมื่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ได้รับเรื่องราวกล่าวหาว่าข้าราชการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมในเบื้องต้นให้ถือว่าเป็นความลับทางราชการ หากเป็นบัตรสนเท่ห์ให้พิจารณาเฉพาะรายที่ระบุพยานหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น

๒. ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ทำการสืบสวนทางลับเพื่อรายงานหัวหน้าส่วนราชการ

๓. กรณีไม่มีมูลความจริงให้ผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้ามีกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัยว่ากล่าว

ตกเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งการให้ได้รับการพัฒนาตาม ที่เห็นสมควร

การสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ตามข้อ ๑๗ (๒) งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ควรดำเนินการตาม ขั้นตอนดังนี้

๑. การพิจารณาข้อร้องเรียนในเบื้องต้น
๒. การสืบสวนข้อเท็จจริง
๓. การเสนอผลการสืบสวนต่อหัวหน้าราชการเพื่อพิจารณา
๔. การพิจารณาวินิจฉัยของหัวหน้าส่วนราชการ
๕. การดำเนินการตามข้อวินิจฉัยของหัวหน้าส่วนราชการ
๖. การแจ้งผลการพิจารณา

เมื่องานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม/กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม ได้รับเรื่องร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรม และเป็นเรื่องที่รับ พิจารณาได้ ก็ต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ ๑๗ (๒) โดยหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมจะทำการสืบสวนเอง หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานด้านส่งเสริมและคุ้มครอง จริยธรรมสืบสวนก็ได้ ในกรณีจำเป็นจะแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน ข้อเท็จจริงก็ได้

ในการสืบสวนข้อเท็จจริงต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งให้ โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อกล่าวหาด้วย ทั้งนี้ เพราะการสืบสวน ข้อเท็จจริงอาจนำไปสู่การสั่งให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือทำทัณฑ์บน ซึ่งผู้ถูก สั่งอาจร้องทุกข์ต่อผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์ตามกฎหมาย และอาจ พ้องคดีต่อศาลปกครองได้ จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ด้วย

การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ควรตั้งกรรมการอย่างน้อย ๓ คน ประธานกรรมการควรดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และควรมีนิติกรหรือข้าราชการที่มีวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการ และควรให้เลขานุการกลุ่มงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมเป็นกรรมการและเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ โดยมีสาระสำคัญตามตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

การแต่งตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าจะแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีได้ อยู่ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมเป็น กรรมการ ก็ทำบันทึกขออนุมัติหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว เป็นกรรมการได้

การสืบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน การแจ้งข้อกล่าวหา การบันทึกปากคำบุคคล และการทำรายงานการสืบสวน อาจนำหลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวนพิจารณาทางวินัย ตามกฎ ก.พ. และคู่มือ การดำเนินการทางวินัย จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. มาดัดแปลงให้ เหมาะสมกับการสืบสวนทางจริยธรรมนี้ได้ และคณะกรรมการสืบสวน ข้อเท็จจริงควรดำเนินการสืบสวนให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน หรือภายใน เวลาอันรวดเร็ว (ดูตัวอย่างรายงานการสืบสวน)

ในการสืบสวนข้อเท็จจริง ข้อควรคำนึงในเรื่องต่อไปนี้ คือ

๑. ความรับผิดชอบของผู้สืบสวนข้อเท็จจริง

ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงต้องรับผิดชอบในการรวบรวมหลักฐาน ที่สำคัญทั้งหมด ตรวจสอบหลักฐาน เอกสารต่างๆ และรายงานผล ข้อค้นพบ ความเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ โดยต้องทำอย่างเที่ยงตรง ด้วยความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลต่างๆ จะเป็นความลับที่สุด

๒. การดำเนินการสืบสวน

ในทุกขั้นตอนผู้สืบสวนจะต้องทำตามกฎของความยุติธรรมตามธรรมชาติ (Natural Justice) กฎของความยุติธรรมตามธรรมชาติ คือ

- ปราศจากอคติ (Unbiased)
- ให้โอกาสทุกฝ่ายได้ชี้แจง และมีการรับฟังอย่างยุติธรรม (Fair hearing)
- แน่ใจว่าทุกฝ่ายได้ให้ข้อมูลและอนุญาตให้วิจารณ์
- เคารพต่อความคิดเห็นของบุคคลที่มีผลลัพธ์ต่อบุคคลนั้นๆ

กระบวนการที่ยุติธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อหน้าที่สืบสวนข้อเท็จจริง เน้นการตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐาน พิจารณาผลกระทบที่จะเกิดจากประเด็นปัญหาการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมอย่างรอบด้าน และผู้สืบสวนควรบันทึกความเห็นเกี่ยวกับข้อจำกัดและจุดอ่อนของการสืบสวนข้อเท็จจริง

ความเชื่อมั่นความเชื่อมั่นต่อกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความเที่ยงธรรมของการสอบถามหาความจริง และลดผลกระทบทางลบจากการสืบสวนให้น้อยที่สุด ดังนั้น การเก็บรักษาข้อมูล หลักฐาน เอกสารต่างๆ จะต้องปลอดภัยที่สุด ปกปิดรายชื่ออัตลักษณ์ของบุคคล

สิ่งที่ต้องเก็บรักษาเป็นความลับที่สุด

- ข้อเท็จจริงที่ได้จากการสืบสวน (Facts)
- เนื้อหาของกรณี
- แหล่งที่มาของข้อมูล
- ข้อมูลที่ผู้สืบสวนรวบรวม
- อัตลักษณ์ของพยาน
- เอกสารที่เก็บรวบรวมขณะสืบสวน

- การให้ถ้อยคำต่างๆ ของพยานเกี่ยวกับเนื้อหาของการสืบสวนระหว่าง ๒ ฝ่าย หรือฝ่ายที่สาม

๓. ความเป็นกลาง ผู้สืบสวนจะต้องเป็นกลางตลอดกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง จะต้องไม่กระทำหรือถูกรับรู้ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเกี่ยวข้องกับการร้องเรียน บุคคล การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนนโยบายหรือวิธีการ หรือสิ่งใดๆ ที่ถูกกล่าวหา

๔. การสืบสวนข้อเท็จจริงไม่ใช่การให้คำปรึกษาหารือหรือกิจกรรมให้คำแนะนำ ดังนั้นต้องทำให้เฉพาะเจาะจง ในกรณีที่เกิดขึ้นถ้าปรากฏสิ่งที่สำคัญแต่ไม่อยู่ในขอบเขตอำนาจ ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงจะต้องหาข้อพิสูจน์ก่อน เพื่อส่งต่อผู้มีอำนาจรับผิดชอบดำเนินการต่อไป หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับอำนาจในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลักฐานต่างๆ ให้สอบถามฝ่ายกฎหมายของหน่วยงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ หรือ ก.พ.

ขั้นตอนการดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง

- ต้องวางแผนการสืบสวนก่อนการสอบถาม หรือการตั้งคำถามจะเริ่มขึ้น เพื่อกำหนดเทคนิควิธีการและกำหนดว่าต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลใดบ้างในการสืบสวนข้อเท็จจริง

- พยานสำคัญทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการสอบปากคำโดยปกติจะสอบปากคำผู้ร้องเรียนเป็นคนแรก แต่อาจพิจารณาตามความแตกต่างของสิ่งต่อไปนี้

- ความสำคัญของหลักฐานที่พยานมี
- ระดับความสัมพันธ์กับผู้ถูกกล่าวหา เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
- สถานการณ์ที่เหมาะสม

ปกติผู้ถูกกล่าวหาจะถูกสอบปากคำเป็นคนสุดท้าย เพื่อให้ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงได้เก็บรวบรวมข้อมูลได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

แต่บางกรณีอาจสอบถามคำผู้ถูกกล่าวหาเป็นคนแรกเพื่อประหยัดเวลาดังนั้นจะสอบถามคำผู้ใดก่อนหรือหลัง ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สืบสวนและความหนัก-เบา ของกรณีที่เกิดขึ้น

- การรวบรวมพยานหลักฐาน ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงจะต้องรู้หลักการรับฟังพยานหลักฐาน รู้วิธีเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน และปกป้องคุ้มครองพยานหลักฐาน

- การสรุปสืบสวนข้อเท็จจริง เป็นขั้นตอนสุดท้าย ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐาน วิเคราะห์ข้อมูลหลักฐาน จัดสรุปทำรายงาน เก็บรักษาข้อมูลหลักฐานของการสืบสวนข้อเท็จจริง จัดแฟ้มข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย

- ทักษะของผู้สืบสวน ผู้สืบสวนข้อเท็จจริงจะต้องได้รับการฝึกอบรมเทคนิค วิธีการสืบสวนข้อเท็จจริงอย่างเชื่อมั่นได้ว่า มีทักษะในการสืบสวนข้อเท็จจริง และเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานที่จะต้องให้บุคคลที่รับผิดชอบได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ

การดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมผู้มีหน้าที่ดำเนินการ
ทั้งผู้สืบสวนข้อเท็จจริงหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และหัวหน้าส่วนราชการ ควรยึดหลัก ๓ ประการ ประกอบการดำเนินการคือ

๑. หลักความยุติธรรม (Justice) คือ การดำเนินการตามกระบวนการที่ประมวลจริยธรรมกำหนดไว้และแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และได้ต่อสู้แก้ตัวอย่างเต็มที่

๒. หลักความเป็นธรรม (Fairness) คือ การดำเนินการอย่างเท่าเทียมเสมอหน้า ปราศจากอคติความลำเอียงและไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

๓. หลักความรวดเร็ว (Promptness) การดำเนินการทางจริยธรรม ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเวลาอันสมควร ถ้าล่าช้า

ความยุติธรรมและความเป็นธรรมก็ไม่มีความหมาย เข้าลักษณะตาม สุภาษิตกฎหมายที่ว่า “ความยุติธรรมถ้าล่าช้า คือความอยุติธรรม” (Justice delayed is justice denied)

การจะดำเนินการให้เป็นไปตามสามหลักข้างต้น ผู้ดำเนินการจะต้องมีทักษะความชำนาญซึ่งเป็นความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จะต้องให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบได้รับการฝึกฝนอบรม

การเสนอผลการสืบสวนข้อเท็จจริง

เมื่อสืบสวนข้อเท็จจริงเสร็จแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมต้องรายงานผลการสืบสวนให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ดังนี้

๑. กรณีผลการสืบสวนไม่มีพยานหลักฐานที่จะฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่ถูกกล่าวหา ก็เสนอสั่งให้ยุติเรื่อง

๒. กรณีผลการสืบสวนมีพยานหลักฐานฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมก็เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งให้ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือให้ได้รับการพัฒนา

ทั้งนี้ อาจเสนอตามความเห็นของผู้สืบสวนข้อเท็จจริง หรือเสนอแตกต่างจากความเห็นของผู้สืบสวนข้อเท็จจริงก็ได้

การรายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่ฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนจริยธรรม ควรรายงานให้มีสาระสำคัญว่า ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีใด ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนข้อใด พร้อมทั้งขอเสนอให้ดำเนินการแก่ผู้ฝ่าฝืนอย่างไรทั้งนี้ (ดูตามตัวอย่างรายงาน)

โดยที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ ว่าการฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการหรือ

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ดังนั้น เมื่อผลการสืบสวนข้อเท็จจริงฟังได้ว่าข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมจึงต้องดำเนินการทางวินัยทุกเรื่อง ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการต่อไป ส่วนผลการดำเนินการทางวินัยจะต้องลงโทษทางวินัยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงและดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะต้องพิจารณาตามกฎหมายหรือระเบียบดังกล่าวข้างต้น

และเนื่องจากขั้นตอนต่างๆเกี่ยวกับการสืบสวนในทางลับเพื่อหาข้อเท็จจริงว่ามีมูลตามที่ร้องเรียนหรือไม่ โดยยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย เป็นเพียงขั้นตอนทางบริหารภายในของฝ่ายปกครองเท่านั้น มิใช่ขั้นตอนการการทำความคำสั่งทางปกครอง จึงไม่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ (ความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๖๐๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๐) ซึ่งหมายความว่าในการดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงไม่จำเป็นต้องฟังความทุกฝ่าย ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมไม่มีสิทธิร้องทุกข์หรืออุทธรณ์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้ การสืบสวนข้อเท็จจริงไม่มีรูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนที่ชัดเจนแน่นอนผู้มีหน้าที่สืบสวนข้อเท็จจริงสามารถดำเนินการตามความเหมาะสมเพื่อที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงในเบื้องต้น ซึ่งอาจดำเนินการดังนี้

การรวบรวมข้อเท็จจริง

๑. คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เชิญบุคคลผู้ที่รู้ได้เห็น ได้ฟัง การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม (ประจักษ์พยาน) หรือบุคคลที่ได้ฟังบุคคลอื่นเล่าให้ฟังอีกทอดหนึ่ง(พยานบอกเล่า)มาให้ถ้อยคำ แล้วคณะกรรมการฯ บันทึกถ้อยคำของบุคคลเหล่านั้นไว้ตามแบบที่กำหนดแล้วลงชื่อผู้ให้ถ้อยคำและคณะกรรมการฯ ไว้เป็นหลักฐาน

๒. ให้บุคคลที่รู้เห็นการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนั้น บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรตามข้อเท็จจริงที่รับรู้ได้ เห็นได้ ฟังมา และลงลายมือชื่อไว้ แล้วส่งมอบให้คณะกรรมการฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้สืบสวนข้อเท็จจริง (กรณีไม่ได้ตั้งในรูปคณะกรรมการ) ซึ่งวิธีนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่ไม่มีความสะดวกที่จะมาพบคณะกรรมการฯ หรือต้องใช้เวลาในการทบทวนข้อเท็จจริง

๓. ให้บุคคลที่ครอบครองเอกสารที่ต้องใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ส่งเอกสารให้คณะกรรมการฯ หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้สืบสวนฯ

๔. ไม่มีความจำเป็นต้องเชิญผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมมาให้ถ้อยคำเพราะหากไม่มีมูลความจริงแล้วอาจบั่นทอนจิตใจของบุคคลนั้น

การจัดทำรายงานข้อเท็จจริง

หลังจากได้ถ้อยคำจากพยานบุคคล และการรวบรวมพยานเอกสารแล้ว และเห็นว่ามีความเพียงพอที่น่าเชื่อว่าบุคคลที่ถูกกล่าวหาได้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม (ในทางวินัยใช้คำว่า มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย) หรือ เห็นว่าพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ไม่มีมูลเพียงพอให้รับฟังว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ยุติการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว จัดทำรายงานข้อเท็จจริงเพื่อเสนอหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาต่อไป รายงานการสืบสวนข้อเท็จจริง อาจประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

๑. มูลกรณีเป็นเหตุแห่งการร้องเรียน เช่น มูลกรณีเกิดจากมีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม หรือเกิดจากหัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้ดำเนินการ หรือเกิดจากมูลเหตุอื่น

๒. การรวบรวมข้อเท็จจริง

๒.๑ พยานบุคคล จำนวน.....ปาก ซึ่งพยานแต่ละคนให้ถ้อยคำ
ดังนี้ (สรุปถ้อยคำที่เป็นสาระสำคัญของพยานบุคคลแต่ละปาก)

๒.๒ พยานเอกสาร (ถ้ามี)

๓. ข้อเท็จจริง

การเขียนข้อเท็จจริง คณะกรรมการต้องนำถ้อยคำของพยาน
บุคคลแต่ละปากมาพิจารณาว่าเหตุการณ์ใดที่พยานให้ถ้อยคำสอดคล้อง
ต้องกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันและน่าเชื่อว่าเป็นความจริง
คณะกรรมการก็รับฟังไว้เป็นข้อเท็จจริง แล้วนำข้อเท็จจริงที่ได้มาเรียบ
เรียงเป็นร้อยแก้วให้ได้รายละเอียดในเรื่องวัน เวลา สถานที่และ
การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนั้น

ในสภาพความเป็นจริงการให้ถ้อยคำของพยานบุคคล โดยเฉพาะ
ในกรณีที่เชิญผู้ที่ถูกกล่าวหามาให้ถ้อยคำด้วย ข้อเท็จจริงที่ได้จากการ
สืบสวนจะแบ่งเป็นสองส่วนชัดเจน กล่าวคือส่วนหนึ่งจะเป็นข้อเท็จจริง
ที่พยานส่วนใหญ่ให้ถ้อยคำสอดคล้องต้องกัน ซึ่งส่วนนี้ต้องถือว่าเป็น
ข้อเท็จที่รับฟังได้ อีกส่วนหนึ่งพยานจะให้ถ้อยคำไม่สอดคล้องกัน
ในลักษณะซ้ายกับขวา หรือรับฟังข้อเท็จจริงส่วนนี้เป็นประการใด
ด้วยเหตุผลใดและเพราะเหตุใดจึงไม่รับฟังถ้อยคำของพยานอีกฝ่ายหนึ่ง
เพราะหากข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้เป็นที่ยุติ การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย
ว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือไม่ก็ไม่สามารถกระทำได้

ตัวอย่างการเขียนข้อเท็จจริงจากการสืบสวนข้อเท็จจริงวินัย
ข้าราชการครู

ข้อเท็จจริง

จากการสืบสวนข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เมื่อเวลาประมาณ ๒๒.๐๐ น.
ของวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔ หลังจากอาจารย์สมชายกลับจากการไปทำ
ธุระส่วนตัวและกำลังจะกลับเข้าบ้านพัก ซึ่งอาจารย์สมชายพักอาศัยอยู่ที่

บ้านพักครูภายในโรงเรียน แต่ก่อนที่อาจารย์สมชายจะเข้าบ้านพักได้แวะเข้าไปที่ห้องพักเวรยามของโรงเรียน โดยมีเพื่อนอาจารย์หญิงคนหนึ่งซึ่งไปทำธุระด้วยกันไปเป็นเพื่อนด้วยการแวะเข้าไปที่ห้องพักเวรดังกล่าว อาจารย์สมชายอ้างว่า เพื่อไปดูบันทึกเวรซึ่งตนเองได้บันทึกไว้เมื่อคราวที่อยู่เวรครั้งที่แล้ว ซึ่งในครั้งนั้นอาจารย์สมชายได้บันทึกเวรว่า มาอยู่เวรแต่ไม่พบยาม ซึ่งยามคือ นายไก่อ ขณะนั้นในห้องเวรมีนายเป็ดยามผลัดก่อนยังอยู่ในห้องเวร ยังไม่ได้กลับบ้าน เมื่ออาจารย์สมชายเปิดสมุดบันทึกเวรและเห็นสมุดหน้าที่ตนบันทึกไว้เมื่อครั้งที่แล้วมีรอยขีดหลายแห่ง และมีข้อความในลักษณะเป็นคำค่า ทำให้อาจารย์สมชายโกรธมาก (ข้อเท็จจริงในส่วนนี้เป็นข้อเท็จจริงที่รับกันทั้งฝ่ายอาจารย์สมชายและนายไก่อ)

นายไก่อได้ให้ถ้อยคำว่า อาจารย์สมชาย ยกปิ่นจ่อปลายกระบอกรับไปทางนายไก่อและถามว่าใครเป็นคนเขียนและพูดจาข่มขู่ นายไก่อ นายเป็ดซึ่งอยู่ในเหตุการณ์ก็ให้การสอดคล้องกัน วันรุ่งขึ้นนายไก่อได้ไปเล่าเรื่องให้อาจารย์สมเกียรติฟังและไปแจ้งความไว้ที่สถานีตำรวจ

ส่วนอาจารย์สมชาย ให้การว่า ในระหว่างนั่งอ่านสมุดบันทึกเวรนั้น ไม่สะดวกเนื่องจากปิ่นติดพุง จึงเอาปิ่นออกมาวางที่โต๊ะโดยปิ่นอยู่ในช่องปิ่นและรูตชิบมิดชิด ไม่ได้ใช้ปิ่นจ่อไปทางนายไก่อแต่อย่างใด และอาจารย์หญิงที่มาด้วยกับอาจารย์สมชาย ก็ให้การสอดคล้องกัน

(ถ้อยคำของนายไก่อ และอาจารย์สมชาย ในเรื่องการใช้ปิ่นจ่อ นายไก่อ หรือไม่นั้นเป็นข้อเท็จจริงไม่ตรงกัน จึงเป็นเรื่องที่คณะกรรมการสืบสวนต้องวินิจฉัยว่าจะรับฟังข้อเท็จจริงในเรื่องนี้เป็นอย่างไร เพราะเหตุใดจึงรับฟังเช่นนั้น และเหตุใดจึงไม่รับฟังถ้อยคำของอีกฝ่ายหนึ่ง)

๔. ความเห็นของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

เมื่อได้ข้อเท็จจริงดังกล่าวตามข้อ ๓ แล้ว คณะกรรมการต้องวินิจฉัยว่าพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาตามข้อเท็จจริงนั้นเป็นการฝ่าฝืน

ประมวลจริยธรรมหรือไม่ แต่ถ้ายังมีข้อเท็จจริงในเรื่องใดที่ยังไม่เป็นที่ยุติ คณะกรรมการต้องวินิจฉัยข้อเท็จจริงนั้นเสียก่อน

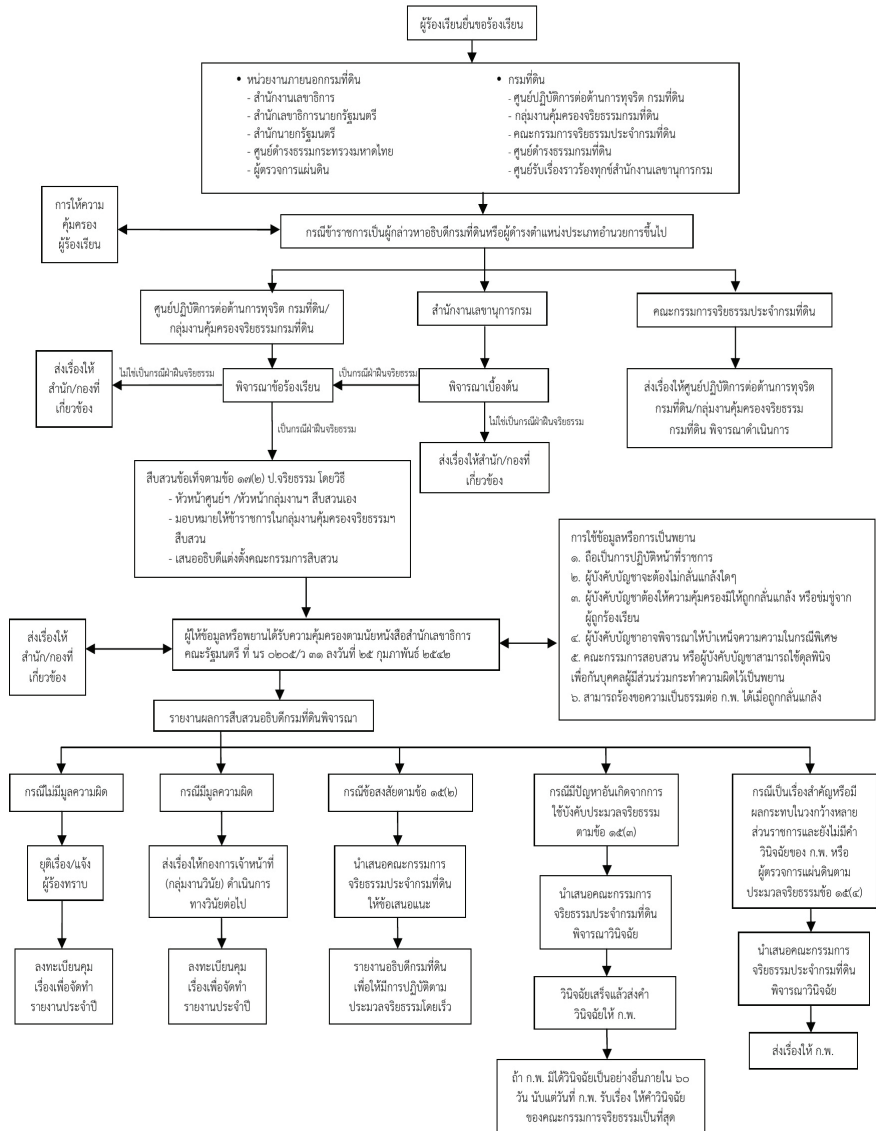
ตามตัวอย่างการสืบสวนข้อเท็จจริงวินัยข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้น ยังมีข้อเท็จจริงในเรื่องที่ว่าอาจารย์สมชายได้ใช้อาวุธปืนจ่อไปทางนายไก่อหรือไม่ ยังไม่เป็นที่ยุติ ดังนั้น คณะกรรมการต้องวินิจฉัยประเด็นนี้ก่อน ดังนี้

คณะกรรมการเห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้เป็นที่ยุติ อาจารย์สมชายได้แฉะเข้าไปที่ห้องพักเวรยามพร้อมกับอาจารย์หญิง ซึ่งขณะนั้นนายไก่ออยู่เวรยามโดยมีนายเปิดเวรผลัดก่อนอยู่เป็นเพื่อนหลังจากอาจารย์สมชายได้เปิดสมุดบันทึกเวรและพบว่า เห็นสมุดหน้าที่ตนบันทึกไว้เมื่อครั้งที่แล้วมีรอยขีดทลายแหว่งและมีข้อความในลักษณะเป็นคำด่าทำให้อาจารย์สมชายโกรธมาก แต่ข้อเท็จจริงอาจารย์สมชายได้ใช้ปืนจ่อไปที่นายไก่อหรือไม่ ยังไม่เป็นที่ยุติ จึงมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่า อาจารย์สมชายได้ใช้อาวุธปืนข่มขู่โดยจ่อปืนไปทางนายไก่อหรือไม่ เห็นว่าการที่นายไก่อนักการภารโรงซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ราชการและฐานะทางสังคมด้อยกว่าอาจารย์สมชาย ซึ่งเป็นข้าราชการครู กล้าที่จะแจ้งความดำเนินคดีกับอาจารย์สมชาย หากเรื่องที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริงแล้ว นายไก่อคงไม่กล้าที่จะกระทำเช่นนั้น เพราะนายไก่ออาจตกเป็นผู้ต้องหาฐานแจ้งความเท็จได้ ทั้งในวันรุ่งขึ้นนายไก่อยังได้นำเรื่องที่เกิดขึ้นไปเล่าให้อาจารย์อีกท่านหนึ่งฟังในทันที เป็นสิ่งที่แสดงว่านายไก่อมีความคับแค้นใจอย่างมากที่ถูกอาจารย์สมชายซึ่งอ้างว่า ในระหว่างนั่งอ่านสมุดบันทึกเวรนั้นไม่สะดวกเนื่องจากปืนติดพุงจึงเอาปืนออกมาวางที่โต๊ะโดยไม่ได้ใช้ปืนจ่อไปที่นายไก่อนั้น ย่อมไม่มีเหตุผลให้รับฟังได้ เพราะคนที่พกอาวุธปืนนั้นย่อมจะกระทำอย่างมิดชิดที่สุดเท่าที่จะทำได้ มิเช่นนั้นอาจถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ ข้อเท็จจริง จึงรับฟังได้ว่าอาจารย์สมชายได้ใช้ปืนจ่อไปทางนายไก่อ พฤติการณ์ของอาจารย์สมชายที่ได้ใช้อาวุธปืนจ่อไปทาง

นายไก่อในลักษณะเป็นการข่มขู่เพื่อให้นายไก่อเกิดความกลัวดังกล่าว นั้นมี
มูลที่ควรกล่าวหาว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงต่อไป

กรณีดังกล่าวนี้หากเป็นเรื่องกล่าวหาว่ามีการฝ่าฝืนประมวล
จริยธรรม ความเห็นของคณะกรรมการก็จะเป็นว่า พฤติการณ์ของนาย
สมชายดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ข้อ ๗ (๑)กรณีกระทำ
การละเมิดต่อกฎหมาย เห็นควรเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา
โทษทางวินัยต่อไป

๒.๔ ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนและวิธีพิจารณาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรม



๒.๕ กำหนดขั้นตอน บทลงโทษ

เพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงกำหนดแนวทางการพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท กล่าวคือในการพิจารณาว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนั้นเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณาโดยพิจารณาจากแนวทางข้างต้นเป็นรายๆ ไป ดังนั้น แม้จะกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมในลักษณะเดียวกัน แต่ก็อาจมีความร้ายแรงแตกต่างกันได้ ยกตัวอย่างเช่น

๑. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา อาจถูกพิจารณาว่าเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ร้ายแรงกว่าธรรมดาเนื่องจากบุคคลในตำแหน่งดังกล่าวย่อมต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป การกระทำดังกล่าวจึงกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกหรือความคาดหวังของประชาชนต่อบุคคลในตำแหน่งนั้นๆ มากกว่าปกติ หรือ

๒. กรณีครูอาจารย์ผู้มีหน้าที่สอนนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในสถาบันการศึกษาของรัฐมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศกับลูกศิษย์อาจ

พิจารณาได้ว่า เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ร้ายแรงกว่ากรณีที่กระทำโดยข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป เนื่องจากครูอาจารย์ถือเป็นปุชนียบุคคล ซึ่งเป็นที่คาดหวังและศรัทธาของลูกศิษย์ ผู้ปกครอง และประชาชนมากกว่า เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวทางการพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินได้กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ไปประกอบการพิจารณาบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ โดยกำหนดว่า การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เป็นการกระทำผิดวินัยด้วย และตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้กำหนดกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไว้ ตั้งแต่ข้อ ๑๓ ถึงข้อ ๒๒ โดยเฉพาะการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ (๒) ให้งานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมมีหน้าที่สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และกำหนดอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้บังคับบัญชา) ไว้ในข้อ ๑๙ ว่า “เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์เป็นหนังสือ หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร” ดังนั้น เมื่องานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมได้สืบสวนกรณีที่มีการกล่าวหาว่าฝ่าฝืนจริยธรรมตามข้อ ๑๗ (๒) เสนอขึ้นมา หัวหน้าส่วนราชการก็อาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ ได้ดังนี้

๑. ยุติเรื่องในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่กล่าวหา

๒. สั่งการตามมาตรการทางจริยธรรมในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ฝ่าฝืนจริยธรรมตามที่ผู้ถูกกล่าวหา คือ

๒.๑ ว่ากล่าวตักเตือน

๒.๒ ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

๒.๓ ให้รับการพัฒนา

ทั้งนี้ จะใช้มาตรการข้อใด ก็ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับพฤติการณ์ การฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นเรื่อยๆ ไป

๓. สั่งการให้ดำเนินการลงโทษตามมาตรการทางวินัย เนื่องจาก ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนข้อ ๑๘ กำหนดว่า “การฝ่าฝืน จริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิด วินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี” ดังนั้น แม้จะใช้มาตรการทาง จริยธรรมแก่ผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมไปแล้ว หัวหน้าส่วนราชการก็ยังสามารถใช้ มาตรการทางวินัยได้อีก เพราะเป็นการใช้มาตรการตามกฎหมายหรือ ข้อบังคับคนละฉบับกัน ไม่ใช่มาตรการเดียวกันเช่นเดียวกับข้าราชการ ที่กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งผู้บังคับบัญชาลงโทษปลด ออกหรือไล่ออกได้อีก แต่อย่างไรก็ดี เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้ใช้ มาตรการทางจริยธรรมแก่ข้าราชการไปแล้ว เมื่อพิจารณาดำเนินการทาง วินัยจะลงโทษทางวินัยอีกหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงและดุลพินิจของ หัวหน้าราชการที่จะต้องพิจารณาตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการตามข้อวินิจฉัยของหัวหน้าส่วนราชการ

เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้พิจารณาข้อเสนอของงานด้านส่งเสริม และคุ้มครองจริยธรรม และได้วินิจฉัยสั่งการประการใดแล้ว งานด้าน ส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมก็ต้องดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ หัวหน้าส่วนราชการโดยเร็ว ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการวินิจฉัยสั่งให้ว่า

กล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ ให้หัวหน้าส่วนราชการ ตักเตือนและหนังสือทัณฑ์บน

การแจ้งผลการพิจารณา

เมื่อการสืบสวนพิจารณาเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม และหัวหน้า ส่วนราชการสั่งการเสร็จแล้วหัวหน้างานด้านส่งเสริมและคุ้มครอง จริยธรรมควรแจ้งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบและ ในกรณีผู้ร้องเรียนมีตัวตนจริง ก็ควรแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องเรียน ทราบในทางลับและภายหลังการสืบสวนพิจารณาเสร็จในเวลาอันสมควร ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ ในกรณีหัวหน้าส่วน ราชการสั่งให้ยุติเรื่องให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

หมวด ๓

การประพฤติปฏิบัติตาม จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน และค่านิยมหลัก กรมที่ดิน

“จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน” เป็นข้อบังคับกรมที่ดินที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อ เป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องของข้าราชการกรมที่ดินในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของกรมที่ดินเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของกรมที่ดิน อันจะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และ ไว้วางใจจากประชาชน

๓.๑ กลไกการขับเคลื่อนข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และค่านิยมหลักกรมที่ดิน

๓.๑.๑ มาตรการทางการบริหาร

กำหนดนโยบายทางการบริหาร ดังนี้

๑. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และค่านิยมหลักกรมที่ดิน

๒. กำหนดกรอบแนวทาง และวิธีการประเมินพฤติกรรมตามข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๓. จัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และสิ่งจูงใจอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมที่ดินกำหนด

๔. บรรจุและสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

๕. บรรจุไว้เป็นหัวข้อวิชาการในการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงานการฝึกอบรมของกรมที่ดิน

๖. กำหนดให้มีการทบทวนข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และทบทวนค่านิยมหลักให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของกรมที่ดิน

๓.๑.๒ มาตรการเสริมสร้างและสนับสนุน

๑. มาตรการเสริมสร้างการสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ

- จัดการฝึกอบรมและให้ความรู้ เรื่องจรรยาข้าราชการ มาตรฐานพฤติกรรมแนวทางการปฏิบัติตามจรรยา คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการประพฤติปฏิบัติตามจรรยา รวมถึงค่านิยมองค์กร ให้แก่

ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ที่บรรจุใหม่และที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง

- จัดทำเอกสารเผยแพร่ ข้อบังคับกรมที่ดิน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และค่านิยมหลักเพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติโดยทั่วถึง

- เขียนบทความเผยแพร่ในสิ่งพิมพ์ของกรมที่ดิน เว็บไซต์ของกรมที่ดิน www.dol.go.th รวมถึงจัดกิจกรรมกระตุ้นและเสริมสร้างจิตสำนึก เพื่อให้บุคลากรของกรมที่ดินได้รับทราบและให้ความร่วมมือในการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งให้ผู้รับบริการ ประชาชน สังคม ได้รับทราบและสอดคล้องดูแลความประพฤติและการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน

๒. มาตรการสนับสนุน

- ดำเนินโครงการคัดเลือกข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ภายใต้กรอบจรรยาข้าราชการ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

๓.๒ กระบวนการจัดการกรณีมีการฝ่าฝืนจรรยาข้าราชการ

จรรยาข้าราชการกรมที่ดิน จัดทำขึ้นโดยอาศัยตามความในมาตรา ๗๘ และ ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษাজรรยา ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการแต่ละแห่งเป็นผู้จัดทำเพื่อใช้บังคับเฉพาะข้าราชการในสังกัดส่วนราชการนั้น และใช้ในทางเสริมสร้าง ตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาข้าราชการเท่านั้น มิได้ใช้เพื่อการกลั่นกรองว่าควรจะให้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ดังเช่นจรรยาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆเช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ซึ่งมีสภาวิชาชีพนั้นๆ ควบคุม และกลั่นกรองอยู่

การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้อาจเป็นความผิดวินัยก็มีไม่มีความผิดวินัยก็มี ทั้งนี้ต่างกับจรรยาบรรณตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ผู้ฝ่าฝืนจะผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเสมอไป ฉะนั้น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามหมวด ๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงไม่ถือเป็นระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพราะเป็นเพียงระเบียบของแต่ละส่วนราชการ ไม่ใช่ระเบียบกลางของทางราชการ ผู้ฝ่าฝืนจึงไม่ผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ (๒) แต่อาจผิดวินัยฐานอื่น หากส่วนราชการกำหนดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ หรือมาตรา ๘๓ ไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการด้วย ในทางทฤษฎี จรรยาวิชาชีพ กับวินัย จะแตกต่างกันในลักษณะ ๔ ประการ คือ

(๑) จรรยาวิชาชีพ ใช้กำกับผู้ประกอบการวิชาชีพ ส่วนวินัยใช้กำกับผู้ทำงานทั่ว ๆ ไป

(๒) จรรยาวิชาชีพ มีจุดประสงค์เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบการวิชาชีพ และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจในการประกอบวิชาชีพนั้น ส่วนวินัยมีจุดประสงค์เพียงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของงานที่ทำนั้น โดยไม่ได้มุ่งโดยตรงถึงการธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ทำงานนั้น

(๓) จรรยาวิชาชีพมีประกาศิตบังคับในระดับ “พึง” ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องมีจิตสำนึกในความเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพนั้น เป็นการบังคับทั้ง “จิตใจ” และ “การกระทำ” ส่วนวินัยมีประกาศิตบังคับในระดับ “ต้อง” ซึ่งเป็นการบังคับ “การกระทำ” ไม่ได้บังคับ “จิตใจ”

(๔) การพิจารณาวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ จรรยาวิชาชีพ ถือ “จิตสำนึก” เป็นหลักส่วนวินัยถือ “การกระทำเป็นหลัก ความศักดิ์สิทธิ์ของจรรยาวิชาชีพจึงมีมากกว่าวินัย เพราะเมื่อการพิจารณาความผิดทางจรรยาวิชาชีพ โดยถือจิตสำนึกเป็นหลัก ผู้กระทำความผิดย่อมรู้ย่อแหย่ใจว่าได้

กระทำหรือไม่ย่อมมีความละเอียดเมื่อคิดจะหลบเลี่ยง อีกทั้งสังคมจะเป็นผู้ร่วมวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรม ไม่ต้องอาศัยพยานหลักฐานประกอบ ส่วนวินัยพิจารณาความผิดจากการกระทำ ซึ่งต้องอาศัยพยานหลักฐานประกอบ จึงมีช่องโหว่ให้หลบเลี่ยงความผิดได้เมื่อจับไม่ได้ไล่ไม่ทันว่าได้กระทำผิดแน่นอนหรือไม่

มาตรา ๗๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรานี้ บัญญัติให้ข้าราชการในแต่ละส่วนราชการยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่ส่วนราชการนั้นกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการนั้น จุดมุ่งหมายในการรักษาจรรยาข้าราชการนั้น มุ่งประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีเหมาะสมกับความเป็นข้าราชการ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจที่ปฏิบัติเรื่องที่ส่วนราชการแต่ละส่วนราชการจะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนั้น มาตรานี้ กำหนดสาระร่วมไว้ตามค่านิยม ๕ ประการ ส่วนเรื่องอื่นให้กำหนดตามความเหมาะสมโดย

สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะต้องกำหนดตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และต้องให้ข้าราชการในส่วนราชการนั้นมีส่วนร่วมกำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในส่วนราชการนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดและมีจิตสำนึกในการรักษาจรรยาตามที่กำหนดนั้น เพื่อให้จรรยาข้าราชการมีความศักดิ์สิทธิ์ จึงให้ประกาศให้ประชาชนทราบ เพื่อประชาชนจะได้มีส่วนช่วยดูแลควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วย

มาตรา ๗๙ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ถ้าเป็นกรณีที่ไม่ผิดวินัยก็ต้องดำเนินการทางวินัย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่ผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนาตามควรแก่กรณี

๓.๓ การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมหลัก

ค่านิยมหลักในองค์กร หรือที่เรียกกันในภาษาอังกฤษว่า Core Value นั้น หากให้อธิบายง่าย ๆ ก็คงมีความหมายว่าเป็นค่านิยมที่ใช้ในการขึ้นองค์กรและพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตาม และเป็นตัวสนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย ซึ่งค่านิยมหลักที่ว่านี้ก็จะมีความสัมพันธ์กันและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และเจ้าหน้าที่ทุกคนขององค์กรก็ต้องยึดถือยึดมั่นและปฏิบัติเพื่อให้ทุกภาคส่วนขององค์กรนั้นมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

ค่านิยมหลักเป็นแนวคิดให้ทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทาง หากไม่ปฏิบัติตามอาจจะทำให้การบริหารจัดการงานไม่มีประสิทธิภาพ เพียงพอที่จะเดินไปถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่วางเอาไว้ หรืออาจจะยากที่จะเข้าใจในสิ่งที่เจ้าหน้าที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นว่าทำเพื่อสิ่งใด และเป็นเรื่องที่ยากเมื่อถึงเวลาที่องค์กรต้องตัดสินใจว่าจะเดินหน้าไปในทิศทางใดในอนาคต

ค่านิยมหลักกรรมที่ดิน เป็นหลักแนวคิดที่ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองหลายขั้นตอนจนตกผลึกและแสดงความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรที่มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นออกมาได้อย่างชัดเจน เป็นส่วนที่กรรมที่ดินอยากให้ชาวดินร่วมมือกันมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ราชการสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้วางไว้ หากบุคลากรของกรรมที่ดิน ไม่ร่วมมือยึดถือปฏิบัติ อาจทำให้กรรมที่ดินไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในทุกๆด้านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

๑. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๒๕๕๒). **จริยธรรมสำหรับข้าราชการ (ออนไลน์)**. สืบค้นจาก <http://www.nih.dmsc.moph.go.th/law/๐๐๔.pdf>.

๒. สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๕) **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์)**. สืบค้นจาก :[http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&id=๕๒๙\(๒๒ พศจิกายน ๒๕๕๓\)](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&id=๕๒๙(๒๒%20พศจิกายน%20๒๕๕๓)).

๓. สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๗) **แนวคำถาม – คำตอบ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์)**. สืบค้นจาก :http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&id=๓๒๖๓&Itemid=๓๔๔.

๔. สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๔). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการจริยธรรม**. (กรุงเทพฯ).

๕. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๕๒). **ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒**. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน

๖. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๕๒). **คำกล่าวเปิดงานค่านิยมหลักของข้าราชการกรมที่ดิน**. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน

๗. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๖๐). **โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน

๘. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๖๐). **โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๒**

กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน

๙. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๖๐). โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙
ค่านิยมหลักของข้าราชการกรมที่ดิน. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน.

๑๐. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๕๒). โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙:

ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดินพ.ศ. ๒๕๕๑. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน.

๑๑. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน (๒๕๕๘). คำสั่งจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน.

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|-------------------|--------------|---|
| ๑. นางสาวณิชาพรรณ | เมฆไพบูลย์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางสาวเยาวนิจ | ศิริปิตุภูมิ | เจ้าพนักงานที่ดินอาวุโส |
| ๓. นายมนูญ | ชุมจันทร์ | นักวิชาการที่ดินชำนาญการ |
| ๔. นายธีระ | อินทวัตร | นิติกรชำนาญการ |
| ๕. นางสาวสาวิตรี | พรหมเดช | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๖. นางสาวหทัยชนก | ยามเย็น | เจ้าหน้าที่นักวิเคราะห์
นโยบายและแผน |
| ๗. นางสาวปิยนุช | สีไคร้ | เจ้าหน้าที่นักวิเคราะห์
นโยบายและแผน |
| ๘. นางสาวภาสริ | เอกเอี่ยม | เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๙. นายรณกร | พันธ์สี | เจ้าพนักงานสถิติ |
| ๑๐. นางจิตติมา | นาสรร | เจ้าพนักงานสถิติ |

