



วารสาร ผู้ตรวจการแผ่นดิน ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2551

วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน

ISSN 1685-3865

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
1193 อาคารเอ็กซิม ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0-2299-0400 โทรสาร 0-2299-0484
สายด่วน 1676 (ฟรีทั่วประเทศ)
website: www.ombudsman.go.th

บทความพิเศษ
จริยธรรมสำหรับนักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
โดย ศ.ดร. ปรัชญา เวสารัชช์

วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ
โดย ศ.ดร.ติน ปรัชญาพฤทธิ์

ฉันได้งาน เพราะผู้ตรวจการแผ่นดิน
โดย พันวิชน์ โรจนตันติ



อัครวิมล



วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน

Journal of Ombudsman

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2551

ISSN 1685 - 3865

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

The Office of the Ombudsman

พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวน 1,200 เล่ม

มิถุนายน 2552



คณะผู้จัดทำ

วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน

เจ้าของ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ที่ปรึกษา นางวิยะดา สิมะเสถียร

บรรณาธิการ นายรักษเกชา แฉฉาย

กองบรรณาธิการ นางณัฐฐา มุนจินดา
นายदनัย จันทิม
นางอัจฉราพร พิบูลย์สมบัติ
นางนลินพรรณ ไวสีบขาว
นางสาวชาลิณี ถนัดงาน
นายอดิสร ร่มสนธิ์
นางสาวทัศนีย์ คล้ายดี
นางสาวกิตติยา โสภณโกไคย

ฝ่ายต่างประเทศ นางนงนุช ทานิล

ฝ่ายศิลป์ นางสาวรัตนสิริ ดวงวิชัย

และประชาสัมพันธ์

สถานที่ติดต่อ ศูนย์ศึกษาผู้ตรวจการแผ่นดิน
สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
1193 อาคารเอ็กซิม ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน
สามเสนใน พญาไท กทม. 10400
โทรศัพท์ 0 - 2357 - 1746
โทรสาร 0 - 2357 - 1753

บทบรรณาธิการ

สวัสดีครับ ท่านผู้อ่านที่เคารพทุกท่าน ขอขอบคุณที่ให้ความสนใจและติดตามอ่านวารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งกองบรรณาธิการได้พยายามจัดหาข้อมูล ข่าวสารและความเคลื่อนไหว ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินและองค์กรที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีความหลากหลายทั้งด้านข้อมูลวิชาการและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร บุคลากรในองค์กร และประชาชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

สำหรับเนื้อหาและหลักการของวารสารฉบับนี้ จะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้รับเกียรติจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นทั้งนักวิชาการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้บริหารระดับสูงหลาย ๆ ท่านในการเขียนบทความ อาทิ ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพทธุ์ ได้รวบรวมข้อมูลและแนวคิดทฤษฎีจากหลายแหล่งที่เกี่ยวกับ “วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ” ทั้งของไทยในสมัยโบราณและของประเทศทางตะวันตก และท่านศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญาเวสารัชช ได้เขียนเรื่อง “จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งท่านได้ให้แง่คิดบางประการของจริยธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้ บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชาติอย่างแท้จริง ส่วนท่านประธาน อ.ก.พ. วิสามัญ เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด (นายสีมา สีมานันท์) และท่านที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.(นางชมนาด พงศ์พนรัตน์) กรุณาร่วมกันเขียนบทความเรื่อง “กลไกภาครัฐและบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจริยธรรม” โดยกล่าวถึงผลงานของสำนักงาน ก.พ. ในการเป็นผู้นำการเสริมสร้างจริยธรรม ซึ่งได้เผยแพร่และเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร อีกทั้งผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม (นางนงลักษณ์ หอดระกุล) ก็ได้เขียนเรื่อง “จรรยาข้าราชการพลเรือนสามัญ” โดยกล่าวถึง ความเป็นมาเป็นไปของจรรยาข้าราชการพลเรือน ขั้นตอนการกำหนดจรรยาข้าราชการ การประกาศใช้ และการดำเนินการส่งเสริมส่วนราชการในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

สำหรับคอลัมน์ประจำ เรื่อง ท่านถาม-เราตอบ และเปิดเพิ่มเรื่องร้องเรียน ก็ยังคงมีเหมือนเดิม รวมถึงการเล่าเรื่องด้วยภาพ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุก ๆ ท่าน ที่ได้กรุณาเขียนบทความ และขอขอบคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ติดตามวารสารผู้ตรวจการแผ่นดินมาโดยตลอด ขอขอบคุณอีกครั้งครับ

สารบัญ

บทความพิเศษ	
จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	7
ปรัชญา เวสารัชช์	
วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ	25
ติน ปรัชญาพฤทธิ	
กลไกภาครัฐและบทบาทของสำนักงาน ก.พ.	81
ในการส่งเสริมจริยธรรม	
สีมา สีมานันท์	
ชมนาด พงศ์พนรัตน์	
การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม :	97
ประสบการณ์จาก Utah Valley University	
นลินพรพรณ ไวสีบข้าว	
เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดิน	
ความคืบหน้าการดำเนินการด้านจริยธรรม	113
ของผู้ตรวจการแผ่นดิน	
ทัศนวรรณ วงษ์จันทร์	

สารบัญ

เปิดแฟ้มเรื่องร้องเรียน	
ฉันได้งาน เพราะผู้ตรวจการแผ่นดิน พันวิษณ์ โรจนตันติ	127
กฎหมายน่ารู้	
จรรยาข้าราชการพลเรือนสามัญ นงลักษณ์ หอดระกุล	133
กิจกรรมสำนักงานฯ	
เล่าเรื่องด้วยภาพ รัตนสิริ ดวงวิชัย	151
ท่านถาม - เราตอบ	
ผู้ตรวจการกับการตรวจสอบจริยธรรม दनัย จันทิม	159

บทความ/ข้อความ หรือความเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย

ว่าง

จริยธรรมสำหรับนักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา เวสารัชช์*

ศีลธรรมเป็นเรื่องที่มีการกล่าวขานและเป็นประเด็นอภิปรายกันมาหลายพันปี ศาสนาสำคัญต่าง ๆ ในโลกกล่าวถึงพฤติกรรมที่มนุษย์พึงยึดถือปฏิบัติ ส่วนลัทธิความเชื่อต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกล้วนกำหนดแนวทางปฏิบัติตนของมนุษย์ทั้งสิ้น สิ่งที่กำหนดเหล่านี้เป็นเรื่องของศีลธรรม คือข้อปฏิบัติตน และข้อห้ามสำหรับสมาชิกในสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในแต่ละสังคม บางข้อกำหนดมีมาตรการบังคับ แต่บางข้อกำหนดเป็นเรื่องแนะนำให้อุปนิสัย

นอกเหนือจากศีลธรรมแล้ว สำหรับบุคคลบางประเภท ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพบางอย่าง เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ครู ฯลฯ ก็ต้องมีจรรยาบรรณหรือข้อปฏิบัติสำหรับวิชาชีพด้วยที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลดังกล่าวล้วนทำหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นความตาย และผลประโยชน์ของผู้อื่น จึงต้องมีกรอบจรรยาบรรณกำหนดให้ปฏิบัติเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ หรือสังคม

* ประธานกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ทพอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

คนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนำสังคม ผดุงรักษาพัฒนาสังคม สร้างความสงบเรียบร้อยหรือความสุขความเจริญให้แก่สังคม และรับผิดชอบดูแลกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวม ได้แก่ บรรดาผู้ปกครองประเทศ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำเป็นต้องมีจริยธรรมที่พึงปฏิบัติและละเว้นเช่นกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้รับมอบหมายอำนาจจากสังคมให้ปฏิบัติกิจการสาธารณะ จึงอยู่ในฐานะที่สามารถทำคุณประโยชน์หรือก่อความเสียหายอย่างรุนแรงให้แก่สาธารณะได้ หากปราศจากจริยธรรมเสียแล้ว สังคมย่อมอยู่ในภาวะความเสี่ยง ดังนั้น ประชาชนทางการเมืองทั้งในซีกโลกตะวันออกและตะวันตกจึงได้ให้ข้อเสนอแนะว่าด้วยจริยธรรมที่นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติ และได้แสดงทรรศนะความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับบุคคลกลุ่มนี้เอาไว้มากมาย

บทความนี้จะกล่าวถึงแง่คิดบางประการเรื่องจริยธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการส่งเสริมสนับสนุน หรือผลักดันให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง และลดเลี้ยวความเสี่ยงที่สังคมจะต้องเผชิญจากการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมต่างจากจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่มีส่วนคล้ายกันในแง่ของการเป็นแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์หรือเป็นข้อห้ามสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ โดยจรรยาบรรณวิชาชีพมีทั้งจริยธรรมทั่วไป และข้อพึงปฏิบัติหรือข้อพึงละเว้นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ

การกล่าวถึงจริยธรรมให้ชัดเจนจนทุกคนยอมรับไม่ใช่เรื่องง่าย และอาจเป็นไปได้เนื่องจากในตัวของมันเองนั้น จริยธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรมและมีความสลับซับซ้อน¹

¹ Joseph Mendola. *Goodness and Justice: A Consequentialist Moral Theory*. New York: Cambridge University Press, 2006

เพราะจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความดีงาม ความถูกต้องความผิด พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ค่านิยมและความคาดหวังของสังคม พันธะผูกพันในการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม รวมทั้งมาตรการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ความสลับซับซ้อนที่ว่าเป็นเกิดขึ้นจากการที่จริยธรรมมีความแตกต่างทางความคิดเห็นเข้าเกี่ยวข้องด้วยอย่างมาก และถึงแม้คนส่วนใหญ่จะมีความเห็นพ้องต้องกันในหลักการบางอย่างของจริยธรรม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ในสถานการณ์เฉพาะ ก็มักมีความเห็นแตกต่างกันอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น ประเด็นเรื่องการจดทะเบียนโสเภณี การยอมให้ผู้ป่วยหนักที่ช่วยตนเองไม่ได้ เสียชีวิต การประหารชีวิตอาชญากร หรือการที่นักการเมืองกำหนดนโยบายที่คนใกล้ชิด ได้รับประโยชน์ เป็นต้น

ด้วยเหตุที่มีเนื้อหาสาระและแนวคิดต่างๆ เกี่ยวข้องมากมาย ในทางวิชาการ จึงเกิดสาขาวิชาจริยศาสตร์ซึ่งเป็นสาขาย่อยของวิชาปรัชญา² จริยศาสตร์นี้บางครั้งถูกเรียกว่า “ปรัชญาว่าด้วยศีลธรรม” (moral philosophy) ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาชีวิตที่ดี โดยมีคำถามพื้นฐานว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรดีกว่ากัน หรืออะไร เลวกว่ากัน อะไรเป็นสิ่งที่ถูก หรืออะไรเป็นสิ่งที่ผิด วิชาจริยศาสตร์มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์ตัดสินใจได้ว่า อะไรคือสิ่งที่ดี ที่ถูกต้อง อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง อะไรดีกว่าอะไร หรืออะไรเลวกว่าอะไร ทั้งในประเด็นทั่วไป หรือในประเด็นเฉพาะ

เหตุผลสำคัญประการหนึ่งในการกำหนดจริยธรรมขึ้นกับความเชื่อพื้นฐานที่ว่าชีวิตมนุษย์มีคุณค่า การที่มนุษย์มารวมตัวกันเป็นสังคมเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวม ทั้งในแง่ของความมั่นคงปลอดภัย การช่วยเหลือเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน การแบ่งแยกการทำงานตามความถนัดชัดเจนเฉพาะด้าน รวมทั้งการพึ่งพาทางจิตใจและอารมณ์ เมื่ออยู่รวมกันเป็นชุมชนและสังคมแล้ว มนุษย์จำเป็นต้องมีกรอบปฏิบัติตนเพื่อเป็นกติกายกเว้นมิให้มนุษย์คนหนึ่งคนใดหรือกลุ่มใดก่อความเสียหายแก่สมาชิกอื่น

² อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก Anthony F. Falikowski. *Moral Philosophy: Theories, Skills, and Applications*. New Jersey: Prentice Hall, 1990.

ในชุมชนหรือสังคมโดยรวม และส่งเสริมให้มนุษย์มีบทบาทในการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความมั่นคง ความพัฒนา และความสุขให้แก่บุคคล ชุมชน และสังคม การกระทำดังกล่าวของมนุษย์ย่อมเป็นประโยชน์ย้อนกลับไปสู่คนทุกคนและตนเองด้วย ดังนั้นหากมีโอกาสใดในการปกป้องรักษา หรือส่งเสริมคุณค่าให้แก่ชีวิตมนุษย์แล้วย่อมถือเป็นโอกาสทำความดี เป็นสิ่งที่ควรกระทำ³ การปฏิบัติตนตามกรอบจริยธรรมจึงเป็นการส่งเสริมประโยชน์และปกป้องประโยชน์ของมนุษย์แต่ละคนในสังคม ในขณะเดียวกัน การละเมิดจริยธรรมโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดย่อมก่อให้เกิดความเสี่ยงและความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือสังคมโดยรวม จึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคม หรือผู้รับผิดชอบในการดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคมที่จะต้องดำเนินการแก้ไขป้องกันมิให้เกิดความเสียหาย ในแง่นี้การกระทำของสมาชิกในสังคมเพื่อป้องกัน ปกป้อง เปิดเผยความไม่ชอบมาพากล ตั้งข้อรังเกียจ ประณาม ถอดถอน หรือกำจัดพฤติกรรมที่ละเมิดจริยธรรมโดยนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงถือเป็นสิทธิของสมาชิกในสังคม เนื่องจากเป็นการป้องกันตัวโดยชอบของคนทุกคนในสังคม

เรื่องของจริยธรรมที่ยึดถือปฏิบัติกันในแต่ละสังคมหรือชุมชนนั้นขึ้นกับอุดมการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นความดีงาม และความเชื่อที่ว่าอะไรเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงแสวงหา⁴ เช่น แสวงหาความสุขความพึงพอใจ แสวงหาความมั่นคง แสวงหาความปลอดภัย ค่านิยมเหล่านี้เป็นตัวกำหนดจริยธรรมในแต่ละสังคมซึ่งแตกต่างกันไป

จริยธรรมมีส่วนประกอบอย่างน้อย 3 ส่วน คือ เจตนารมณ์ การกระทำ และผลแห่งการกระทำ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าการกระทำใดดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด นักคิดบางคนตัดสินความถูกต้องของการกระทำจากเจตนารมณ์ ซึ่งเป็นเรื่องยากเนื่องจากผู้กระทำเท่านั้นที่ล่วงรู้เจตนาของตน บางกลุ่มตัดสินจากพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งที่ชัดเจนหรือเท่าที่ปรากฏ

³ Barbara MacKinnon. *Ethics: Theory and Contemporary Issues*. 4th ed. Toronto: Wadsworth, 2004, p.7.

⁴ Falikowski, p.2.

และบางกลุ่มตัดสินความถูกต้องจากผลที่เกิดขึ้นต่อประชาชนและสังคม แต่ความยุ่งยากในการวินิจฉัยความถูกต้องของพฤติกรรมนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ที่การพิจารณาภาพรวมของพฤติกรรมโดยอาศัยข้อมูลจากส่วนประกอบทั้งสามส่วน อย่างไรก็ตาม หลักการทั่วไปต่อนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเลียงพฤติกรรมทั้งที่ขัดแย้งหรือที่ส่อไปในทางละเมิดจริยธรรมของตน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลเหล่านี้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งถูกคาดหวังว่าจะต้องรักษาจริยธรรมของตนมิให้เกิดความต่างพร้อยแต่ประการใด เพราะความต่างพร้อยดังกล่าว ย่อมนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจของประชาชนและสังคม ความไว้วางใจนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญของการที่นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจ และผลประโยชน์ตอบแทนจากสังคม หากปราศจากความไว้วางใจแล้ว ย่อมถือว่าผู้ดำรงตำแหน่งปราศจากความชอบธรรม และผู้มอบหมายความไว้วางใจมีสิทธิในการเพิกถอนการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยแต่ละสังคมได้กำหนดกลไก รูปแบบ และวิธีการเพิกถอนเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

แนวคิดเรื่องจริยธรรม

นักวิชาการที่ให้ความสนใจเรื่องราวของจริยธรรมได้มีข้อคิดเห็นหลากหลาย และแตกต่างกันไปอย่างมาก ทั้งนี้ จริยธรรมมีลักษณะบางประการดังต่อไปนี้

- ๑) จริยธรรมเป็นเรื่องของความควรไม่ควร – การวินิจฉัยความควรไม่ควรขึ้นกับบริบท สังคม หรือสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันไป เป็นเรื่องของความคิดเห็น และเป็นนามธรรม จึงก่อให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมากในการวินิจฉัยและตีความ มิใช่เรื่องที่มีความเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกฉันท์ในทุกกรณี ไม่สามารถพิสูจน์ได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ หรือสามารถกำหนดเป็นมาตรฐานใช้ร่วมกันได้ทุกเรื่อง อย่างไรก็ตาม จริยธรรมต้องอาศัยความเห็นของคนส่วนใหญ่ ประกอบกับแนวทางตีความที่เคยเกิดขึ้นในอดีต หรือตัวอย่างประกอบอื่นในทำนองเดียวกัน โดยพิจารณาถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ด้วย

- ๒) จริยธรรมเป็นเรื่องของสำนึกส่วนบุคคล - จริยธรรมมิใช่กฎเกณฑ์ลายลักษณ์อักษรที่ใช้เป็นมาตรฐานตีความเพียงอย่างเดียว คนแต่ละคนควรรู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไร และจำเป็นต้องควบคุมพฤติกรรมนิสัยของตนเอง โดยไม่มีข้ออ้างเฉฉใจด้วยการตีความตัวบทกฎหมาย หรือการกล่าวอ้างหลักการของเหตุผลหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาและสถานที่อื่น กล่าวคือถึงแม้ประมวลจริยธรรมจะมีได้กล่าวรายละเอียดไว้ชัดเจน แต่โดยสำนึกแล้วบุคคลต้องรู้ดีรู้ชั่วด้วยตนเอง และควบคุมบังคับใจตนเองมิให้ล่วงละเมิดจริยธรรม เพราะหากต้องการละเมิดแล้ว ก็ไม่สมควรอยู่ในตำแหน่งทางการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ การอ้างอิงกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือตัวอย่างอื่น มิใช่สาระสำคัญที่พียงนำมากล่าวอ้าง
- ๓) จริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ - ไม่มีประมวลจริยธรรมใดที่สามารถแจกแจงรายละเอียดไว้ชัดเจนจนประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือทุกกรณีที่เกิดขึ้น ผู้ใช้ต้องประยุกต์หลักการให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ หมายความว่า ถึงแม้จะมีจารีตปฏิบัติ หรือมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในแต่ละเหตุการณ์ ผู้ปฏิบัติต้องใช้ดุลพินิจตัดสินใจหรือดำเนินการให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อประชาชนและสังคมก่อนผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตัว และผู้เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบก็ต้องใช้ดุลพินิจ ข้อเท็จจริง และเหตุผลประกอบการตีความของตนเองว่าการละเมิดจริยธรรมหรือไม่เพียงใด ก่อความเสียหายมากน้อยเพียงใด เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย
- ๔) จริยธรรมเป็นเรื่องของเอกบุคคล - จริยธรรมเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลในบทบาทฐานะตำแหน่งต่าง ๆ เลือกลงปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจส่วนตน เป็นจิตสำนึกส่วนตน และเมื่อยึดถือปฏิบัติแล้ว ย่อมไม่พึงหวังผลตอบแทนอื่นใด นอกจากความภาคภูมิใจส่วนตนซึ่งผู้อื่นอาจล่วงรู้หรือไม่ล่วงรู้ก็ได้ ทั้งนี้เพราะจริยธรรมเป็นกรอบหรือแนวทาง ซึ่งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงสำเหนียกทำความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จริยธรรมอาจแตกต่างจากการกระทำผิดกฎหมายลักษณะอื่นตรงที่ ผู้กระทำความผิดกฎหมายย่อมถูกลงโทษ

ตามลักษณะความผิด แต่การละเมิดจริยธรรมไม่ส่งผลดังกล่าว ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดบทลงโทษสำหรับความผิดบางอย่างของการละเมิดจริยธรรมเอาไว้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมนั้นมีหลากหลาย ดังจะยกเป็นตัวอย่างบางตัวอย่างต่อไปนี้

๑. **แนวคิดเรื่องจริยธรรมสัมพัทธ์** – เป็นแนวคิดที่ถือว่า ไม่มีมาตรฐานจริยธรรมสากลอันเป็นที่ยอมรับเพียงมาตรฐานเดียว ไม่มีมาตรฐานตัดสินความถูกความผิดที่ชัดเจนแม้ในหลักการ สิ่งที่มีอยู่คือความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปในเรื่องที่ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ซึ่งย่อมขึ้นกับสถานการณ์และรายละเอียดเฉพาะเรื่อง โดยพฤติกรรมอย่างเดียวกันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างกัน อาจเป็นพฤติกรรมทั้งถูกและผิดก็ได้
๒. **แนวคิดเรื่องพหุศีลธรรม** - แนวคิดนี้ถือว่ามีหลักการทางศีลธรรมและค่านิยมทางศีลธรรมมากมายซึ่งมนุษย์ใช้ในการตัดสินการกระทำของตนเองและผู้อื่น หลักการดังกล่าวถูกใช้เพื่อตัดสินความถูกหรือผิดไม่เหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งในสังคมหนึ่งอาจเป็นเรื่องถูกต้อง แต่อาจเป็นสิ่งเลวร้ายในอีกสังคมหนึ่ง หรือแม้แต่ในสังคมเดียวกัน สังคมอาจวินิจฉัยพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่งแตกต่างไปจากอีกคนหนึ่งก็ได้ ทั้ง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมแบบเดียวกันก็ตาม แนวคิดนี้จึงไม่ยอมรับการหยิบยกจริยธรรมในสังคมอื่นมาใช้ตัดสินความถูกต้องทางจริยธรรมของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมที่แตกต่างไป แต่หากคนส่วนใหญ่ในสังคมหนึ่งนำหลักการทางจริยธรรมในสังคมอื่นมาถือปฏิบัติก็ย่อมทำได้ โดยถือเป็นการสร้างมาตรฐานใหม่สำหรับสังคมของตน

⁵ เพิ่งอ้าง หน้า ๒๐

๓. **แนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์** – เป็นแนวคิดของกลุ่มอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ตามแนวทางของเจเรมัย เบนแธมและจอห์น สจวต มิลล์ ซึ่งอธิบายว่าทางเลือกในการดำเนินการที่ดีที่สุดหรือดีกว่าอย่างอื่นในเชิงศีลธรรม คือทางเลือกที่นำไปสู่อรรถประโยชน์สูงสุด (หรือสูงกว่าอย่างอื่น) อรรถประโยชน์ที่ว่านี้หมายถึงความสุขและความพึงพอใจสำหรับมนุษย์ ดังนั้น เราพึงกระทำการใด ๆ ที่นำไปสู่ความสุขให้มากที่สุดสำหรับมนุษย์จำนวนมากที่สุด (the greatest amount of happiness for the greatest number of people.) ดังนั้น หลักการพื้นฐานของจริยธรรมที่มนุษย์พึงยึดถือปฏิบัติคือการกระทำอะไรก็ตามที่นำไปสู่ความสุขความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้อื่น ส่วนใหญ่ที่สุดในสังคม
๔. **แนวคิดสังคมนิยม** – แนวคิดนี้ถือว่ามนุษย์ทำอะไรลงไปก็เพื่อตอบสนองประโยชน์สูงสุดสำหรับตนเอง ดังนั้นจึงไม่มีเรื่องของจริยธรรมเข้าเกี่ยวข้อง เป้าหมายย่อมเป็นตัวตัดสินความถูกผิดของคน⁶ แนวคิดนี้ถือว่าพันธกิจส่วนตัวของมนุษย์แต่ละคนมีเพียงประการเดียว คือการส่งเสริมสวัสดิการหรือความสุขของตนเองเท่านั้น มนุษย์จึงกระทำการเพื่อเสริมความได้เปรียบของตน ให้ตนเองได้ประโยชน์สูงสุดแทนที่จะคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น แนวคิดนี้จึงต่างไปจากแนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์ที่กล่าวข้างต้น
๕. **แนวคิดว่าด้วยเจตนารมณ์แห่งการกระทำ** – อิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) นักปรัชญาชาวเยอรมัน เห็นว่าการกระทำที่จะมีคุณค่าทางศีลธรรมได้นั้น ต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากเจตนาที่ถูกต้อง หรือเจตนารมณ์ที่ดี (good will) คานท์จึงเห็นว่าจริยธรรมนั้นต้องเกิดจากเจตนาที่ดีเป็นพื้นฐาน มิใช่พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เจตนารมณ์ที่ดีย่อมนำไปสู่ผลที่ดีอยู่แล้ว หากผลที่

⁶ Berton F. Porter. *Reasons for Living: A Basic Ethics*. New York, Macmillan Publishing Company, 1988, p.47

เกิดไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ก็เป็นเพราะปัจจัยเกื้อหนุนอื่นไม่เพียงพอ หรือมีปัจจัยอุปสรรคอื่นมาขัดขวาง แต่ผู้มีเจตนาที่ดีควรได้รับการสรรเสริญและปกป้อง

๖. **แนวคิดที่ว่าด้วยกฎธรรมชาติ** - แนวคิดนี้ถือว่าธรรมชาติมีกฎที่กำหนดว่ามนุษย์ควรทำอะไรที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี และอะไรเป็นสิ่งที่ไม่ดี กฎแห่งจริยธรรมจึงเป็นกฎของความควรไม่ควร ทั้งนี้ กฎธรรมชาติคือกฎแห่งศีลธรรมโดยตัวของมันเอง เพราะสิ่งที่เราควรทำนั้นถูกกำหนดอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เราควรพิจารณาธรรมชาติของเราในฐานะที่เป็นมนุษย์ว่าอะไรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเราในการทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ในสังคม เพราะฉะนั้น ไม่ต้องถามใครว่าอะไรดี อะไรไม่ดี เพียงแต่เราดูธรรมชาติของเราในฐานะที่เป็นมนุษย์ว่าอะไรจะทำให้เราทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ในสังคม เราก็ควรทำ นักคิดในกลุ่มนี้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่าหากเราจะทำหน้าที่ให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นมนุษย์ และเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ในสังคม เราก็ต้องมีเสรีภาพและความสามารถที่จะทำให้ตนเองและผู้อื่นเกิดความสุขได้ เสรีภาพและความสามารถในการกระทำจึงเป็นสิทธิตามธรรมชาติ ไม่ใช่สิทธิที่รัฐกำหนดให้ ที่เป็นสิทธิก็เพราะมนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อทำหน้าที่ของมนุษย์ได้อย่างดี และขณะเดียวกันสิทธินี้ก็เป็นสิทธิทางศีลธรรมด้วย ซึ่งสังคมต้องกำหนดกฎหมายระเบียบมาช่วยสนับสนุนเพื่อให้สามารถบังคับให้เกิดผลได้ สิทธิตามธรรมชาติเช่นนี้ปรากฏในหลักการแห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการเจนีวาว่าด้วยการทำสงคราม สิทธิตามธรรมชาตินี้ย่อมไม่มีข้อจำกัดจากเหตุผลเรื่องสถานที่ ชาติพันธุ์ หรือศาสนา

นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นเรื่องจริยธรรมมีทั้งที่เป็นหลักการสากลสำหรับคนทั่วไปในสังคม และหลักการเฉพาะสำหรับคนบางกลุ่ม ในบรรดาคนหลากหลายกลุ่มนั้น มีกลุ่มหนึ่งซึ่งนักคิดตั้งแต่

โบราณกาลจวบจนปัจจุบันให้ความสนใจคือกลุ่มคนที่มีอำนาจในการกระทำกิจการณะ กลุ่มผู้นำ และกลุ่มคนที่มีอำนาจหน้าที่ในสังคม คือกลุ่มผู้ปกครอง นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีลักษณะร่วมกันบางอย่าง ดังต่อไปนี้

- ๑) เป็นตัวแทนประชาชนและสังคม - นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถทำหน้าที่แทนประชาชนในกิจกรรมที่ส่งผลต่อส่วนรวม ได้แก่ การรักษาความมั่นคงปลอดภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ชุมชน และสมาชิกในสังคม การควบคุมพฤติกรรมหรือการกำหนดกฎระเบียบ มาตรการ และเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ และการส่งเสริมพัฒนาต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๒) มีอำนาจในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรของสังคม - บุคคลกลุ่มนี้ได้รับอำนาจและความไว้วางใจจากสังคมและประชาชนให้ทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม อำนาจหน้าที่นี้รวมไปถึงการใช้กำลังบังคับหรือใช้ความรุนแรงโดยชอบการใช้ทรัพยากรสาธารณะ การกำหนดและบังคับใช้กฎเกณฑ์เพื่อควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม หรือการจำกัดเสรีภาพของคนในสังคม
- ๓) ได้รับมอบตำแหน่งหน้าที่จากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง - นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ในสังคมมิได้มาจากการสืบทอดในฐานะทายาทหรือการแต่งตั้งตัวเอง แต่มาจากการคัดสรรกลั่นกรองทั้งโดยการเลือกตั้งหรือโดยการแต่งตั้งก่อนที่จะได้รับมอบตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจดำเนินการ

การที่ผู้ปกครอง นักการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจหน้าที่โดยชอบ ก็เนื่องจากประชาชนและสังคมไม่มีเวลา ไม่มีความสามารถ ไม่มี ความสนใจสมัครใจ หรือไม่มีความพร้อมทำหน้าที่สาธารณะด้วยตนเองได้ จึงคัดเลือกและมอบหมายตัวแทนให้ทำหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และส่งเสริมพัฒนาสังคมให้จรรโลงก้าวหน้าด้วยความเรียบร้อยปลอดภัย เมื่อได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่และได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงต้องทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งสนองประโยชน์สาธารณะ กล่าวคือ

ต้องมีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงเพียงพอ จึงจะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และเกิดความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อพิสูจน์ว่านักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณค่าสมควรได้รับความไว้วางใจต่อไป บุคคลเหล่านี้จึงต้องปรากฏตัวต่อสาธารณะด้วยความเปิดเผย ไม่สามารถปกปิดซ่อนเร้นได้ เปรียบเหมือนนักแสดงบนเวทีที่มีแสงไฟส่องสว่าง ปิดบังตัวเองไม่ได้ ไม่สามารถแยกออกได้ชัดเจนระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนงาน

จอห์น เออร์⁷ กล่าวว่าไว้ว่า จากงานเขียนทั้งหลายเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมือง ค่านิยมประการหนึ่งซึ่งปรากฏเด่นชัดโดยผู้นิยมประชาธิปไตย คือ การเปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานทั่วไปเพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมของนักการเมือง การเปิดเผยต่อสาธารณะนี้เป็นการเปิดช่องเชื่อมระหว่างสื่อมวลชนกับประชาชน และระหว่างผู้ได้รับเลือกตั้งกับผู้เลือกตั้งในประเด็นเรื่องจริยธรรมทางการเมือง ทำให้ผู้เลือกตั้งได้รับรู้บรรพพฤติกรรมของคนที่ตนเลือกขึ้นมาว่าสอดคล้องกับความคาดหวังเรื่องจริยธรรมตามที่สาธารณชนรับรู้ ยึดถือ และคาดหวังจากนักการเมืองหรือไม่ หรือพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่นักการเมืองสร้างกันขึ้นมาเอง แต่ผิดแผกแตกต่างไปจากที่สาธารณชนยึดถือ

ทั้งนี้ เออร์ เห็นว่าระดับจริยธรรมที่นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ ปฏิบัตินั้นมีความแตกต่างกันไป⁸ โดยเห็นว่า ความรับผิดชอบทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับการเลือกตั้งเข้ามาย่อมแตกต่างกันไม่เพียงระหว่างระบบการเมืองที่แตกต่างกันเท่านั้น ถึงแม้ในระบบการเมืองเดียวกันก็ยังคงต่างกัน ขึ้นกับอำนาจและบทบาทที่ได้รับจากรัฐ และขึ้นกับโอกาสทางการเมืองที่เปิดให้แก่ผู้ได้รับการเลือกตั้งนั้น ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งทำงานในบริบทต่างกันของอำนาจทางการเมือง ย่อมต้องมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมตามบทบาทฐานะนั้นด้วย หมายความว่ายิ่งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดได้รับความไว้วางใจสูง และได้รับมอบอำนาจหรือ

⁷ John Uhr, "Democracy and the Ethics of Representation" in Noel Preston and Charles Sampford eds. *Ethics and Political Practice: Perspectives on Legislative Ethics*. London: Routledge, 1998, p. 24

⁸ Uhr. p.11-12

ความรับผิดชอบสูง ยิ่งต้องมีระดับมาตรฐานจริยธรรมสูงกว่าคนอื่น ต้องแสดงตนเปิดเผย ยิ่งกว่าคนที่ได้รับความไว้วางใจและสิทธิอำนาจต่ำกว่า และยอมถูกตรวจสอบติดตาม ไกล่ชิดกว่าผู้อื่น

พฤติกรรมที่สะท้อนจริยธรรมนั้นมีความหมายทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง หรือ พฤติกรรมปรากฏซึ่งอาจไม่เป็นจริงก็ได้ เดนนิส ทมมสัน⁹ ไปไกลถึงขนาดระบุว่า “การกระทำใดที่ดูเหมือนเป็นความผิดทั้ง ๆ ที่ไม่ผิดนั้นย่อมถือว่าเป็นการกระทำผิด” โดยให้เหตุผลว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่ดูเหมือนกระทำผิดนั้น ตามความเป็นจริง ได้กระทำความผิดทางศีลธรรมหลายประการ คือ ทำลายความน่าเชื่อถือของสาธารณะ ที่มีต่อระบบการเมือง ทำให้ประชาชนเห็นว่ารัฐบาลและคนของรัฐบาลเป็นบุคคล ที่ไม่น่าไว้วางใจ และเป็นการบ่อนทำลายความรับผิดชอบในระบบประชาธิปไตย¹⁰

เฮเดน¹¹ ให้ความเห็นว่า ผู้ใดก็ตามที่ก้าวมาสู่ตำแหน่งสำคัญในฐานะผู้นำนั้น ต้องมีความรับผิดชอบติดตามมาด้วยในการวางตัวให้เหนือกว่ามาตรฐานจริยธรรมทั่วไปที่ ถือปฏิบัติในชุมชน ดังที่ประธานาธิบดีจอห์น เอฟ. เคนเนดี เขียนไว้ใน Profiles in Courage เมื่อปี 2493 ว่า “คนที่ดำรงชีวิตสาธารณะยอมถูกคาดหวังว่าจะต้องเสียสละผลประโยชน์ ส่วนตนเพื่อส่งเสริมให้ผลประโยชน์ของชาติได้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป”

ดังนั้น ถึงแม้มาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะอาจดูสูงส่ง จนแทบไม่สามารถปฏิบัติได้ก็ตาม แต่ก็ต้องยอมรับหลักการที่ว่ายังมีอำนาจและอิทธิพล มากเท่าใด ผู้ดำรงตำแหน่งก็จะต้องมีพันธะผูกพันที่จะไม่บิดเบือนใช้อำนาจและอิทธิพล ไปในทางที่ผิด แง่คิดที่สนับสนุนหลักการนี้ก็ถือว่า ผู้ดำรงตำแหน่งการเมืองและเจ้าหน้าที่ ของรัฐถือเป็นบุคคลอภิสัทย์ ซึ่งเสนอตัวเข้ามารับใช้ประเทศชาติ ดังนั้น จึงเป็นบุคคลที่ต้อง พร้อมเสียสละความเป็นส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

⁹ Dennis Thompson 'Paradoxes of Government Ethics' *Public Administration Review* 1992

¹⁰ อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมใน Alan Rosenthal " 'Appearance' as an Ethical Standard: Its Consequences for US State Legislatures" in Noel Preston and Charles Sampford eds. *Ethics and Political Practice: Perspectives on Legislative Ethics*. London: Routledge, 1998

¹¹ WG Hayden, " Politics, Public Responsibility and the Ethical Imperative," in Preston and Sampford , p. 60.

ประมวลแนวทางปฏิบัติสำหรับคณะรัฐมนตรีออสเตรเลียที่ถือใช้ในปี พ.ศ. 2539¹² ระบุว่า พร้อมกันกับอภิสิทธิ์ในการทำหน้าที่รัฐมนตรี ย่อมมีเรื่องของความเสียหายประโยชน์ส่วนตัวตามไปด้วย ถึงแม้ชีวิตสาธารณะจะคาบเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว แต่รัฐมนตรีต้องไม่ใช้ฐานะทางการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว

รัฐมนตรีต้องไม่แสวงผลประโยชน์จากหุ้นหรือผลประโยชน์อื่นใดจากบริษัทหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของตน การโยกโอนประโยชน์ดังกล่าวให้แก่สมาชิกในครอบครัวของตนหรือผู้รับประโยชน์อื่นเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

เพื่อให้หลักจริยธรรมได้รับการปฏิบัติ การมีประมวลเขียนไว้ก็เป็นเพียงแนวทางแต่ไม่เพียงพอ เพราะประมวลจริยธรรมไม่สามารถเขียนแจกแจงรายละเอียดเฉพาะกรณีได้ ต้องมีผู้นำที่ยึดมั่นในจริยธรรมและต้องทำตัวเป็นตัวอย่าง มีผู้ปฏิบัติตาม มีการติดตามตรวจสอบ และมีการดำเนินการต่อต้าน ถอดถอน หรือคัดค้านหากไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมดังกล่าว เพื่อให้จริยธรรมมีผลบังคับ

โฮวาร์ด วิลสัน¹³ เขียนไว้เกี่ยวกับการเมืองในแคนาดาว่า การบริหารประเทศต้องขึ้นกับหลักการสำคัญบางประการ

หลักการแรก คือผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะได้แก่รัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่ระดับสูง ซึ่งมาจากการแต่งตั้งต้องทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และต้องรักษามาตรฐานจริยธรรมให้ดีที่สุดเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือ รวมทั้งรักษาและส่งเสริมการปกครองที่เกิดมรรคผลและปราศจากความลำเอียง

หลักการที่สอง ได้แก่การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีพันธะในการปฏิบัติหน้าที่และจัดกิจการส่วนตัวในลักษณะที่ทำให้สาธารณะสามารถตรวจสอบได้ใกล้ชิดที่สุด พันธะนี้มีใช้จำกัดแต่เพียงการทำตามกรอบของกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องระมัดระวังมิให้สาธารณะเสื่อมความเคารพนับถือด้วย

¹² Office of the Prime Minister and Cabinet. *The Code of Ministerial Conduct for the Australian Federal Government* 1996, p.10

¹³ Howard R.Wilson, 'Ethics Counselor to the Government: The Canadian Experience', in Preston and Sampford, p. 84 - 85

หลักการที่สาม คือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีพันธะในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจและกระทำการเพื่อประโยชน์สาธารณะในทุกกรณี

หลักการที่สี่ คือเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องระมัดระวังมิให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งการทำหน้าที่ทางการของเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งทั้งในเชิงได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์สำหรับตัวเองหรือคนใกล้ชิดส่วนตัว โดยเหตุผลทางจริยธรรม เจ้าหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสถานการณ์ดังกล่าว หรือหากเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องเปิดเผยสถานการณ์ดังกล่าวให้เป็นที่รับรู้ต่อผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป หรือต่อสาธารณะ

สำหรับในประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือนขึ้น¹⁴ โดยมีวัตถุประสงค์ปรากฏในคำปรารภว่า “เพื่อให้ปวงข้าราชการเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติ และศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด”

ประเด็นเรื่องจริยธรรมสำคัญที่ระบุไว้ในประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ดังนี้

- การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งกำหนดว่าข้าราชการต้องไม่ต่อต้านระบอบประชาธิปไตย และสนับสนุนการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และสถาบันกษัตริย์

¹⁴ ขณะที่เขียนบทความนี้ (ธันวาคม 2551) องค์การมหาชนต่างๆกำลังจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานของตนซึ่งมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยบางองค์การมีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับจริยธรรมแล้ว ส่วนจริยธรรมสำหรับนักการเมืองนั้น รัฐสภายังไม่ได้ให้ความเป็นชอบกับร่างประมวลจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

- การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน เช่น ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือผู้อื่น ไม่ทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
- มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ตัวอย่างเช่น อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ ไม่ทำความเสียหายต่อดำรงหน้าที่ของตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน
- การวางตนให้เหมาะสม ได้แก่ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หากพบการฝ่าฝืนให้รายงานหัวหน้าราชการ รายงานกรณีที่ยังดำรงตำแหน่งในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ
- ละเว้นการแสวงประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
- ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม เช่น ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ไม่คบหาเป็นอาจึกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งสังคมไม่ไว้วางใจหรือมีชื่อเสียงในทางเสื่อมเสีย ไม่กระทำการอันได้อันอาจนำความเสื่อมเสีย และไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

จริยธรรมหลัก

ในส่วนที่เกี่ยวกับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรืออีกนัยหนึ่งคือผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ ซึ่งมีพันธกิจหลักในการดูแลทุกข์สุขของสังคมและสมาชิกของสังคม โดยส่วนรวม โดยสรุปแล้ว ต้องมีจริยธรรมกำกับพฤติกรรมของตนเพื่อป้องกันการทำหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบ้านเมือง

จริยธรรมนี้มีความหมายครอบคลุมแนวทางปฏิบัติตนของบุคคลดังกล่าว หลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม – หมายความว่า นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำหน้าที่ของตน เพื่อปกป้องรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของประเทศชาติ สังคม ประชาคม ชุมชน และประชาชนตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมนี้ ต้องอยู่เหนือประโยชน์ส่วนตน หรือประโยชน์ของคนบางกลุ่มบางพวกที่มีความสนิทชิดเชื้อหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมครอบคลุมถึงการทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือคนใกล้ชิด และไม่เอาประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ทางการ
- 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอุทิศตน – หมายความว่า นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ด้วยการอุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่น เสียสละ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม เป็นธรรม เคารพหลักการและกติกาสังคมใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง กล้าหาญ อดทน
- 3) การเสียสละตนเอง – หมายความว่าในเมื่อเสนอตัวเข้ามาทำหน้าที่ทางการ และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและสังคมแล้ว นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง โดยเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงต้องไม่กระทำการใดที่สื่อว่าเป็นการตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง คนในครอบครัว บุคคลใกล้ชิด สถานประกอบการ ที่ตนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ดังนั้น การตัดสินใจหรือกระทำการใด ๆ

ต้องไม่มีลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การเสียสละตนเองนี้
ยังรวมไปถึงการยินยอมเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น
ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน ผลประโยชน์ หรือพฤติกรรมทั้งในอดีตและปัจจุบัน
เพื่อสร้างความมั่นใจต่อสาธารณะว่าไม่มีสิ่งใดที่อาจก่อความเสียหายให้แก่
การปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม

โดยสรุป จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นสิ่งจำเป็น
เพื่อประกันการทำหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยการอุทิศตนเหนือประโยชน์ส่วนตน
หรือคนใกล้ชิด จริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติตน ซึ่งถึงแม้จะมีการแสดงออกเป็น
ลายลักษณ์อักษรก็ตาม แต่ย่อมไม่ครอบคลุมรายละเอียดทุกเรื่องทุกกรณีได้
จึงเป็นเรื่องของจิตสำนึกของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องวางตนให้เหมาะสมอย่างเคร่งครัด
ต้องระมัดระวังตัวไม่ก่อพฤติกรรมที่สื่อแสดงความเสียหายต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง



สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หากไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ
ใช้สิทธิร้องเรียน
ไม่เพียงเพื่อตัวท่าน แต่เพื่อตัวรวม

โทร. 1676 (ฟรีทั่วประเทศ)

www.ombudsman.go.th

วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ*

ศาสตราจารย์ ดร. ดิน ปรัชญพฤทธิ์**

1. คำนำ

ในปัจจุบันนี้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนของธุรกิจเอกชนดูเหมือนจะมีความรู้ทางด้านศาสตร์ ศิลปะ และเทคโนโลยีทางการบริหารไม่แพ้บุคลากรของประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่สิ่งที่ยังขาดอยู่มากสำหรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและ นักธุรกิจของไทยก็คือ วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (จรรยาบรรณเป็นองค์ประกอบย่อยของวิชาชีพนิยม) ดังที่ปรากฏอยู่ในหน้าหนังสือพิมพ์ และสื่อมวลชนทั่วไปและปัญหาวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณดังกล่าว ดูเหมือนจะเกิดขึ้นในทุก ๆ วงการ ทั้งวงการฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการ ข้าราชการประจำ และนักธุรกิจ ด้วยเหตุนี้แนวปรัชญา “ความรู้คู่คุณธรรม” ที่บรรพบุรุษเคยพร่ำสอนและถ่ายทอดให้อนุชนรุ่นหลังจึงอ่อนแรงลงอย่างเห็นได้ชัด ฉะนั้น การหยิบยกเอาประเด็นวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณมาพิจารณาจึงเป็นสิ่งที่ทันการณ์และเหมาะสม เฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อระบบราชการและข้าราชการไทยมีจรรยาบรรณกลางที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2537 ¹⁾ ในสมัยปลายรัฐบาลชวน 2

* สำหรับรายละเอียดโปรดศึกษาจาก ดิน ปรัชญพฤทธิ์ วิชาชีพนิยมของระบบราชการใน รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว : วิชาการและผลกระทบต่อสังคมไทย(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2536)

** รบ.เกียรตินิยม(จุฬา) ; M.P.A. Wayne State University ; M Phil, & Ph.D Kansas University; สมาชิกสมาคมเกียรตินิยมทางรัฐศาสตร์ แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Pi Sigma Alpha); ศาสตราจารย์ นักรัฐประศาสนศาสตร์ดีเด่น (2539-2540) นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ (2541); นิสิตเก่าดีเด่น รัฐศาสตร์จุฬา (2541) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ (2542) และนักวิจัยดีเยี่ยม สภาวิจัยแห่งชาติ (2546) ฯลฯ

¹⁾จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19 ง. ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537 - - มีผลบังคับใช้ 9 มีนาคม 2537

สำหรับในบทความนี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ของวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้ คือ (1) วิชาชีพนิยมคืออะไร (2) จรรยาบรรณคืออะไร (3) ทฤษฎีจรรยาบรรณ (4) วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณของประเทศตะวันตก (5) วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณของไทย (6) แบบทดสอบตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณฉบับย่อ (7) หลักการเขียนจรรยาบรรณ และ (8) แบบทดสอบตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณฉบับสมบูรณ์

2. วิชาชีพนิยม คือ อะไร

คำว่า วิชาชีพนิยม หรือ professionalism มาจากรากศัพท์ภาษาละติน “Profiteri” (Pro+fateri)²⁾ สำหรับความหมายในทางวิชาการนั้นวิชาชีพนิยมหมายถึงองค์ความรู้หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่ามีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน³⁾ และจากผลงานของ H.Wilensky และของ G. Ritzer and H.M Trice พบว่างานใดที่จะได้ชื่อว่าเป็นวิชาชีพนิยมหรือไม่ จำเป็นต้องมีลักษณะตรงตามเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างน้อยที่สุด 18 เกณฑ์ด้วยกันคือ⁴⁾

(1) มีการประกอบอาชีพเต็มเวลา กล่าวคือ ต้องอุทิศเวลาให้กับอาชีพนั้น ๆ อย่างเต็มที่ นั่นก็คือ มีการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและได้รับค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ มิใช่รับเป็นรายวันหรือรายชั่วโมง ทั้งนี้ รวมถึงการมาปฏิบัติงานที่สำนักงานด้วย

(2) มีการจัดแผนงานการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ ซึ่งรวมถึง สถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยด้วย

(3) สถานภาพของสมาคมวิชาชีพ ต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้มีผลผูกมัดทางกฎหมายซึ่งจะทำให้สาธารณชนยอมรับกับทั้งยังเป็นการปกป้องอาชีพ และป้องกันมิให้ผู้ประกอบอาชีพนั้น เอาไว้ดเอาเปรียบลูกค้าหรือประชาชน

²⁾ D.B Guralnik (Editor in Chief), *Webster's New World Dictionary* (New York: New World Dictionaries, 1981), pp. 764-765

³⁾ G.R. Terry, *Principles of Management* (Homeweed, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1960), p 19 See also H.E. Mc Curdy, *Public Administration : A Synthesis* (Reading, Mass : Cummings Publishing Co., 1977), p. 407 ; R.C. Chandler and J.C. Plano. *Public Administration Dictionary* (New York : John Wiley & Sons, 1982) p. 22 ; G.L.Lippitt, *Organization Renewal : A Holistic Approach to Organization Development* (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1982) p. 354

⁴⁾ G. Ritzer and H.M. Trice, *An Occupation in Conflict* .(New York : W.F. Humphrey Press, 1969), ch. 3.

(4) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ หรือ ศีลธรรมประจำวิชาชีพ

(5) การมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบหรือองค์ความรู้ที่เป็นทฤษฎีซึ่งได้มีการสั่งสม มาเป็นเวลานานหรือต้องจบปริญญาตรี และปริญญาตรีนั้น ๆ ต้องเรียนมาทางทฤษฎีด้วย

(6) การเป็นที่ยอมรับของสังคม วิชาชีพนิยมที่สมบูรณ์มีพื้นฐานอยู่บน ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นปรีชา และความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เอง เป็นปัจจัย ที่ทำให้ผู้คนและรัฐบาลมีความศรัทธาและยอมรับ

(7) การมีความรอบรู้ในวิชาชีพ ความรอบรู้ดังกล่าวรวมถึงความรอบรู้ แบบเบ็ดเสร็จ (absolute expertise) และความรอบรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม (relevant expertise)

(8) การให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ปริมาณ คุณภาพ สนนราคา และเงื่อนไข การจ่ายเงิน ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

(9) การมีความเป็นอิสระในวิชาชีพการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีพื้นฐานอยู่บน ข้อเท็จจริงและมาตรฐานวิชาชีพ โดยปราศจากความรักและความเกลียด (*sine ira et studio*) และไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้หนึ่งผู้ใดหรือของอคติทั้งปวง

(10) การได้รับการศึกษาตามสาขาวิชาที่ตนใช้ในการประกอบวิชาชีพ นั่นก็คือ มืออาชีพ (the professionals) จะต้องรู้แจ้งแทงทะลุ ลุ่มลึก กว้างและไกล หรือที่ภาษาพระ เรียกว่า “ปฏิเวธ” (Well-roundedness)

(11) การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจหมายถึงครู อาจารย์ รุ่นพี่ หรือบุคคลที่เคารพนับถือ หรือที่เรียกว่า “กัลยาณมิตร”

(12) การมีแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพซึ่งหมายถึงการเตรียมตัวเตรียมใจที่จะ ประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาอย่างเต็มที่

(13) มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งหมายถึง การมีความมุ่งมั่น ในการประกอบอาชีพที่ได้วางแผนไว้แล้วในข้อ (12)

(14) มีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพและการอ่านเขียนบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

(15) การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีอาชีพจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณี ศีลธรรมและปทัสถานทางสังคมที่บุคคลในแวดวงวิชาชีพถือว่าเป็นสิ่งที่ตั้งามควรยึดถือ และปฏิบัติตาม

(16) การมีความจงรักภักดีและผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งอาจรวมถึงการยึดมั่นอยู่กับวิชาชีพของตนอย่างไม่เปลี่ยนแปลง การผลักดันให้บุคคลอื่นหันมาประกอบอาชีพเดียวกับตนและคอยเป็นหูเป็นตาหรือคอยปกป้องวิชาชีพให้รอดพ้นจากการโจมตีของบุคคลภายนอกด้วย

(17) การมองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการมีเส้นทางอาชีพ (career path) ไว้ล่วงหน้า

(18) การมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

โปรดสังเกตว่าในบรรดาเกณฑ์วิชาชีพนิยมทั้ง 18 เกณฑ์ข้างต้นนั้น มีอยู่ 2 เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ คือ ข้อ (4) และข้อ (15) เราจึงอาจกล่าวได้ว่า จรรยาบรรณเป็นองค์ประกอบย่อยของวิชาชีพนิยม

3. จรรยาบรรณ คือ อะไร

จรรยาบรรณมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Ethics” ซึ่งอาจหมายถึงวิชาจริยธรรม/จริยศาสตร์ที่เป็นแขนงหนึ่งของปรัชญาทางศีลธรรม (Moral philosophy) หรืออาจจะหมายถึงมาตรฐานความประพฤติและวิจารณ์ญาณของศีลธรรมและวิชาชีพ (ethics) ก็ได้⁵⁾ สำหรับในบทความนี้ ผู้เขียนจะเน้นจรรยาบรรณในประเด็นหลังโดยไม่ไปเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางศีลธรรมเป็นมาตรฐานความประพฤติของสังคม และจรรยาบรรณให้หมายถึง ศีลธรรมประจำวิชาชีพ (professional morality)

⁵⁾ เพ็ญศรี วายวานนท์ “จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ” ในทองศรี กำภู ณ อยุธยา(บรรณธิการ) การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่ (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ตุลา 2536) หน้า 132

สำหรับแนวความคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณนั้น มีอยู่ว่าจรรยาบรรณของพนักงานมืออาชีพจะประสบความสำเร็จหรือพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ (ก) พนักงานเหล่านั้นเข้าใจความหมายและเนื้อหาของจรรยาบรรณหรือไม่ - - Realization / understanding หรือเอาใจใส่ (ข) พนักงานเหล่านั้นซึมซาบคุณค่าของจรรยาบรรณหรือไม่ - - Internalization หรือเอาใจใส่ใจ และ (ค) พนักงานเหล่านั้นยอมปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ - - practice ⁶⁾ ซึ่งพอจะอธิบายเพิ่มเติมได้ข้างล่างนี้

(1) ความเข้าใจความหมายและเนื้อหาของพฤติกรรมที่เสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ ดังจะเห็นได้จากผลงานของ H.Finer, F.A.Nigro and L.G. Nigro และของ G.E. Caiden เป็นต้น ในทรรศนะของ Finer นั้น พฤติกรรมที่อาจเสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณมีอยู่ 4 ประการด้วยกันคือ ⁷⁾

- การไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ - - nonfeasance
- การปฏิบัติงานที่น้อยกว่า หรือไม่เท่าที่กฎหมายระบุไว้ - - malfeasance
- การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่กฎหมายระบุไว้ - - overfeasance
- การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามกฎหมาย - - misfeasance

⁶⁾ T.L. Cooper, "Hierarchy, Virtue, and the Practices of Public Administration: A Perspective for Normative Ethics." *Public Administration Review* Vol. 47, No. 4 (July-August, 1987), pp. 320-378. See also J.P. Near, "The Relationship Between Values and Practice : Organizational Climates for Wrongdoing", *Administration & Society* Vol. 25 (August 1993), pp 204-226; P. Primeaux, "Economic Efficiency : A Paradingm of Business Ethics", *Journal of Business Ethics*. Vol. 10, No. 5 (May 1991), pp. 335-339; C.R. Hobbs, *Time Power* (New York : The Free Press, 1989) p. 331, among others.

⁷⁾ H.Finer, "Administrative Responsibility in Democratic Government" *Public Administration Review*, Vol. 1 (Summer 1941), pp. 335-350

Nigro and Nigro ได้ชี้ให้เห็นว่ามีพฤติกรรมที่เสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณอยู่ 9 ประการด้วยกัน กล่าวคือ⁸⁾

- การกระทำที่ไม่สุจริต - - dishonesty
- การกระทำที่ปราศจากจรรยาบรรณ - - unethical behavior
- การกระทำตนอยู่เหนือกฎหมาย - - overriding the law
- การกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา - - unfair treatment of employees
- การละเมิดทบทวนฎีว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของประชาชน - - violations of procedural

due process

- การละเลยไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของฝ่ายนิติบัญญัติ - - failure to respect legislative

intent

- การปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพอย่างชัดเจน - - gross inefficiency
- การพยายามปกปิดการกระทำผิดของตน - - covering - up mistakes และ
- การไม่ยอมแสดงความคิดริเริ่ม - - failure to show initiative

ส่วน Caiden ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่อาจจะเสี่ยง/ล่อแหลมต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือที่ Caiden เรียกว่า “โรคระบบราชการ” (Common bureaupathologies) ซึ่งสามารถเรียงจาก A-X ทั้งหมด 176 ประการด้วยกัน⁹⁾

(2) ความซึ่มซาบคุณค่าหรือความสำคัญของจรรยาบรรณ พนักงานมืออาชีพไม่เพียงแต่จะต้องเข้าใจความหมาย และเนื้อหาของจรรยาบรรณ แต่ต้องมีศรัทธาหรือมองเห็นคุณค่าของจรรยาบรรณเหล่านั้นมาเป็นหลักประจำใจหรือคติเตือนใจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

⁸⁾ F.A. Nigro and L.G. Nigro, *Modern Public Administration* (Manila : Cacho Hermanos, Inc.1977), pp 375-376

⁹⁾ G.E. Caiden, "What Really is Public Maladmi-nstration?" *Public Administration Review* Vol. 51 No.5 (November-December 1991, p. 495. See also F.R.K. de Vries and D. Miller, *The Neurotic Organization* (San Francisco : Jossey Bass, 1985), p. 72

(3) การยอมปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การเข้าใจความหมายและเนื้อหา ตลอดจนความซื่อสัตย์สุจริต หรือความสำคัญของจรรยาบรรณจะไร้ประโยชน์อย่างสิ้นเชิง หากในเวลาปฏิบัติจริงพนักงานมิได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง

เท่าที่ลองสำรวจดูวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องนี้ พบว่า ทฤษฎีจรรยาบรรณนั้น มีอยู่ทั้งหมด 17 ทฤษฎีด้วยกัน ดังแสดงไว้ข้างล่างนี้¹⁰⁾

(1) ทฤษฎีอรรถประโยชน์หรือทฤษฎีผลลัพธ์ (Utilitarian or Teleological Theories)

ทฤษฎีนี้เน้นผลลัพธ์ของการกระทำ กล่าวคือ ถ้าคนหรือบริษัทดำเนินกิจการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่คนส่วนใหญ่แล้ว ย่อมถือว่ามีจรรยาบรรณ - - J.S.Mill, J.Bentham,

(2) ทฤษฎีที่เน้นเจตนารมณ์ (Deontology Theories)

ทฤษฎีนี้เน้นที่เจตนารมณ์ของคนหรือบริษัท หากคน/บริษัทมีเจตนารมณ์ที่ดีต่อสังคมย่อมถือได้ว่ามีจรรยาบรรณ - - W. Paley, I. Kant, Christianity (“Deon” ในคำ Deontology แปลว่า หน้าที่ เจตนารมณ์ หรือ ความตั้งใจ

(3) ทฤษฎีความยุติธรรม (Theories of Justice)

ทฤษฎีนี้เห็นว่า คน/บริษัทที่มีจรรยาบรรณ คือ ผู้ที่กระทำหรือตัดสินใจที่มีพื้นฐานอยู่บนความเสมอภาค ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(4) ทฤษฎีเน้นสิทธิ (Theories of Rights)

ทฤษฎีนี้เห็นว่า การตัดสินใจ/การกระทำที่มีจรรยาบรรณนั้นต้องสามารถปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำนั้น ๆ

(5) ทฤษฎีสัญญาประชาคม (Social Contract Theories)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การดำเนินงานของบริษัทและลูกค้าเปรียบเสมือนทั้งสองฝ่ายมาทำสัญญาต่อกัน และแต่ละฝ่ายมีพันธะที่จะพึงปฏิบัติตามสัญญานั้น ๆ

¹⁰⁾ ดิน ปรัชญพฤทธ์. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของระบบราชการและข้าราชการและแนวทางแก้ไข. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. 2544 หน้า 80-84.

(6) ทฤษฎีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy Theories)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การดำเนินธุรกิจนั้นจะต้องพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากไม่ประสงคิให้ผู้อื่นทำร้ายเรา เราจะต้องไม่ทำร้ายผู้อื่น ดังตัวอย่างคำสอนของศาสนาต่าง ๆ ข้างล่างนี้

“Judaism Torah: “Do not unto others and you would not have other do unto you” - - Talmud (คัมภีร์)

“Hinduism: “Do naught unto others which would cause you pain if done to you” – Mahabharata.

“Buddhism: “Hurt not others in way that you yourself would find hurtful” - - Udnavarga.

“Confucianism: “Do not unto others that which you would not have them do unto you” - - Analects (คำสอน)

“Zoroastrians: “That nature alone is good which refrains from doing unto another whatever is not good for itself” - - Datastan + Denki. (เปอร์เซีย).

“Christianity: “As ye would that man should do to you, do ye also to them likewise” - - New Testament.

“Islam: “Offer to men what thou desirest should be offered to thee : Avoid doing to men what thou dost not wish to be done to thee” - - Koran.

(7) The Emotive Theory of A.J. Ayer ทฤษฎีนี้มองว่า จรรยาบรรณเป็นเพียงทัศนะส่วนบุคคล ที่มีพื้นฐานอยู่บนทัศนคติและอารมณ์

(8) Aristotle's Golden Mean Theories ที่มองว่า จุดสมดุลที่เหมาะสมของคุณงามความดีทางศีลธรรมของชาวกรีก ตั้งอยู่ตรงกลางระหว่างจุดสุดโต่งทั้งสองจุด ระหว่างความดีและความชั่ว

(9) Emanuel Kant's “Categorical Imperative Theory” ระบุว่า จงประพฤติปฏิบัติเฉพาะตามหลักการใดหลักการหนึ่ง ซึ่งจะกลายเป็นหลักสากล หรือ “อะไรที่เป็นสิ่งดีงามต่อปัจเจกบุคคลย่อมเป็นสิ่งดีงามของคนอื่น ๆ ด้วย” ซึ่งจะต้องดูที่เจตนา

(10) John Stuart Mill's Principle of Utility ระบุว่า จงพยายามแสวงหาความสุขสูงสุดให้แก่คนจำนวนมากที่สุด ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นคำนิยามของผลประโยชน์ส่วนรวม - - The greatest good (happiness) for the greatest number.

(11) John Rawls' Veil of ignorance ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นได้ ก็เฉพาะในบรรยากาศของการเจรจาต่อรองของคนที่ไม่ทราบจากความแตกต่างทางสังคม John Rawls มองเห็นว่า คนทุกคนน่าจะมี ความยุติธรรมกันที่เส้นชัย (equity) แต่ Nozick เห็นว่า ความยุติธรรมควรอยู่ที่จุดเริ่มต้น (equality) ส่วน O.M. Okun เห็นว่าความยุติธรรม น่าจะอยู่ตรงกลางระหว่าง Rawls และ Okun

(12) Judeo-Christian Persons as End Theory ทฤษฎีนี้เห็นว่า “จงรักเพื่อนของท่าน หรือเพื่อนบ้านของท่านเหมือนกับที่ท่านรักตนเอง หรือ Ethics of love (โปรดดู Empathy Theory ในข้อ 6 ด้วย)

(13) Individual Relativism Theory ทฤษฎีนี้ระบุว่า ความดีความงาม ความถูกต้อง ความผิดมิได้มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวของมันเอง แต่มีลักษณะสัมพัทธ์คือ ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

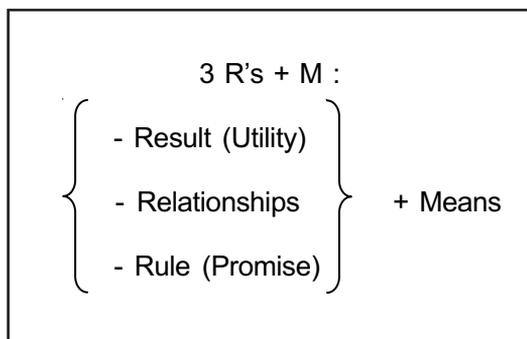
(14) Cultural Relativism Theory ทฤษฎีนี้ระบุว่า ความผิดความถูก ความชั่วความดี ต้องพิจารณาในบริบทของวัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรม - - Culture bound

(15) Universalism Theory ทฤษฎีนี้ เน้นมาตรฐานจรรยาบรรณที่เป็นสากล และมีลักษณะเป็นปรนัยที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อตกลง สนธิสัญญา และกฎบัตรที่ทำไว้เป็นสากล

(16) The Individualistic Ethic Theory ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานอยู่บนคตินิยมเสรี ประชาธิปไตย คตินิยม - - Protestant และคตินิยมรุ่นบุกเบิกเมื่อชาวอเมริกันย้ายไปตั้งรกรากใหม่ ๆ ในทวีปอเมริกา ทฤษฎีนี้มองว่าหากแต่ละคนทำความดีแล้ว ความดีก็จะตกไปถึงคนส่วนใหญ่อีกต่อหนึ่ง - - Protestant (Calvinistic) ethic ซึ่งเน้นการทำงานหนัก ประหยัด และแบ่งปันกัน

(17) The Social Ethic Theory ทฤษฎีนี้เริ่มได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ในศตวรรษที่ 20 เมื่อพบว่ามนุษย์จะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน และต้องร่วมแรงร่วมใจ และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมากขึ้น แทนที่จะแข่งขันและมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา

อย่างไรก็ดี ทฤษฎีจรรยาบรรณทั้ง 17 ทฤษฎีข้างบนนี้ อาจจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้ดังนี้คือ



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีจรรยาบรรณ 4 กลุ่ม

(1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นผลหรืออรรถประโยชน์ (Result/Utility Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ข้าราชการที่มีจรรยาบรรณคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจนเกิดผลดีและมีอรรถประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

(2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นความสัมพันธ์ (Relationships Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่าข้าราชการที่มีจรรยาบรรณ คือ ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มคนอย่างน้อย 4 กลุ่มด้วยกัน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่อยู่ในระดับเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญที่สุดความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าหรือประชาชน

(3) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกฎ หรือค่านิยมสัญญา (Rule and Regulations + Promise) ทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ข้าราชการที่มีจรรยาบรรณ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ แบบแผน สัญญา และค่านิยมสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น

(4) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นวิธีการและขั้นตอน (Means Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้มองว่า ข้าราชการที่มีจรรยาบรรณ คือ ข้าราชการที่ได้ประพฤติปฏิบัติตามขั้นตอน หรือวิธีการที่ผู้นำศาสนาได้บัญญัติไว้ เช่น ทำละหมาดวันละห้าครั้ง และไปแสวงบุญที่เมกกะ เป็นต้น

4. วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณของประเทศตะวันตก

4.1 วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตก หากพิจารณาจากเกณฑ์วิชาชีพนิยมทั้ง 18 เกณฑ์ของ Ritzer and Trice พอจะสรุปได้ว่าวิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

(1) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การประกอบวิชาชีพเต็มเวลา วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกที่เน้นการประกอบอาชีพเต็มเวลายังจะเริ่มต้น เมื่อประเทศตะวันตกมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจจากระบบการผลิตเพียงเพื่อยังชีพมาเป็นระบบทุนนิยม เฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ Max Weber ได้เขียนทฤษฎีระบบราชการขึ้น ในปี ค.ศ. 1922

(2) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การจัดแผนงานการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง จากการศึกษพบว่า W. Wilson เป็นผู้ทีกระตุนให้มีการจัดแผนงานการศึกษาทางด้านการบริหารที่แยกออกมาจากวิชารัฐศาสตร์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1887 และ L.D. White ได้เขียนตำรารัฐประศาสนศาสตร์เล่มแรกในปี ค.ศ. 1926 ส่วนวิชาชีพอื่น ๆ (นอกจากวิชาชีพการบริหาร) มีการจัดแผนการศึกษาเฉพาะด้านก่อนหน้านี้เสียอีก เช่น วิชาชีพด้านแพทยศาสตร์ กฎหมาย ปรัชญา และเทววิทยานั้นได้เริ่มมีการจัดแผนการศึกษาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 16

(3) เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์สถานภาพของสมาคมวิชาชีพต้องมีกฎหมายรองรับ พบว่า วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือในต่างประเทศนั้นมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพที่มีกฎหมายรองรับอยู่มากมาย เช่น สมาคมเกียรติยศ (The prestige association) สมาคมการศึกษาเล่าเรียน (The study association) สมาคมก้นกรองผู้ที่เข้ามาเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (The qualifying association) และสมาคมวิชาชีพ (The occupational/professional association) ซึ่งสมาคมในระยะแรก ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ สมาคมวิศวกรรมของกองทัพบกแห่งเวสต์พอยต์ (ค.ศ. 1801) สมาคมครูแห่งชาติ (ค.ศ. 1857) สันติบาตเทศบาลแห่งชาติ (ค.ศ. 1894) สมาคมส่งเสริมการศึกษาอบรมสำหรับข้าราชการ (ค.ศ. 1914) สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน (ค.ศ. 1939) สมาคมรัฐศาสตร์อเมริกัน (ค.ศ. 1903) ส่วนสมาคมวิชาชีพอังกฤษนั้น เกิดขึ้นก่อนหน้านี้เสียอีกคือ เริ่มตั้งแต่

คริสต์ศตวรรษที่ 12 และค่อยเป็นรูปร่างชัดเจนในศตวรรษที่ 19 - 20 เช่น สถาบันวิศวกรรมโยธา (ค.ศ. 1818) สมาคมแพทย์และสมาคมสถาปนิกแห่งอังกฤษ (ค.ศ.1834) สมาคมเภสัชกรรม (ค.ศ. 1841) และสมาคมอื่น ๆ อีก ไม่ต่ำกว่า 160 สมาคม

(4) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง จรรยาบรรณวิชาชีพแรก ๆ น่าจะได้แก่ จรรยาบรรณแพทย์ที่เรียกว่า Hippocratic oath ในสมัยบาบิโลเนียและโรมัน ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพสมัยใหม่ น่าจะเริ่มต้นจากจรรยาบรรณวิชาชีพของ The International City Manager Association ในปลายศตวรรษ 1930 ซึ่งจรรยาบรรณเหล่านี้ผู้เขียนจะได้นำมาเสนอโดยละเอียดในหัวข้อ “จรรยาบรรณของต่างประเทศ” ในข้อ 4.2

(5) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ วิชาชีพนิยมการบริหารของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง คือองค์ความรู้ทางการบริหารมีลักษณะผสมผสานระหว่างศาสตร์ และศิลปะ/ประสบการณ์ยังไม่สามารถจะยืนยันได้อย่างเต็มที่ การบริหารเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง

(6) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การเป็นที่ยอมรับของสังคม วิชาชีพนิยมการบริหารของประเทศตะวันตกระดับปานกลาง กล่าวคือวิชาชีพการบริหารยังไม่สามารถเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง เมื่อเทียบกับ “ศาสตร์แขนง” อื่น ๆ เช่น แพทย์ศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ หรือทนายความ

(7) ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์การมีความรอบรู้ในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะการบริหารของต่างประเทศมีทั้งความรู้แบบเบ็ดเสร็จและความรอบรู้เกี่ยวกับแนวโน้มหรือความเป็นไปได้

(8) การพิจารณาจากเกณฑ์การให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ การส่งมอบบริการในประเทศประชาธิปไตยนั้น หมายถึง การให้บริการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะต้องคำนึงถึงทั้งความต่อเนื่องและความชอบธรรมในการให้บริการควบคู่กันไป

(9) การพิจารณาจากเกณฑ์การมีความอิสระในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะมีอาชีพของต่างประเทศมีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพโดยปราศจากการขึ้นนำจากผู้ที่มิได้อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้น ได้รับการปกป้องจากสมาคม วิชาชีพของตนและมีความเป็นอิสระที่ปราศจากอคติอื่น ๆ ด้วย

(10) หากพิจารณาจากเกณฑ์การได้รับการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่ประกอบอาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ การศึกษาของประเทศตะวันตกแบ่งออกเป็น การศึกษาศิลปศาสตร์ ซึ่งเป็นที่นิยมในสหราชอาณาจักร และการศึกษาแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นที่นิยมในสหรัฐอเมริกา และเมื่อจบการศึกษาแล้วผู้สำเร็จการศึกษาควรมีทางเลือกที่จะประกอบอาชีพเฉพาะด้านตามที่ตนได้เรียนมา ส่วนหน่วยงานเองก็สามารถ “Put the right man on the right job or vice versa”

(11) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพวิชาชีพของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง เพราะนอกจากนิสิตนักศึกษาจะมีครูอาจารย์คอยเป็นที่ปรึกษาแล้ว ยังมีรุ่นพี่ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนในการจัดตั้ง fraternities / sororities ซึ่งเป็นสมาคมเกียรตินิยมของแต่ละสาขาวิชาในแทบทุกมหาวิทยาลัย และเมื่อจบการศึกษาสมาคมเหล่านี้ยังเป็นหมุดเชื่อมในการจัดหางานให้ทำเสียอีกด้วย - - ผู้เขียนเป็นสมาชิกสมาคมเกียรตินิยมทางรัฐศาสตร์ของสหรัฐ คือ Pi Sigma Alpha

(12) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีการวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพวิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง สังคมตะวันตกเป็นสังคมเปิด และระบบการศึกษาและฝึกอบรมก็มีอยู่อย่างหลากหลาย ฉะนั้น การวางแผนเพื่อประกอบอาชีพในอนาคตจึงไม่มีอุปสรรคแต่อย่างใด

(13) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะการเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศตะวันตกกระทำได้ง่ายกว่าสังคมในประเทศที่กำลังพัฒนา โอกาสในการประกอบอาชีพมีอยู่มากมาย ขึ้นอยู่กับความถนัดของแต่ละบุคคลและแต่ละคนก็สามารถได้เข้าไปสู่วันได้ขั้นสูงสุดของวิชาชีพของตน

(14) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานมืออาชีพของสังคมตะวันตกมักจะเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ อ่าน/เขียนบทความ และตำราทางวิชาการและติดตามดูองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติในวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ

(15) หากพิจารณาจากเกณฑ์การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะระบบบริหารการปกครองของอเมริกามักจะมีเรื่องอื้อฉาวอยู่เนือง ๆ วิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้ก็มีทั้งการควบคุมจากภายนอก การควบคุมตนเอง (การควบคุมภายใน) และทั้งสองอย่างระคนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ระดับมลรัฐลงมา

(16) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความจงรักภักดีและความผูกพันในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมืออาชีพในสังคมตะวันตกเน้นทำงานเพื่องาน (งานนั้นน่าสนใจ ตื่นเต้น และท้าทาย) ส่วนประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา มักจะเน้นการทำงานด้วยเหตุผลของเศรษฐกิจและสังคม)

(17) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพวิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง เฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่เน้นการขยับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเพื่อจะได้ใช้วิชาความรู้อย่างเต็มที่

(18) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน วิชาชีพนิยมของประเทศตะวันตกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในแต่ละวิชาชีพมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเองกว้างขวาง

4.2 จรรยาบรรณของประเทศตะวันตก

(1) คำสาบานของชาวเอเธนส์ (Athenian Oath)

จรรยาบรรณของชาวเอเธนส์ จรรยาบรรณของชาวเอเธนส์มีลักษณะเป็นคำสัตย์ปฏิญาณ (The Athenian Oath) ของชาวเมืองเอเธนส์ที่จะประกอบคุณงามความดีให้แก่เมืองเพื่อที่จะส่งมอบความดีนั้นให้ตกทอดไปยังอนุชนรุ่นหลังให้ดีกว่าที่พวกตนได้เคยรับมาจากบรรพบุรุษ ทั้งนี้ รวมทั้งการไม่ทำอะไรที่เสื่อมเสีย รักษาความซื่อสัตย์สุจริต

มีความกล้าหาญ ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมชาติในภาวะวิกฤติ พยายามแสวงหาสิ่งซึ่งเป็นอุดมคติ
เคารพกฎหมายของบ้านเมือง และปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็ว

(2) จรรยาบรรณของชาวโปรเตสแตนท์ (Protestant Ethic or Calvinism)

- ทำงานหนัก
- ประหยัด
- แข่งขันกันอย่างเสรี
- การค้ำนึ่ง/พึ่งตนเองมากกว่าค้ำนึ่ง/พึ่งชุมชน

ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความประสงค์หรือความปรารถนาของพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของ

(3) Bernard Gert's Ten Moral Rules

- Don't kill
- Don't cause pain
- Don't disable
- Don't deprive of freedom
- Don't deprive of pleasure
- Don't deceive
- Keep your promise
- Don't cheat
- Obey the law
- Do your duty

(4) จรรยาบรรณของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน (1984)

สมาชิกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกันพึง :

- แสดงให้ประชาชนประจักษ์ถึงความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะ ซื่อตรง และ
มีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจหน่วยงานของรัฐ

- รับผิดชอบต่อประชาชนด้วยเคารพ (เอาใจใส่) มีความห่วงใย สุภาพ เรียบร้อย
และสามารถสนองความต้องการของประชาชน และด้วยความตระหนักว่า การให้บริการแก่
ประชาชนยิ่งกว่าผลประโยชน์ของตน

- พยายามปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และพยายามกระตุ้นให้เพื่อนร่วมอาชีพได้พัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ทั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเข้ามารับราชการ
- ปรับปรุงองค์การและการปฏิบัติงาน โดยมีทัศนคติในทางบวกและสร้างสรรค์กระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความคิดสร้างสรรค์ อุทิศตนและมีความเมตตากรุณากับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- รับผิดชอบต่อประชาชนโดยที่ไม่หวังกอบโกยผลประโยชน์จากประชาชน
- พยายามหลีกเลี่ยงผลประโยชน์หรือกิจกรรมใด ๆ ที่จะส่อไปในทางที่เกิดผลประโยชน์ขัดกัน (Private regardedness vs public regardedness)
- เคารพและปกป้องข่าวสารของประชาชนที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการที่เกี่ยวกับความลับส่วนบุคคล
- ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานที่จะส่งเสริมผลประโยชน์สาธารณะ (public interest : The greatest happiness for the greatest number)
- มีความรับผิดชอบที่จะปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง และบริหารงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพอย่างเต็มที่ ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลาง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- สนับสนุน บังคับใช้ และส่งเสริมการจ้างงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม (ความเสมอภาคในโอกาส ความรู้ ความสามารถ เป็นกลางทางการเมือง และความมั่นคงในหน้าที่การงาน) และการบริหารงานที่ปราศจากอคติ เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคในการสรรหา คัดเลือก และความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ผิวพรรณ ฯลฯ
- จัดการกีดกันและการเลือกที่รักมักที่ชัง การทุจริต และการใช้เงินงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง
- เคารพ สนับสนุนการศึกษา และดำเนินการเพื่อปรับปรุงกฎหมายรัฐธรรมนูญของรัฐบาลกลาง รัฐบาลของมลรัฐ และท้องถิ่น และกฎหมายอื่นใด

(5) จรรยาบรรณของข้าราชการรัฐบาลกลางสหรัฐ

- อาชีพราชการเป็นอาชีพที่ทำให้ประชาชนไว้เนื้อเชื่อใจ ข้าราชการต้องมีความจงรักภักดีต่อรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักจรรยาบรรณเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว
- ข้าราชการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่
- ข้าราชการจะต้องไม่นำเอาข่าวสารทางด้านการเงินของทางราชการมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตน
- ข้าราชการจะต้องไม่รับของขวัญหรือสิ่งของที่มีค่าจากผู้ที่มาติดต่อกับหน่วยงานที่ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่
- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ข้าราชการจะต้องไม่ผูกมัดหรือทำสัญญาที่ก่อให้เกิดความผูกมัดกับราชการ โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น
- ข้าราชการจะต้องไม่ใช้หน่วยงานของตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม และจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บริษัทเอกชน หรือปัจเจกชนคนใดคนหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ
- ข้าราชการจะต้องปกป้องและดูแลทรัพย์สินของทางราชการ และจะต้องไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการโดยไม่ได้รับอนุญาต
- ข้าราชการจะต้องไม่ใช้เวลาราชการเพื่อไปทำงานภายนอก
- ข้าราชการจะต้องเปิดเผยความสับสนเปลือ้ง ทุจริต และการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มีขอบและการฉ้อราษฎร์บังหลวงให้ผู้ที่รับผิดชอบทราบ และดำเนินการ
- ข้าราชการจะต้องมีพันธกรณีในอันที่จะเสียภาษีของรัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่น เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป
- ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับของทางราชการในอันที่จะให้โอกาสแก่ชาวอเมริกันทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ผิว ศาสนา เพศ แหล่งกำเนิด อายุ และความผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ

- ข้าราชการจะต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่สื่อไปในทางละเมิดกฎหมายหรือมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ที่ปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกา (คำสั่งของประธานาธิบดีหรือ executive order) ฉบับนี้
- ข้าราชการการเมืองที่ได้รับแต่งตั้งจากประธานาธิบดีให้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารจะต้องไม่รับค่าจ้างจากภายนอกในระหว่างที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่
- ให้มีการจัดตั้งสำนักงานจรรยาบรรณของรัฐบาล (The Office of Government Ethics) เพื่อดูแลให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

(6) จรรยาบรรณสมาชิกรัฐสภาอเมริกัน

- สมาชิกวุฒิสภาต้องแสดงบัญชีทรัพย์สินในแต่ละปี จากการเป็นนายการค้าดำเนินธุรกิจ คำบรรยาย-สุนทรพจน์ หุ่น ตัวเครื่องบินฟรี และคำเชื้อเชิญจากผู้ซื้ออาวุธ ไม่โกงภาษีเงินได้ ไม่รับสินบน ไม่ให้การเท็จ ไม่ฉ้อโกง ไม่ขัดขวางความยุติธรรม ไม่รับของกำนัลที่ผิดกฎหมาย และไม่ใช้เงินหาเสียงมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
- สมาชิกวุฒิสภา จะต้องไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าเกินปีละ 100 เหรียญสหรัฐจากผู้วิ่งเต้น หรือรัฐบาลต่างประเทศในแต่ละปี (แคลิฟอร์เนียให้รับได้ปีละ 250 เหรียญสหรัฐ) และของขวัญต้องมีราคาไม่เกิน 19.99 เหรียญสหรัฐ เพราะถ้าราคาถึง 20.00 เหรียญสหรัฐ จะกลายเป็นสินบนทันที
- สมาชิกวุฒิสภา สามารถหารายได้จากภายนอกได้ แต่ไม่ควรเกินร้อยละ 30 ของเงินเดือน

(7) จรรยาบรรณของรัฐบาลกลางอังกฤษ (Nolan Principle)

- ความซื่อตรง (Integrity)
- ความแม่นยำ/ไม่เลือกปฏิบัติ/เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Objectivity)
ความแม่นยำ ไม่เลือกปฏิบัติเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)
- ความโปร่งใส (Openness)

- ความพร้อมที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบ ภาระที่ต้องชี้แจง หรือความพร้อมที่จะให้ผู้อื่นมาไล่เบียด (Accountability)

- ภาวะผู้นำ Leadership ซึ่งหมายถึง ภาวะผู้นำทางศีลธรรม

(8) จรรยาบรรณของข้าราชการออสเตรเลีย

(1) จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการรับใช้รัฐบาล

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการสนองตอบนโยบายและการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการจะต้องให้คำแนะนำและนำนโยบายของรัฐบาลแต่ละชุดไปปฏิบัติให้บังเกิดผลไม่ว่ารัฐบาลนั้น ๆ จะมาจากพรรคการเมืองใดก็ตาม

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ไว้วางใจ และความมั่นคงของสาธารณชน และต้องพร้อมที่จะให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาตรวจสอบได้ทุกเมื่อ

(2) จรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการรับใช้สาธารณชน

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการสนองตอบ ความต้องการของสาธารณชน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนและข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ด้วยความสุภาพ และคำนึงถึงสิทธิ หน้าที่และความหวังของบุคคลเหล่านี้

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับความยุติธรรมและตัดสินใจดำเนินการอย่างเสมอหน้ากัน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข่าวสารข้อมูล หรือคำแนะนำแก่ประชาชนและจะต้องตัดสินใจดำเนินการภายในกรอบของกฎหมาย

(3) จรรยาบรรณเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล วิชาชีพนิยม และความซื่อสัตย์สุจริต

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานด้วยทักษะที่ชำนาญ ะมัดระวัง และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาการเมือง และสังคม ข้าราชการจะต้องระมัดระวังในการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาการเมืองและสังคมที่จะทำให้ข้าราชการเสียหาย

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง ข้าราชการจะต้องไม่ใช่สถานที่ราชการเป็นที่หาเสียงหรือหาเงินเข้าพรรค หากสงสัยว่าการกระทำทางการเมืองใดสมควรหรือไม่สมควรจะกระทำการปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ข้าราชการมีสิทธิที่จะทำเช่นนั้นได้ภายในกรอบของกฎหมาย

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบุคคล หากข้าราชการมีหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวมหรือค้นหาข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวทางการปกป้องข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวของบุคคล

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการจัดการข่าวสารของทางราชการ ข้าราชการจะต้องไม่เปิดเผยข่าวของทางราชการแก่บุคคลภายนอก ยกเว้นแต่ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และจะต้องไม่ใช่ข่าวสารของทางราชการในทางที่ผิด ๆ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการใช้เครื่องอำนวยความสะดวกของทางราชการ ข้าราชการจะต้องใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการใช้เครื่องอำนวยความสะดวกของทางราชการ ข้าราชการพึงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินและด้านอื่น ๆ และต้องไม่ให้ของขวัญเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนส่วนตัว

(4) จรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกัน

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกันทางการเงิน และผลประโยชน์ส่วนตัวอื่น ๆ ข้าราชการพึงหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกับผลประโยชน์ทางราชการ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการรับของขวัญ และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ข้าราชการจะต้องไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนทั้งแก่ตนเองและแก่ผู้อื่น และจะต้องไม่รับของขวัญ ตัวเครื่องบิน การเดินทาง การรับเลี้ยง การให้ที่พัก การเช่ารถ ราคาถูก และความบันเทิงต่าง ๆ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการทำงานข้างนอก ข้าราชการจะต้องได้รับคำอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนไปทำงานข้างนอก และการทำงานเช่นนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในบริษัทเอกชน ข้าราชการจะต้องไม่เข้าทำงานในบริษัทเอกชน ภายหลังจากลาออกหรือเกษียณอายุ

(5) จรรยาบรรณเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะต้องไม่ข่มขู่ ข้าราชการด้วยกัน ต้องปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคในโอกาส ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบของความปลอดภัย และจะต้องไม่เสพสุรา หรือเสพยาเสพติดในสถานที่ราชการ

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับการนำเรื่องไม่ดีไม่งามของหน่วยงานไปเปิดเผย หากข้าราชการมีความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ควรร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาต่อ Merit Protection and Review Agency หรือแม้กระทั่งต่อ Ombudsman ของรัฐบาลกลาง และจะเปิดเผยข่าวสารของทางราชการได้ก็เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับอนุมัติให้ทำได้เท่านั้น

- จรรยาบรรณเกี่ยวกับทุจริต หากข้าราชการทุจริตจะต้องถูกลงโทษทางวินัย หากพบว่ามีทุจริตเกิดขึ้น จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชา และในการรายงาน ข้าราชการจะต้องถือเป็นพันธกรณีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูล (การเปิดเผยข้อมูลต้องมี “ใบเสร็จ”)

5. วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณของไทย

5.1 วิชาชีพนิยมของไทย

ในปี พ.ศ. 2509 ศาสตราจารย์ W.J.Siffin ได้ตั้งข้อสังเกตว่าวิชาชีพนิยม (รวมทั้งจรรยาบรรณ) อาจเกิดขึ้นแล้วในระบบราชการไทย แต่ยังหาหลักฐานยืนยันด้วยความมั่นใจในขณะนั้นยังไม่ได้:

กรณีของไทยนี้ทำให้เกิดเป็นคำถาม แต่ยากที่จะให้ใครตอบได้อย่างมั่นใจว่าเราจะใช้พลังที่มีลักษณะและน้ำหนักอะไรที่จะเข้าไปเปลี่ยนแปลงระบบสังคมราชการ

ของไทย พลังดังกล่าวนี้ ก็คือวิชาชีพนิยมซึ่งได้แทรกซึมเข้าไปในส่วนต่าง ๆ ของระบบราชการไทย พลังวิชาชีพนิยม ซึ่งมีลักษณะที่อาจจะเห็นได้โดยการที่ข้าราชการไทยได้อุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ล่วงหน้า ตลอดจนเห็นดีเห็นชอบและยอมรับเหตุผลที่ตนกระทำเช่นนั้น โดยปราศจากการขู่บังคับ หรือแทรกจากปัจจัยภายนอก อาจเป็นไปได้มากเช่นกันว่า ความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความตระหนักในวิชาชีพนิยมได้ค่อย ๆ เกิดขึ้นแล้วในระบบราชการไทย แต่ยังไม่มีความโดดเด่นถึงความเปลี่ยนแปลงเช่นนั้นในปัจจุบัน¹¹⁾

ความจริงแล้วการคาดการณ์ของซิฟฟินั้น นับว่ามีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงขึ้น ทั้งนี้ เพราะจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์พบว่า วิชาชีพในความหมายสมัยใหม่นั้นได้เริ่มค่อย ๆ เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในรัชสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้า กล่าวคือเกิดขึ้นในประมาณช่วงปี พ.ศ. 2418-2428 เมื่อระบบราชการไทยได้เปลี่ยนจาก “ระบบที่ไม่ใช่ราชการ” หรือระบบกินเมือง “มาเป็น” ระบบราชการ หรือ “ระบบวิชาชีพ” ที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนที่แน่นอนจากงบประมาณแผ่นดิน และมีออฟฟิศว่าราชการที่เป็นทางการของตนเอง¹²⁾ (ก่อนหน้านั้น เสนาบดีจะได้รับพระราชทานเงินเดือนจากพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งแล้วแต่จะทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้ และสำนักว่าราชการก็คือ บ้านหรือจวนของท่านเหล่านั้น) และเท่าที่มีข้อมูลทางประวัติศาสตร์ พบว่า เจ้านายที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นพระองค์แรกในปี พ.ศ. 2418 คือ เสนาบดีกระทรวงพระคลังสมบัติ (สมเด็จพระบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ามหามาลา กรมพระยาบำราบปรปักษ์) และเจ้านายที่เดินทางมาว่าราชการที่ออฟฟิศเป็นพระองค์แรกในปี พ.ศ. 2428 คือ เสนาบดีกระทรวงการต่างประเทศ (สมเด็จพระกรมพระยาเทวะวงศ์วโรปการ) ดังที่สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพได้ทรงนิพนธ์ไว้ว่า “ครั้นถึงรัชกาลที่ 5 เมื่อ พ.ศ. 2418 โปรดให้แยกการคลังจากกรมท่า

¹¹⁾ W.J.Siffin, *The Thai Bureaucracy : Institutional Change and Development* (Honolulu East-West Center Press, 1966), p.22

¹²⁾ Prachyapruit, “Administrative Practices and Development-Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand” Ph.D. Dissertation, University of Kansas, 1982,p.219

มาจัดเหมือนเป็นตามแบบออฟฟิศอย่างฝรั่งขึ้นเป็นกระทรวง คือ ให้บรรดาผู้มีตำแหน่งในหอรัษฎากรพิพัฒน์รับเงินเดือนแทนค่าธรรมเนียมอย่างแต่ก่อน และต้องมาทำงาน ณ สำนักงานตามเวลาเสมอทุกวันทั้งผู้ใหญ่ผู้น้อย ยกเว้นแต่สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมสมเด็จพระบวรราชประภัสร์ซึ่งเป็นพระองค์เดียว โปรดอนุญาตให้ทรงบัญชาการที่วังอย่างแต่ก่อน จนถึง พ.ศ. 2428 ทรงพระกรุณาโปรดให้สมเด็จพระยาเทวะวงศ์โรปกการเป็นเสนาบดีคนแรกที่มาประจำงาน ณ สำนักงานทุกวันเหมือนผู้น้อย ทั้งเป็นเสนาบดีแรกที่ได้รับเงินเดือนเหมือนคนอื่น¹³⁾

นอกจากนี้จากพบการวิจัยของผู้เขียนเองพบว่า ข้าราชการระดับสูงของไทยมีแนวโน้มที่จะ มีวิชาชีพนิยมมากขึ้น แต่การเพิ่มขึ้นของวิชาชีพนิยมของไทยในระยะ 100 ปี กว่าที่ผ่านมาเป็นไปอย่างเชื่องช้ามากคือเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 10.5 เท่านั้น¹⁴⁾ ส่วนวิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันที่พิจารณาจากเกณฑ์ทั้งหมด 18 เกณฑ์ ของ Ritzer and Trice จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) หากพิจารณาจากเกณฑ์การประกอบอาชีพเต็มเวลา วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันจะอยู่ในระดับสูง เฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่มีการตรา พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2472

(2) หากพิจารณาจากเกณฑ์การจัดทำแผนงานการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก และส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนการศึกษาที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกระดับ คือ ปริญญาเอก โท ตรี และแทบทุกสาขาวิชา

¹³⁾ เทศาภิบาล พระราชพิธีสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ พิมพ์เป็นอนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ พระยาอรรถกระวีสุนทร (สงวนตตะวัต อรรถกระวีสุนทร) ณ สุสานหลวงวัดเทพศิรินทราวาส วันที่ 9 พฤษภาคม 2503 หน้า 11

¹⁴⁾ Prachyapruit, op.cit.p423, See also his. "Thailand's Elite Civil Servants and Their Development-Orientedness : An Empirical Test of National Data", *International Journal of Public Administration* 1987 ; Some Proposition on Their Development and Professional Orientations" *Indian Journal of Public Administration* Vol.XXXVII. No.2 April-June 1991, pp.216-226 ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์ 2530) และกระทรวงการคลัง

(3) หากพิจารณาจากเกณฑ์สถานภาพของสมาคมวิชาชีพต้องมีกฎหมายรองรับ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้พบว่าในปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทย มีสมาคมวิชาชีพอยู่ในกรุงเทพมหานคร 3,175 แห่ง และต่างจังหวัดอีก 2,993 แห่ง

(4) หากพิจารณาจากเกณฑ์ที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเรื่องนี้ผู้เขียนจะนำรายละเอียดมาเสนอในหัวข้อ 5.2

(5) หากพิจารณาเกณฑ์การมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง ทั้งองค์ความรู้ทางด้านทฤษฎีและการวิจัย ซึ่งไม่แพ้พนักงานในต่างประเทศ เท่าใดนักครบรอบ 100 ปี 14 เมษายน 2518 หน้า 60 และวิชาชีพนิยมของระบบราชการใน รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, เรื่องเดียวกัน, อ้างแล้ว

(6) หากพิจารณาจากเกณฑ์การเป็นที่ยอมรับทางสังคม วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ก็เพราะคนไทยยังมิได้มีการพิสูจน์สมมุติฐานของทฤษฎีต่างประเทศ โดยใช้ข้อมูลไทยเท่าที่ควร ดังนั้นการยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐานของทฤษฎีต่างประเทศ โดยไม่ได้ใช้ข้อมูลไทยเข้ามาเสริมจึงเป็นอันตรายพอ ๆ กัน

(7) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความรู้ในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูงทั้งนี้ก็เพราะว่าระบบราชการไทยประกอบด้วยข้าราชการที่มีความรู้ ด้านวิชาการและภาคปฏิบัติไม่แพ้ของต่างประเทศมากนัก

(8) หากพิจารณาจากเกณฑ์การให้บริการมาตรฐานวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากข้อเท็จจริง หลายประการด้วยกันเช่น ข้าราชการไทย อาจจะไม่ใช่นักบริหารมืออาชีพที่แท้จริง เพราะเป็นเพียงนักบุญ (preacher) ในคราบของคนบาป (AI Capone/dilettante/minion) ข้าราชการเหล่านี้ อาจจะสามารถ ให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพได้ในระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อวันเวลาผ่านไป ความรู้ในการให้บริการประชาชนอาจล้าสมัยก็ได้ หรือข้าราชการเหล่านั้นอาจใช้ดุลพินิจ ผิดพลาด หรือกระทำผิดกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพปีละหลาย ๆ ราย

(9) หากพิจารณาจากเกณฑ์ความเป็นอิสระในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะข้าราชการมี “นาย” อยู่หลายคน เช่น สำนักงาน “ก” ต่าง ๆ สมาชิกวุฒิสภา ปปป. สตง. ผู้ตรวจการแผ่นดิน และประชาชนไทยทั่วไป

นอกจากนี้รัฐบาลยังได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บริการแก่ประชาชน พ.ศ. 2532 มาคอยจ้องจับผิดข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

(10) หากพิจารณาจากเกณฑ์การได้รับการศึกษาตามสาขาวิชาที่ประกอบอาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ เรียนมาในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับงานที่ทำ และส่วนใหญ่ผู้มักจะทำมาทางด้านสังคมศาสตร์

(11) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ และส่วนใหญ่คนที่คอยให้ความสนับสนุนก็มีเฉพาะบิดามารดาเท่านั้น

(12) หากพิจารณาจากเกณฑ์การวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้มีการวางแผนล่วงหน้าเลย

(13) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าไปสู่ตลาดแรงงาน วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง กล่าวคือข้าราชการส่วนใหญ่มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้ว่าเงินเดือนข้าราชการจะน้อยกว่ารัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนก็ตาม

(14) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง กล่าวคือข้าราชการไทยมักจะสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ อ่านและเขียนบทความลงในวิชาชีพเสมอ

(15) หากพิจารณาจากเกณฑ์การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยปัจจุบันอยู่ในระดับสูง เฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ที่ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด

(16) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความจงรักภักดีและความผูกพันในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ถึงแม้รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนมาเสนอเงินเดือนให้มากกว่าข้าราชการเหล่านี้ก็ไม่ยอมเปลี่ยนงานแต่อย่างใด

(17) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ หรือมองไม่เห็นอนาคตเพราะถูกปิดกั้นด้วยเหตุหลายประการ ดังที่สะท้อนให้เห็นได้จากคำพูดต่อไปนี้ : “มีอนาคตแค่นี้ เพราะเกษียณอายุเสียก่อน”..... “ไม่สามารถกำหนดอนาคตได้เพราะต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา”..... “ไม่มีอนาคตเพราะต้นหมด” “ไม่เคยคิดเรื่องนี้มา 25 ปีแล้ว ไม่เคยยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่หรือระดับชั้น แต่มีอุดมการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด ได้พยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสถาบันที่สังกัด ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเพราะเมื่ออายุครบเกษียณราชการแล้วทุกสิ่งทุกอย่างก็จะจบลงที่ระดับ 0 (ศูนย์)” “จะลาออกจากราชการ เพราะเห็นว่าระบบราชการนั้นเลวร้าย ขาดความเป็นธรรม เล่นพรรคเล่นพวก เต็มไปด้วยการทุจริต ชั่วร้ายและอัยธรรม” ฯลฯ

(18) หากพิจารณาจากเกณฑ์การมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ วิชาชีพนิยมของไทยในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง กล่าวคือโดยเกณฑ์แล้วข้าราชการไทยจะได้เงินเดือน 2 ขั้น 4 ปีต่อครั้ง ซึ่งนับว่าไม่เลวนัก

5.2 จรรยาบรรณของไทย

จรรยาบรรณดังกล่าวมีทั้งจรรยาบรรณในอดีตและจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการเมือง พ.ศ. 2551 และข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้รวมทั้งจรรยาบรรณของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้วย

5.2.1 จรรยาบรรณของไทยในอดีต จรรยาบรรณของไทยในอดีตเฉพะอย่างยิ่ง นับตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา มีแหล่งที่มาหลายแห่งด้วยกัน เช่น จรรยาบรรณที่ได้จากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา จรรยาบรรณที่ได้จากคำสาบาน กฎหมายหรือวินัย และจรรยาบรรณที่ได้จากพระราชดำริ/โอวาท และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการระดับสูง ซึ่งพอจะอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

(1) จรรยาบรรณที่ได้จากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา จรรยาบรรณประเภทนี้มีเหลือคณานับที่แพร่หลายที่สุดเห็นจะมีทศพิธราชธรรม และที่ครอบคลุมมากที่สุดแต่มีคนรู้จักน้อยที่สุดคือ ราชสวัสดิธรรม

ทศพิธราชธรรม ไม่เพียงแต่เป็นธรรมของพระราชาเท่านั้น แต่เป็นหลักธรรมที่ข้าราชการควรจะต้องปฏิบัติตามด้วย ทศพิธราชธรรมมี 10 ประการคือ การให้ความประพฤติที่ดีงามหรือศีล การบริจาคหรือการยอมสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ความเป็นคนตรง ความสุภาพอ่อนโยนต่อชนทั้งปวง ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความไม่ผิดพลาด

ราชสวัสดิธรรม เป็นธรรมที่ใช้เป็นหลักปฏิบัติราชการซึ่งเขียนขึ้นในสมัยพระพุทธเจ้า โดยอามตยวิรุฬห์บัณฑิตที่เป็นที่ปรึกษาราชสำนัก และเป็นนักการทูต ธรรมดังกล่าวนี้มีทั้งหมด 49 ข้อ และในบรรดา 49 ข้อนี้อาจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ธรรมที่เกี่ยวกับพระราชาโดยตรง ธรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมตัวเอง และธรรมที่เกี่ยวกับการงาน ซึ่งมีรายละเอียดข้างล่างนี้

- เมื่อเข้ารับราชการใหม่ ๆ ยังไม่มีชื่อเสียง และยังมีได้ยศศักดิ์ ก็อย่ากล้าจนเกินพอดี และอย่าขาดกลัวจนเสียราชการ

- ข้าราชการต้องไม่มั่งง่าย ไม่เลินเล่อเปลอสติ แต่ต้องระมัดระวังให้ดีอยู่เสมอ ถ้าหัวหน้าทราบความประพฤติ สติปัญญาและความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ย่อมไว้วางใจและเผยความลับให้ทราบด้วย

- เมื่อหัวหน้าเรียกใช้ในงานราชการ อย่าหวั่นไหวไปด้วยอำนาจอดีต ฟังปฏิบัติราชการให้สำเร็จไป โดยสุจริตและเที่ยงธรรม ดุจตราฐที่อยู่ในระดับเที่ยงตรง

- เมื่อมีข้อราชการเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็เวลากลางวันหรือกลางคืนก็ตามที เมื่อถูกเรียกใช้ฟังปฏิบัติราชการนั้นให้สำเร็จสมประสงค์ ไม่ฟังบิดพลิ้ว หรือหวั่นไหวไปตามอารมณ์

- ทางเดินที่ตกแต่งไว้เป็นราชวิถี แม้จะได้รับพระบรมราชานุญาต ให้เดินด้วย ก็ไม่ควรเดิน

- ไม่พึงใช้ของเสมอพระราช หรือหัวหน้า ไม่บริโภคให้ตัดเทียมพระราชหรือหัวหน้า พึงปฏิบัติให้ต่ำกว่าทุกสิ่งทุกอย่าง
- ไม่พึงใช้ภริยา ท่วงที วาจาอย่างดีเสมอพระราชหรือหัวหน้า ต้องแสดงให้ต่างชั้นลงมา จึงจะสมด้วยประเพณี และรักษาตนให้พ้นราศีโทษ
- เมื่อพระรชากำลังทรงสำราญอยู่ในหมู่อำมาตย์ มีพระสนมกำนัลเฝ้าแห่นอยู่ ราชเสวกไม่พึงแสดงการทอดสนิทให้พระสนมกำนัล ไม่พึงเป็นคนฟังชาน แสดงอาการโอหัง อย่างคะนองกาย คะนองวาจาไม่เสียมารยาทของข้าเฝ้า
 - ไม่พึงเล่นหัวกับพระกำนัล
 - ไม่พึงปรีการาชการในที่ลับ
 - ไม่พึงลักลอบพระรชทรมย์ออกจากพระคลังหลวง (ไม่ฉ้อราษฎ์บังหลวง)
 - ไม่พึงเห็นแก่หลับนอน จนแสดงให้เห็นเป็นการเกียจคร้าน
 - ไม่พึงดื่มสุราจนเมามาย
 - ไม่พึงฆ่าสัตว์ที่ได้รับพระรชทานอภัย (สัตว์ที่ห้ามฆ่า)
 - ไม่พึงทะนงตนว่าเป็นคนที่พระรชหรือหัวหน้าโปรดปราน และขึ้นร่วมพระแท่น บัลลังก์ เรือ พระที่นั่ง หรือรถพระที่นั่ง
 - ต้องรู้จักที่เฝ้าอันเหมาะสม อย่าให้ห่างเกินไปหรือชิดเกินไป ต้องอยู่ในที่ซึ่งพระรชจะทอดพระเนตรเห็นถนัด หรือพึงกระแสดำรัสได้ง่าย -- at arm's length
 - อย่าชะล่าใจในเมื่อพระรชทรงกระทำพระองค์เป็นเพื่อน หรือหัวหน้ากระทำตนเป็นเพื่อน
 - เมื่อได้รับการยกย่องเชิดชู ก็อย่าทะนงอวดดีว่าเป็นนักปราชญ์ราชบัณฑิต และไม่ควรจ้วงจาบเพ็ดทูลพระรชทานหรือเรียนเสนอหัวหน้าในลักษณะที่เป็นการเยอหยิ่งทะนงตน
 - แม้ได้รับพระรชทานพระบรมราชานุญาตให้เข้าออกนอกในได้ ก็ไม่ควรทอดสนิทแต่ควรขอพระบรมราชานุญาตก่อนทุกครั้งไป ให้มีสติดำรงตนเป็นคนรอบคอบเสมอ

- เมื่อพระมหากษัตริย์จะทรงยกย่องพระราชโอรสหรือพระราชวงศ์ โดยพระราชทานบ้าน นิยมรัฐ (นครรัฐ) หรือชนบทให้ครอบครอง ก็ควรนิ่งดูก่อนไม่ควรด่วนเปิดพุดคุณหรือโทษ

- เมื่อพระราชอาหรือหัวหน้าจะบำเหน็จความชอบให้แก่ผู้ใด ไม่ควรทูลหรือเรียนขัตติลาภของผู้นั้น ฟังรอบคอบสอบสวนให้ถ้วนถี่ มีจิตใจที่อ่อนโยนไปในทางที่เหมาะสมที่ควร

- ข้าราชการต้องไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ ไม่ยอมตนให้ตกในอำนาจของความอยาก ต้องทำตนให้เหมือนปลา คือ ทำเป็นไม่มีลึน ไม่เจรจาหาเรื่องให้เกิดความขุ่นเคืองแก่หัวหน้า หรือเพื่อนข้าราชการ

- ไม่ใช่จ่ายเงินของแผ่นดินไปในทางที่ฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่าย

- ต้องสอดส่องงานข้าราชการให้ดี อย่าให้ผิดระเบียบประเพณีและกฎหมาย และต้องต่อสู้อุปสรรคข้อขัดข้องและเหตุขัดขวางเสมอ

- ต้องไม่มัวเมาในสตรี เพราะจะทำให้เสื่อมอำนาจและเป็นราคะโทษในหน้าที่ราชการ

- ไม่ควรพุดจามากเกินพอดี แต่ก็ไม่ควรนิ่งเสียเรื่อยไป

- เมื่อคราวที่จะต้องพุด ให้ดูพอเหมาะสมควร และพุดอย่างแจ่มแจ้งชัดเจน และให้หนึ่งเมื่อถึงคราวที่ต้องนิ่ง

- ข้าราชการต้องอดทน ไม่ฉุนเฉียว ไม่โกรธง่าย และต้องไม่พุดหรือทำกระทบกระเทียบเปรียบเปรย

- ต้องเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์จริงต่อคำพุดของตนเองเสมอ พุดจาให้นุ่มนวลและสุภาพไม่ส่อเสียด ยุยงให้เกิดความบาดหมางและแตกความสามัคคี ไม่ฟังกล่าวถ้อยคำที่เพ้อเจ้อ เหลวไหล ไร้ประโยชน์

- ข้าราชการต้องบำรุงเลี้ยงบิดามารดาให้มีความสุข เคารพนบนอบและเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อผู้ใหญ่ในตระกูล

- ต้องละอายต่อความชั่ว เกรงกลัวต่อความผิด ไม่ประพฤติละเมิดศีลธรรมและเป็นมิตรที่ดีในครอบครัว

- ต้องมีระเบียบวินัย และมีมารยาทสุภาพงามเสมอ
- ต้องฝึกใจฝึกตน ให้มั่นอยู่ในความดี มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ถือตัว

อวดดี ไม่หวั่นไหวไปตามโลกธรรม

- ต้องขยันขันแข็งในหน่วยงานราชการ
- ให้เป็นผู้บริสุทธิ์สะอาดในหน้าที่ราชการ
- ให้เป็นคนเฉลียวฉลาด รู้จักฐานะอันควรและไม่ควร
- ต้องประพฤติอ่อนน้อมถ่อมตน มีความยำเกรงในผู้ใหญ่เหนือตน

ประพฤติตนมั่นอยู่ในความดี และมุ่งมั่นแต่ความดี

- ควรหลีกเลี่ยงให้ห่างจากบุคคลที่พระราชหรือประมุขของประเทศอื่น ๆ ที่ส่งมาสืบราชการลับให้จงรักภักดีแต่ในเจ้านายและพระราชอาชญาของตนเท่านั้น ไม่ฝักใฝ่ในราชสำนักอื่น (ไม่คิดคดทรยศต่อชาติ)

- ข้าราชการพึงใฝ่ใจเข้าไปหาสมณะและพราหมณ์ผู้ทรงศีล ผู้เป็นนักปราชญ์หรือรู้หลักนักปราชญ์ดี เพื่อรักษาศีล พังกรรมบ้าง ศึกษาถ่ายทอดเอาความรู้จากท่านบ้าง

- ข้าราชการไม่ควรลบล้างราชประเพณีในการบริจาทาน ควรรักษาไว้ให้มั่นคง เมื่อถึงคราวที่จะทรงบริจาทานก็ไม่ต้องกีดกันโดยประการใด ๆ ทั้งสิ้น

- ข้าราชการต้องเป็นคนมีปัญญา มีความรู้ ฉลาดเฉลียว และเข้าใจในวิธีการทั่ว ๆ ไป ได้เป็นอย่างดี รู้จักกาลสมัยที่ควรและไม่ควร

- ข้าราชการต้องหมั่นขยันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เย่อหยิ่ง หละหลวม ต้องตรวจดูให้รอบคอบ ทำงานให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปโดยครบถ้วนด้วยดีเสมอ

- ไร่นาและปศุสัตว์ ข้าวในยุ้งฉาง ควรตรวจดูอยู่ประจำตลอดจนการใช้จ่ายในครอบครัว ก็พึงรู้จักกำหนดประมาณ

- บุตรธิดาหรือพี่น้องที่ประพฤติไม่ดี ทำตนเหมือนคนตายแล้ว มีแต่คอยจะล้างผลาญก็ไม่ควรยกย่อง ส่วนทาสกรรมกรและคนใช้ที่ประพฤติดี มีความขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การงานโดยสม่ำเสมอ ควรยกย่องชมเชย และควรให้ความอุปการะเลี้ยงดูอย่างดี

- ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมประจำตน มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ได้ ไม่เข้าข้างคนผิด เป็นคนซื่อตรง จงรักภักดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ข้าราชการต้องรู้จักพระราชนิยม ความนิยมของเจ้านายปฏิบัติให้ต้องตามพระราชประสงค์ ไม่ฝ่าฝืนขึ้นขัดพระราชอัธยาศัย หรืออัธยาศัย
- เวลาผลัดพระภูษาทรงสนาน ราชเสวกพึงก้มศีรษะชำระพระบาท แม้จะถูกกริ้วกราดจนต้องพระอาญา ก็ไม่พึงโกรธตอบ
- ต้องสักการบูชาพระราชธา ผู้ซึ่งถือว่าเป็นยอดปราชญ์ และเป็นผู้พระราชทานสมบัติอันพึงใจให้ทุก ๆ คน

(2) จรรยาบรรณที่ได้จากคำสาบาน กฎหมาย หรือวินัย

จรรยาบรรณที่ได้จากคำสาบาน คำสาบานที่ข้าราชการได้ให้ต่อพระเจ้าแผ่นดินในสมัยก่อนมีลักษณะเป็น “สัญญาประชาคม” ที่ตนเองมีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ที่มุ่งจะปฏิบัติราชการ เพื่อความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง โดยมักจะมีเนื้อหาว่าตนจะพยายามกราบทูล ขอราชการอย่างเต็มสติกำลัง มุ่งหวังผลประโยชน์ของประชาชนเป็นใหญ่ รักษาความลับของทางราชการ จะไม่เห็นผิดเป็นชอบ จะนำนโยบายของพระเจ้าแผ่นดินไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ และประพฤติตนให้สมเกียรติศักดิ์ของข้าราชการ และถ้าตนไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตามคำสาบานได้ ก็พร้อมที่จะรับโทษตามโทษานุโทษ

จรรยาบรรณที่ได้จากกฎหมายหรือวินัย จรรยาบรรณที่ได้จากกฎหมายหรือวินัยที่สืบทอดมาจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีอยู่หลายประการ แต่ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างเพียง 2-3 ประการเท่านั้น คือ ลักษณะอาญาหลวง พุทธศักราช 1895 กฎมณเฑียรบาล ร.ศ. 720 อัยการสงคราม และกฎหมายตราสามดวง

ลักษณะ อาญาหลวงพุทธศักราช 1895 ลักษณะอาญาหลวงพุทธศักราช 1895 ได้ระบุลักษณะความผิดไว้หลายประการ และมีบทลงโทษไว้ 10 ประการด้วยกัน

ลักษณะความผิดครอบคลุมถึงสิ่งดังต่อไปนี้คือ

- กระทำเหนือพระราชบัญญัติ

- ขัดพระบัณฑูรพระโองการ
- มิได้กระทำตามตรัส
- เพโทบายเอาแต่เงินทองสิ่งต่างๆ เขาให้เสียราชการ
- ข่มเหงราษฎร
- ป้องกันผู้มีคดี
- ก่อคดีนายพทำมะรง
- แปลงพระราชธรรมนุญ แปลงพระโองการ
- แปลง พ.ร.บ. กำหนดกฎหมาย
- แปลงตราสารสำนวนถ้อยคำ
- เสียถ้อยคำอื่นเข้า
- โลกนั้กมักใจใหญ่ใฝ่สูงให้เกินศักดิ์และ
- มีย่ากลัวมิจำพระราชนิยม

สำหรับบทลงโทษ 10 สถาบันนั้น มีดังนี้

- ฟันคอ ริมเรื่อน เอาเมียเป็นข้า ริมทรัพย์สิ่งของเข้าพระคลัง
- ตัดมือ ตัดเท้า จงใส่ตรูไว้
- หวดด้วยหน้าไม้หวาย และประจานจำใส่ตรู
- โหมตรีคุณแล้วเอาตัวออกจากราชการ
- โหมตรีคุณแล้วประจานสามวันเจ็ดวันให้พันโทษ
- โหมลาหนึ่ง แล้วให้ของๆ เขา
- ตัดปาก แหะปาก เอามะพร้าวหัวยัดปาก
- ภาคทัณฑ์ไว้
- ให้กตอูเบกษาไว้

โทษ 10 สถาบันนี้นับว่ารุนแรงมากที่สุด ส่วนโทษที่เบาบางก็ลดหลั่นกันลงไปจนถึงสถานเดียว อย่างไรก็ตาม มีลักษณะอาญาหลวงมิได้มุ่งแต่จะลงโทษสถานเดียว แต่รวมถึงการปรับบำเหน็จในกรณีของการประกอบคุณงามความดีด้วย และถ้าผู้มีบำเหน็จ

ในแผ่นดิน มีโทษประการใด ๆ ก็ให้สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวลดไว้ก่อน หรือลดหย่อนโทษได้ ซึ่งลักษณะมีบำเหน็จมีอยู่ 5 ประการดังนี้ คือ

- ผู้ใดไปการรณรงค์สงครามได้รับกับข้าศึก ได้ชนช้างมีชัยชนะแก่ศัตรู
- ผู้ใดเอาสมัครพรรคพวกมาอาสา เมื่อมีการศึกสูญเสียชีวิต เอาชัยชนะแก่ศัตรู
- ศัตรูหมู่ร้ายมาปล้นบ้านปล้นเมือง และผู้ออกอาสาเอาพระนครไว้มีให้เสียแก่ข้าศึก
- ผู้บำรุงพระราชทรัพย์ในท้องพระคลังให้มั่งคั่งสมบูรณ์ โดยประเพณีธรรม และมีได้เคื่องใจราษฎร
- พิจารณาพิพากษาอรรถคดีชอบตามประเพณีโดยสัตย์ โดยธรรมมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน

กฎหมายเทียบบาล ค.ศ. 720 กฎมณเฑียรบางฉบับนี้ใช้มาตั้งแต่รัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (พ.ศ. 1919-2031) ซึ่งผู้เขียนจะสรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญ ๆ เท่านั้น คือ

มาตรา 67

- ถ้าคบกันกินเหล้าในพระราชวัง ให้ดื่มเหล้าให้ร้อนกรอกปากแล้วให้จำไว้
- ผู้ใดเล่นว่าวข้ามพระราชวังก็ดี ชัดไม้ค้อน ก้อนดิน อิฐผาข้ามพระราชวัง โทษตัดมือ
- ใช้บรรดาศักดิ์นอนในพระราชวังและเข้ามานานไซ้ไร ให้ตีผู้นอนและผู้ขนอนคนละ 10 ที

มาตรา 96

- ตรีสให้ผู้ใดไปราชการแลถวายบังคมลา- - ถ้าสามวันมิได้ไปไซ้ไร และใช้ให้ผู้อื่นไปแทนตนให้ลงโทษโดยใส่ตรูไว้ กว่าผู้ไปราชการแทนจะกลับคืนมาจึงเอาออก

คือ

มาตรา 101

อายุการटना 10,000 ถึงนา 800 ชัดพระราชโองการมีโทษ 4 สถาน

- ชัดต่อพระโอรสผู้ โทษแหะปาก
- ชัดดำเนินพระราชโองการ โทษฆ่าเสีย
- ชัดสั่งพระราชโองการ ตัดปาก
- ชัดฎีกาพระราชบัณฑูร โหมจักรคุณ

มาตรา 113

ทรงพระโกรธแก่ผู้ใด แลตรัสเรียกพระแสง อย่าให้เจ้าพนักงานยื่น ถ้ายื่นโทษถึงตาย

มาตรา 136

ดำรัสตรัสใช้ให้เสนาบดี แม่พระสนมโดยพระราชนุกิจในที่รโหฐาน ผู้ใดถามอย่าให้บอกสักอันเสียถ้าบอกไซ้ให้ลงโทษ 6 สถาน - -

อัยการพระราชสงคราม อัยการพระราชสงครามก็เป็นหลัก จรรยาบรรณหรือวินัยที่สืบทอดมาจนถึงรัชสมัยรัชกาลที่ 5 อัยการพระราชสงคราม มีประเด็นที่น่าสนใจ บางประเด็น ดังนี้

ท้าวพระยาหลักเมืองมนตรีมุขเสนาโยธามาตย ผู้เป็นนายทัพนายกอง ยกข้างม้ารืพล - - ใ้รับและมีชัยชนะแก่ข้าศึก และใ้ยกบัตร์ทำกฎหมาย ความชอบมา ใ้รับรางวัลเจียดทองเสื่อสนอบเปลี่ยนที่อื่น ฝ่ายลูกหลานใ้เลี้ยงตามบำเหน็จ

- ถ้าผู้ใดถอยชั่วแม้แต่เสี้ยวหนึ่ง ลตอาญาตัดหัวตัดเท้า ตระเวน รอบทัพลูกหลานอย่าเลี้ยงเมื่อหน้า

- ถ้าผู้ใดชนข้างชนะ บำเหน็จหมวกทอง เสื่อสนอบทองปลายแขน ยกที่ขึ้นถึงนา 10,000 ถ้านา 10,000 แล้วใ้ร่มคันทอง คานหาบทอง

- ถ้าผู้ใดชนข้างมีชัย และข้าศึกขาดหัวข้าง บำเหน็จใ้พานทอง หมวกทอง ร่มคนทอง คานหาบทอง และเมียนาง ถ้าใ้ตัวท้าวพระยาบำเหน็จเท่ากัน

- ถ้าพลหอกดาบตั้งเสโสพลติน ได้ช่วยด้วยข้าง และผู้ชนนั้น
ข้างมีชัยเพราะพลตั้งไชรให้ยกพลนั้นขึ้นเป็นขุน รางวัลเงินลากทองลาก ลูกหลานให้เลี้ยงสืบไป
ฝ่ายผู้ชนข้างนั้น รางวัลดุดเดียว

- ข้าผู้มีมารบได้หัวบ่าเหน็จขันทอง เสื้อผ้า ยกที่ขึ้น

- ถ้าพลตั้งได้หัว รางวัลขันทอง เสื้อผ้า

กฎหมายตราสามดวง จรรยาบรรณที่ได้จากกฎหมายหรือวินัยที่
สำคัญอีกประการหนึ่งคือกฎหมายตราสามดวง กฎหมายตราสามดวงเป็นกฎหมายที่ได้
รวบรวมชำระจากกฎหมายเก่าๆ ที่ตกทอดแต่ครั้งกรุงศรีอยุธยาส่วนหนึ่ง และได้บัญญัติ
เพิ่มเติมในรัชกาลที่ 1 กฎหมายฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนแรกว่าด้วย พระธรรมศาสตร์
ซึ่งเป็นแม่บทกฎหมายดั้งเดิมที่ไทยได้มาจากอินเดีย พุทธศาสนา และจารีตประเพณี
ส่วนหลังเป็นพระราชศาสตร์ ซึ่งเป็นคำวินิจฉัยคดี พระมหากษัตริย์ในแต่ละรัชกาลกฎหมาย
ตราสามดวงมีบทลงโทษที่รุนแรง แม้แต่กรณีธรรมดา ยกตัวอย่างเช่น บทลงโทษในเรื่อง
บัตรสันทะห์ที่ว่า “ผู้ใดได้ทอนให้ฉีกเสียในที่นั้น ถ้าผู้ใดหยิบมา ให้กุมตัวมันผู้นั้นจำไว้
ให้หาผู้ทำบัตรสันทะห์นั้นให้จงได้ ถ้าไม่ได้ให้จำมันไว้สามเดือน”

เป็นที่น่าสังเกตว่าโทษหนัก ๆ ที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายข้างต้น
ได้ถูกยกเลิกในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เฉพาะอย่างยิ่ง
การตัดสินคดีแบบจารีตนครบาลที่ใช้วิธีรุนแรงต่างๆ เช่น ตอกเล็บ ดำน้ำ ฯลฯ เป็นต้น

(3) จรรยาบรรณที่ได้จากพระราชดำริและโอวาทของรัชกาลที่ 5
และข้าราชการระดับสูงพระราชดำริ/โอวาท หรือตัวอย่างความประพฤติของพระบาทสมเด็จพระ
จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เจ้าพระยาทิพากรวงศ์ และของสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ
ดูเหมือนจะเป็นจรรยาบรรณ หรือหลักความประพฤติที่ข้าราชการยึดถือเอาเป็นตัวอย่าง
ทั้งในรัชสมัยของพระองค์ท่านและในระยะต่อๆ มา ข้างล่างนี้ คือ ตัวอย่างบางประการของ
พระราชดำริและ จริยวัตรของทั้งสามพระองค์

พระราชดำริ/โอวาทของสิ้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 พระราชดำริ/โอวาท
ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนั้นมีอยู่มากมาย เช่น

พระราชดำริ/โอวาทเกี่ยวกับภารกิจของพระเจ้าแผ่นดิน (ซึ่งน่าจะรวมถึงภารกิจของข้าราชการด้วย) พระราชดำรินี้ประเด็นนี้ ถือว่าเป็นตัวอย่างจรรยาบรรณได้ประการหนึ่ง คือ

การเป็นพระเจ้าแผ่นดินไม่ใช่สำหรับมั่งมี ไม่ใช่สำหรับคุมเหงคนเล่นตามพอใจ มิใช่เกลียดแล้วจะได้แก้เผ็ด มิใช่เป็นผู้สำหรับจะกินนอนสบาย ถ้าปรารถนาเช่นนั้นแล้วมีสองทางคือ บวชทางหนึ่ง เป็นเศรษฐีทางหนึ่ง เป็นเจ้าแผ่นดินสำหรับแต่คนจน และเป็นคนที่อดกลั้นต่อสุขและทุกข์ อดกลั้นต่อความรักและชัง

พระราชดำริการทำตนให้เป็นประโยชน์ ล้นเกล้ารัชกาลที่ 5 ได้ทรงกล่าวถึงค่าของคนในพระบรมราโชวาทพระราชทาน พระเจ้าลูกยาเธอ เมื่อ พ.ศ. 2428 ความตอนหนึ่งว่า

“ถ้าจะถือว่าเกิดมาเป็นเจ้านายแล้วหนึ่ง ๆ อยู่ตลอดชีวิตก็เป็นสบาย ดังนั้น จะไม่ผิตอันใดกับสัตว์ดิรัจฉานอย่างเล่นๆ สัตว์ดิรัจฉานมันเกิดมากิน ๆ นอน ๆ แล้วก็ตาย แต่สัตว์บางอย่างยังมีหนังมีเขามีกะดุกไปเป็นประโยชน์บ้าง - - เพราะฉะนั้นจงอุตสาหะที่เรียนวิชาเข้ามาเป็นกำลังที่จะทำตัวให้ดีกว่าสัตว์ดิรัจฉานให้จงได้ จึงจะนับเป็นการสนองคุณพ่อ ซึ่งได้คิดทำนุบำรุงเพื่อให้ได้ตั้งแต่เกิดมา”

พระราชดำริเกี่ยวกับความเสมอภาค พระราชดำริเกี่ยวกับความเสมอภาคนี้ได้คัดลอกมาจาก “พ่อสอนลูก” เมื่อพระราชโอรส 4 พระองค์ เสด็จไปศึกษาต่อต่างประเทศในปี พ.ศ. 2428 ความว่า “การซึ่งจะให้ออกไปเรียนครั้งนี้ มีความประสงค์มุ่งหมายแต่จะให้วิชาความรู้อย่างเดียว ไม่มันหมายให้เป็นเกียรติยศชื่อเสียงอย่างหนึ่งอย่างใดในชั้น ซึ่งยังเป็นผู้เรียนวิชานี้อยู่เลยเพราะฉะนั้นที่จะไปครั้งนี้อย่าไว้ศว่าเป็นเจ้าให้ถือบรรดาศักดิ์เสมอลูกผู้ตีมีตระกูลในกรุงสยาม

อย่าถือว่าตัวเป็นลูกเจ้าลูกแผ่นดิน พ่อมีอำนาจยิ่งใหญ่ในบ้านเมืองถึงจะเกะกะไม่กลัวเกรงคุมเหงผู้ใด เขาก็คงจะมีความเกรงใจพ่อ ไม่ต่อสู้อหรือไม่อาจฟ้องร้องว่ากล่าว การซึ่งเชื่อเช่นนั้นเป็นการผิดแท้ทีเดียว - - เพราะฉะนั้นจงรู้เถิดว่าเมื่อใดทำผิดจะได้รับโทษทันที การที่มีพ่อเป็นเจ้าแผ่นดินจะไม่เป็นการช่วยเหลืออุดหนุนแก้ไขอันใดได้เลย - - จงประพฤติตัวหันมาทางที่ชอบที่ถูกเสมอเป็นนิจเถิด จงละเว้นทางที่ชั่ว”

พระราชดำริเรื่องข้าเจ้าแขวงบาวนายแรงข่มเหงราษฎร จรรยาบรรณข้อนี้ มุ่งป้องกันมิให้ข้าราชการกดขี่ข่มเหงประชาชนนั่นเอง ดังความตอนหนึ่งว่า :

- “คุณสมภารพรคพวกชนกั้นเสพสุราเมาแล้ว ถือตัวอวดตัวต่าง ๆ ว่าเป็นมหาตเล็กหลวง ตำรวจหลวง และเป็นทหาร และเป็นไพร่หลวงอยู่ในส่วนหลวงบ้าง ว่าเป็นเจ้าแขวงบาวนายแรงบ้าง และเป็นลูกจ้างพวกพ้องของชาวต่างประเทศบ้าง เทียวทำข่มเหงชกตีฟันแทงแย่งชิงคนเดินทางบ้างบุกรุกเข้าไปในบ้าน ในเรือน โรงร้าน ทุบตีฟันแทงเจ้าของบ้าน

- ให้ผู้ต้องข่มเหงต้องพิพาท ทำเรื่องราวไปยื่นต่อกรมพระนครบาล เพื่อสืบจับตัวผู้ผิดมาชำระไปตามเคยนั้น”

โอวาทของเจ้าพระยาทิพากรวงศ์ โอวาทดังกล่าวนี้สมเด็จพระยา ดำรงราชานุภาพทรงสันนิษฐานว่า เป็นของเจ้าพระยาทิพากรวงศ์ ทูลเกล้าถวายรัชกาลที่ 5 ซึ่งเนื้อหานอกจากจะเป็นการตักเตือนสติล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 โดยตรงแล้ว ข้าราชการ อาจจะได้ประโยชน์จากรยาบรรณที่ได้จากโอวาทนี้ไม่มากนักน้อย โอวาทดังกล่าวเดิมมีอยู่ 35 ข้อ แต่ที่ประยุกต์ สติพิพันธ์ สามารถรวบรวมมาได้มีเพียง 17 ข้อเท่านั้น คือ

(1) ขอให้ทรงพระเมตตาแก่ไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินเหมือนบิดามารดา รักบุตรในอุทร

(2) หากมีผู้กราบทูลกล่าวโทษพระบรมวงศ์ ท่านเสนาบดีผู้ใด ผู้หนึ่งเป็นเนื้อหาที่จะให้เกิดความสงสัย ขอให้ทรงพระราชดำริก่อนตรึงตรอง สืบสวนให้ได้ ความจริง อย่าเพิ่งว่าความ

(3) ถ้ามีผู้ร้องทุกข์และมีผู้กราบทูลขึ้น จะต้องมีการพิจารณาเอา ความจริงว่าที่ผู้กระทำความผิดโดยยุติธรรม ทำช่วยแผ่นดิน หรือโดยความโลภ

(4) ขอให้ทรงชุบเลี้ยงพระราชวงศานุวงศ์ที่มีวิธา

(5) ขอให้ทรงชุบเลี้ยงพระราชวงศานุวงศ์ที่ซื่อตรง

(6) ขอให้พระเจ้าน้องยาเธอได้รับพระราชทานวังที่สมบุรณ์

(7) เรื่องข้าราชการฝ่ายในรับสินบน ต้องคอยจับตาดู

(8) เงินภาษีอากรที่ไม่เข้าคลัง ขอให้ส่งเป็น 4 กวด

- (9) ลดหย่อนผ่อนเลิกภาษีอากรที่เป็นความเดือดร้อนของประชาชน
- (10) ราษฎรถวายฎีกากล่าวขอโทษเจ้าภาษีอากรว่าฉ้อ คุ่มเหง ซึ่งไม่เคยชนะ ควรทรงใส่พระทัยเป็นกรณีพิเศษ
- (11) ราษฎรร้องทุกข์ตั้งแต่รัชกาลที่ 4 ถ้าร้องทุกข์เท็จ ควรระวัง
- (12) ควรให้จตุสดมภ์ทั้ง 4 ตัดสินทุกข์ของราษฎรก่อน ถ้าตัดสินแล้วราษฎรไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงให้ถวายฎีกา
- (13) ควรประชุมลูกขุนให้พิจารณาว่ากฎหมายใดควรงด ข้อใดควรเลิก
- (14) มิให้ผู้ใดเป็นโจรขึ้นปะปนในพระศาสนา
- (15) โจรผู้ร้ายตั้งแต่รัชกาลที่ 3 ควรทรงสนพระทัยเช่นกัน
- (16) คุกตั้งอยู่ใกล้พระราชวังเกินไป
- (17) ไม่ควรให้คนโทษหนักอยู่หัวเมือง ขอให้ส่งมาเสียในกรุง

ฯลฯ

โอวาทสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพที่เป็นจรรยาบรรณของข้าราชการ โอวาทสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพที่เป็นรากฐานจรรยาบรรณของข้าราชการมีอยู่มากมาย สุดท้ายจะค้นคว้ามาเสนอให้ครบถ้วนได้ทั้งหมด ข้างล่างนี้คือ ตัวอย่างเพียงบางประเด็นเท่านั้น

(1) โอวาทเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุขและศรัทธาของประชาชน : เจ้าคุณอำนาจอยู่ที่ราษฎรเชื่อถือ ไม่ใช่อยู่ที่แสงราชศัตร์ จะไปอยู่ที่ไหนก็ตามถ้าเจ้าคุณทำให้ราษฎรเชื่อถือด้วยความศรัทธาแล้ว ไม่มีใครถอดเจ้าคุณได้ แม้แต่ในหลวง เพราะท่านก็ทรงปรารถนาให้ราษฎรอยู่เย็นเป็นสุขเช่นเดียวกัน”

(2) โอวาทเกี่ยวกับข้อเสียของระบบอุปถัมภ์ : “อย่ามีพวก เพราะถ้ามีพวกเรา จะต้องมีการเขาเกิดขึ้น และมากกว่าด้วยเสมอ”

(3) โอวาทเกี่ยวกับความประพฤติ (ความรู้คู่คุณธรรม) สำหรับข้าราชการหัวเมือง ซึ่งมีตำแหน่งในการปกครอง โอวาทหรือคำแนะนำนี้พิมพ์เป็นครั้งแรกในปี ร.ศ. 121 (พ.ศ. 2445) จำหน่ายที่โรงเรียนมหาดเล็กราคา 16 อัฐ ในโอวาทนี้ สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ

ดำรงราชานุภาพทรงเขียนไว้ว่าผู้เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งรับราชการอยู่ตามหัวเมืองถึงจะมีสติปัญญาและวิชาความรู้เท่าใด ถ้าไม่ประพฤติให้อยู่ในอธยาศัยดีโดยสมควรแก่ตำแหน่งแล้วมักจะไม่ใคร่ได้ดีในราชการ อธยาศัยซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของราชการหัวเมืองคือ ความซื่อตรง (ต่อราชการ หน้าที่ ตำแหน่ง) ความอดุสาหะ และความอารี นอกจากนี้ท่านยังทรงมีข้อห้ามไว้ด้วย คือ ห้ามมิให้เสียสัตย์ ห้ามมิให้เสียสุจริต ห้ามมิให้เกียจคร้าน ห้ามทำรุนแรงเกินไป ห้ามเก็บภาษีเมื่อประชาชนไม่มีทรัพย์จะเสีย ห้ามเป็นคนใจเบา และห้ามใช้ทรัพย์เกินกำลัง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงไม่ทำความชั่ว ไม่เขียนจดหมายลับ และไม่มีหนี้ด้วย

(4) โอวาทเกี่ยวกับความผิดและความชั่ว : “ความผิดและความชั่วไม่เหมือนกัน ถ้าผิดแล้วให้ออกส แต่ถ้าชั่วจนช่วยไม่ได้ ต้องตัดไปเลย ถ้าหนีศัตรูไม่พ้นจงเข้าใกล้ จงรู้เสมอว่าเขาทำอะไร และเราจะทำอะไร”

(5) โอวาทเกี่ยวกับการปกครอง : “ปก = การทำให้เขาได้รับความร่มเย็น ครอบงำ = การผูกจิตใจเข้าไว้”

(6) โอวาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : “Be frank and fair. Be kind and natural - - จริใจยุติธรรม และเป็นธรรมชาติหรือไม่แสวงทำ

(7) โอวาทเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ : “การเป็นผู้นำนั้นต้องให้รองเท้าขาดก่อน กางเกง - - จงคิด จงสั่ง จงตรอง”

(8) โอวาทเกี่ยวกับการครองตนเพื่อรักษาเกียรติศักดิ์ : “เธอ (ม.จ.หญิงพูนพิสมัย ดิศกุล) คงจะโกรธว่า พ่อทำให้จน แต่พ่อคิดแล้วเงินมันไม่อยู่ ชื่อเสียงมันอยู่ ถ้าพ่อหากิน คนอื่น คือ เทศา เจ้าเมือง นายอำเภอ เขาก็ทำได้ งานมันเสีย พ่อจึงคิดว่าเอาชื่อเสียงไว้ให้เขากรุณา”

(9) โอวาทเกี่ยวกับการดูแลเลือกคน : “อำเภอดีเป็นเจ้าเมืองได้ทุกคน แต่เจ้าเมืองดีเป็นเทศาฯ ไม่ได้ทุกคน” “เจ้าคุณอย่าเป็นเทศาฯ เลยนะเพราะเหตุการณ์มันเปลี่ยนไปมาก ฉันรู้ว่าเจ้าคุณทำไม่ได้ ถ้าส่งคนไปทั้งรู้จักแปลว่าส่งไปให้เสียชื่อเท่ากับฉันฆ่าเจ้าคุณเปล่า ๆ เอบ้านาญเป็นสุขเมื่อแก่ดีกว่า” และ “ถ้าเรียกผู้ใดมาสั่งงานจะให้ไปรับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ถ้าผู้นั้นรับว่าได้โดยเร็ว และอายุนั้นก็ทำได้ อายุนี้ก็ทำได้ง่าย

และก็เตรียมหาคนใหม่ทันทีได้ แต่ถ้าคนใดแสดงความหนักใจ ชักถามถี่ถ้วน เห็นความลำบากละก็ เรานอนหลับได้”

5.2.2 จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 จรรยาบรรณดังกล่าวบรรจุอยู่ในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน 2537 และมีบังคับใช้วันที่ 9 มีนาคม 2537 ซึ่งพอจะสรุปได้สั้นๆ ดังนี้

(1) จรรยาบรรณต่อตนเอง- -มีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสม และใช้ชีวิตด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์+มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเอง

(2) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน- -สุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติและปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล ตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางการ และดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า

(3) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ร่วมมือช่วยเหลือแนะนำและเอาใจใส่ดูแลลูกน้อง และสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่ และสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และละเว้นการนำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

(4) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ให้ความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจสุภาพ อ่อนโยน และประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้ติดต่อราชการ

5.2.3 ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

(แก้ไข 22 กรกฎาคม 2551) ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณดังกล่าวประกอบด้วย ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ กล่าวคือ

(1) ค่านิยมหลักของข้าราชการพลเรือน :

- ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม

- ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

- ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

- ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

- ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

- ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพของราชการโดยรวม

หมายเหตุ คำว่า “ต้อง” ในจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้น่าจะใช้คำว่า “พึง”

(3) จรรยาข้าราชการ :

- ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข- ร่วมมือในการป้องกันการซื้อสิทธิ์ขายเสียง และความร่วมมือในการให้ข้อมูล และข้อเท็จจริงแก่คณะกรรมการการของวุฒิสภา + ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน + มีจิตสำนึกสาธารณะ

- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

- มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

- ยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งถูกต้องและเป็นธรรม

- ละเว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตามตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง และให้บริการ และประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

- ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐาน แห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

- เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

หมายเหตุ การใช้คำว่า “พึง” ในข้อย่อยของจรรยาข้าราชการนับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและพึงประสงค์

5.2.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2551 22 สิงหาคม 2551 ประกอบด้วย :

(1) ค่านิยมหลักของข้าราชการการเมือง

- ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม

- มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

- ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และถูกกฎหมาย

- ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

- ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

- ยึดมั่นในหลักจรรยาของการเป็นข้าราชการการเมืองที่ดี

(2) มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการการเมือง

- ข้าราชการการเมืองต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ข้าราชการการเมืองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติ ตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- ข้าราชการการเมืองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีการเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ข้าราชการการเมืองต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรมทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน ทั้งต้องวางตน ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
- ข้าราชการการเมืองต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจาอันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด
- ข้าราชการการเมืองต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด
- ข้าราชการการเมืองต้องรับใช้ประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ
- ข้าราชการการเมืองต้องไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือ ตำแหน่งการเป็นข้าราชการการเมืองไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วย กฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
- ข้าราชการการเมืองต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นข้าราชการ การเมืองเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำและมีใช้ข้าราชการ การเมือง พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการ ที่รัฐถือหุ้นใหญ่หรือราชการส่วนท้องถิ่นหรือให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

- ข้าราชการการเมืองต้องไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวกายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น และต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนโดยมิชอบ
- ข้าราชการการเมืองต้องระมัดระวังมิให้การประกอบอาชีพ อาชีพ หรือการงานอื่นใดของคู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- ข้าราชการการเมืองต้องรักษาความลับของข้าราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- ข้าราชการการเมืองต้องยึดมั่นในกฎหมายและค่านึงถึงระบบคุณธรรม ในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- ข้าราชการการเมือง ซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้ว ต้องไม่นำข้อมูลข่าวสาร อันเป็นความลับของราชการซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรเอกชน ทั้งนี้ ภายในกำหนดระยะเวลาสองปีนับจากวันที่พ้นจากตำแหน่ง
- ข้าราชการการเมืองต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ
- ข้าราชการการเมืองต้องไม่เรียกร้องของขวัญ ของกำนัล หรือ ประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตน และจะต้องดูแลให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติ เช่นเดียวกันด้วย
- ข้าราชการการเมืองต้องปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับ หน่วยงานของรัฐตามระเบียบและขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ข้าราชการการเมืองพึงพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

- ข้าราชการการเมืองต้องไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- ข้าราชการการเมืองต้องรักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ เท่านั้น
- ข้าราชการการเมืองต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของชาติ
- ข้าราชการการเมืองต้องไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมายหรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อในทางเสียหาย เช่น ผู้เปิดบ่อนการพนัน หรือผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- ข้าราชการการเมืองต้องแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณีเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดอย่างร้ายแรง

5.2.5 ข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกรรมการ พ.ศ. 2542 (6 สิงหาคม 2542) ข้อบังคับดังกล่าว ประกอบด้วย อุดมคติของการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกรรมการ การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกรรมการ และความเกี่ยวพันของตน ครอบครัว และบุคคลอื่น ถ้ามีรายละเอียดข้างล่างนี้

อุดมคติของการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ

- สมาชิกและกรรมการจักต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพ และรักษาระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- สมาชิกและกรรมการจักต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามซึ่งธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- สมาชิกและกรรมการจักต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย

- สมาชิกและกรรมการจักต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎรโดยเคร่งครัด
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และรับใช้ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัวและโดยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน
- การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ
- สมาชิกและกรรมการจักต้องรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงของรัฐสภา และไม่กระทำการใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติและรัฐสภา
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องถือว่าผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อประชาชนทั่วไปอย่างเสมอหน้ากัน
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกริยาหรือใช้วาจาไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย ใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด โดยไม่มีหลักฐาน หรือนำเอาเรื่องที่เป็นเท็จมาอภิปรายแสดงความเห็นในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร หรือที่ประชุมคณะกรรมธิการหรือที่อื่นใด
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือกรรมการเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ และมีใช้ข้าราชการการเมือง พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องรักษาความลับในการประชุมสภาผู้แทนราษฎรหรือการประชุมคณะกรรมธิการที่กระทำเป็นความลับ โดยไม่นำไปเปิดเผยแก่ผู้ใดหรือในทางใด เว้นแต่การปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร
 - สมาชิกและกรรมการจักต้องอุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยไม่ขาดการประชุมสภาผู้แทนราษฎรเกินจำนวนหนึ่งในสี่ของจำนวนวันประชุมในสมัยประชุม หรือขาดประชุม

- สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย
- สมาชิกและกรรมการจักต้องแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณีเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง
- สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่ใช้และบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของทางราชการเพื่อให้ผู้อื่นหรือประชาชนเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของพรรคพวก
- สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่ร่วมมือกับบุคคลหรือองค์กรใด ๆ กระทำการหรือแสดงหาผลประโยชน์ที่ขัดต่อการทำหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ
- สมาชิกและกรรมการต้องเปิดเผยข้อมูลหรือการกระทำที่ทำให้ราชการเสียความเกี่ยวพันของตน ครอบครัว และบุคคลอื่น
- สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่ยินยอมให้บุคคลในครอบครัว หรือผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนโดยมิชอบ
- สมาชิกและกรรมการต้องไม่นำความลับของราชการไปเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น ทั้งในขณะที่ดำรงตำแหน่งหรือเมื่อพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ เว้นแต่กฎหมายจะอนุญาตให้กระทำได้
- สมาชิกและกรรมการจักต้องไม่เรียกร้องของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน และจะต้องดูแล

5.2.6 ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ตรวจการแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 (ยกเลิกฉบับ 2547) - - ค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร กล่าวคือ ผู้ตรวจการแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ต้อง (ที่จริงควรใช้คำว่า “พึง”) :

- (1) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

(3) ยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือประโยชน์ส่วนตัว และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน

(4) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย

(5) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(6) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(7) มุ่งผลสัมฤทธิ์ รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(8) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(9) ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

(10) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

(11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

(12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(13) ไม่พึงปฏิบัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่การงาน

(14) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละ ทุ่มเทศบัญญัติ ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและแผ่นดิน

(15) มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

(16) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

(17) รักษาความลับอย่างเคร่งครัด

(18) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

(19) ไม่ใช่สถานการณ์หรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองและผู้อื่น ไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น

(20) ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ไม่อ้างเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

นอกจากจรรยาบรรณที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีจรรยาบรรณของต่างประเทศ และของไทยอีกเป็นอันมาก แต่เนื่องจากหน้ากระดาษมีจำกัด จึงเพียงแต่ยกตัวอย่างมาให้ดูเท่านั้น

6. แบบทดสอบตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณฉบับย่อ เมื่อห้าปีที่แล้วผู้เขียนในฐานะผู้อำนวยการของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้มีโอกาสได้ไปฝึกรอบรมเรื่องคอร์ปชั่น และจรรยาบรรณที่จัดโดย Royal Institute of Public Administration...RIPA ที่ลอนดอน ร่วมกับเลขาธิการ ก.พ.(นายสีมา สีมานันท์) และรองเลขาธิการ ป.ป.ช. ซึ่งในครั้งหนึ่งของการอบรมนั้น มีเจ้าหน้าที่จาก Scotland Yard ได้กล่าวว่า มีวิธีง่าย ๆ ที่จะทดสอบตัวเองว่า มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือศีลธรรมประจำวิชาชีพหรือไม่ โดยตั้งคำถามตัวเองด้วยประโยคง่าย ๆ

- (1) Is it right?
- (2) Is it fair?
- (3) Who gets hurt?
- (4) Can you tell your kids what and the way you did?
- (5) Do you feel comfortable if your name appears on page one?

ซึ่งอาจจะถอดความได้ดังนี้

- (1) ที่ทำไปแล้วถูกหรือไม่?
- (2) ที่ทำไปแล้วยุติธรรมหรือไม่?
- (3) ที่ทำไปแล้ว มีใครได้รับความเดือดร้อนบ้างไหม?
- (4) ที่ทำแล้ว พอจะบอกลูกบอกเต้าได้ไหมว่าทำไมจึงทำเช่นนั้น?

(5) หลับสบายไหม? ถ้าชื่อของเราไปปรากฏอยู่บนหน้าหนึ่งของไทยรัฐ และเดลินิวส์?

นอกจากนี้ Scotland Yard ยัง “แถม” วิธีทดสอบพฤติกรรมคอร์ปชั่นให้ด้วยว่าคนที่จ้องจะคอร์ปชั่น มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

- (1) มาทำงานแต่เช้ามืด และกลับดึก
- (2) ไม่ยอมรับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง
- (3) หน้าตาจะบูดบึ้งตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่งานที่ทำมีไม่มากนัก
- (4) ไม่ยอมขาด ไม่ยอมสาย ไม่ยอมลา ไม่ยอมตาย
- (5) แบบฉบับการใช้ชีวิตและการแต่งเนื้อแต่งตัวจะเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือ
- (6) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับเหมา และ
- (7) เวลาผู้รับเหมามาติดต่อราชการ จะตรงมาที่โต๊ะทำงานของข้าราชการผู้นั้น

7. หลักการเขียนจรรยาบรรณ ในการเขียนจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพแต่ละหน่วยราชการนั้น ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้เคยเสนอแนะหลักการในการเขียนจรรยาบรรณไว้ ดังนี้

- (1) ควรระบุวัตถุประสงค์และแรงดลใจที่จัดทำจรรยาบรรณไว้ด้วย
- (2) จรรยาบรรณต้องจัดทำโดยข้าราชการของวิชาชีพ หรือหน่วยงานนั้น
- (3) เมื่อจัดทำจรรยาบรรณเสร็จ ต้องนำมาทำประชาพิจารณ์
- (4) จรรยาบรรณต้องสั้น กระชับ เข้าใจง่าย
- (5) จรรยาบรรณ ต้องเขียนเป็นเชิงพฤติกรรม
- (6) จรรยาบรรณต้องอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้
- (7) อะไรที่ระบุไว้แล้วในวินัย คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี หนังสือเวียน และจรรยาบรรณ

2537 ไม่ควรนำมากล่าวซ้ำ

- (8) จรรยาบรรณควรเริ่มต้นด้วยคำว่า “พึง” และแม้แต่คำว่า “ควร” ก็ควรหลีกเลี่ยง

8. แบบทดสอบตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณฉบับสมบูรณ์

เหตุการณ์ต่อไปนี้ เป็นเพียงเหตุการณ์สมมติ ซึ่งไม่มีคำตอบที่แน่นอนตายตัว กรุณาอ่านและตอบคำถามข้อย่อยทั้ง 10 ข้อข้างล่างนี้

(1) สมาคมพ่อค้าแห่งประเทศไทยได้จัดงานพักผ่อนประจำปีที่ชายทะเลแห่งหนึ่ง สมควร เป็นข้าราชการที่พ่อค้าเหล่านี้เคยมาติดต่อราชการเป็นประจำ สำหรับปีนี้ สมควร ได้รับเชิญให้ไปร่วมงานของสมาคม โดยสมาคมแจ้งว่า จะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ สมควร ทั้งหมด

คำถาม สมควร ควรไปร่วมงานนี้หรือไม่?

(ก) ควรไป เพราะ.....

(ข) ไม่ควรไป เพราะ.....

(2) สมส่วน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมพันธุศาสตร์ (Genetic Engineering) ของกระทรวงสาธารณสุข ได้รับเชิญให้ไปบรรยายเรื่อง “Deoxy Nucleic Acid – DNA กับการคัดเลือกสายพันธุ์สิ่งมีชีวิต” ให้กับสมาคมศัลยศาสตร์ฟังในวันสุดสัปดาห์ เมื่อบรรยายเสร็จนายกสมาคมได้มอบของที่ระลึก และเช็คจำนวน 3,000 บาท พร้อมกับกล่าวว่า เงินจำนวนนี้เป็นค่าตอบแทน สำหรับการเสียสละเวลาในวันหยุดราชการของ สมส่วน

คำถาม สมส่วน ควรรับเช็คใบนั้นหรือไม่?

(ก) ควรรับ เพราะ.....

(ข) ไม่ควรรับ เพราะ.....

(3) สมชาย ซึ่งมีธุรกิจขายอุปกรณ์ชุดเจาะน้ำมัน เป็นเพื่อนสนิทของท่านมาตั้งแต่อยู่โรงเรียนมัธยม และแม้จบมหาวิทยาลัยและแต่งงานแล้ว ภรรยาของ สมชาย และภรรยาของท่านก็เป็นเพื่อนที่ดีต่อกันมาโดยตลอด นอกจากนี้ สมชาย และภรรยาของเขาก็เคยจัดงานฉลองวันเกิดให้กับท่านติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปี เผลอปีนี้ ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นวิศวกรใหญ่ของกรมทรัพยากรธรรมชาติ สมชาย และภรรยาของเขาก็เชิญท่านและภรรยาของท่านไปฉลองวันเกิดให้กับท่าน ดังที่เคยทำมาทุกปี

คำถาม ท่านจะไปหรือไม่ไปงานนั้น?

(ก) ไป เพราะ.....

(ข) ไม่ไป เพราะ.....

(4) สมนึก เป็นพนักงานซ่อมโทรศัพท์ที่เพิ่งได้รับการบรรจุเมื่อเดือนที่แล้ว วันหนึ่ง สมนึก ได้เดินทางไปซ่อมโทรศัพท์ที่ร้านอาหารเลิศรส เมื่อซ่อมเสร็จก็ถือโอกาสรับประทานอาหารที่ร้านนั้นเสียเลย เพราะสายมากแล้ว ก่อนกลับ สมนึก ได้ควักเงินจ่ายค่าอาหาร แต่เจ้าของกลับไม่ยอมรับและกล่าวด้วยใบหน้ายิ้มแย้มว่า “ไม่ต้องหรอกคะ ขอขอบคุณมาก ที่กรุณาซ่อมให้ ดิฉันไม่เคยคิดค่าอาหารจากพนักงานโทรศัพท์คนใดเลย ไม่ว่าจะป็นคุณหรือคนอื่น ะ”

คำถาม สมนึก ควรจะยืนยันที่จะจ่ายค่าอาหารหรือไม่?

(ก) ยืนยันที่จะจ่ายค่าอาหาร เพราะ.....

(ข) ไม่จ่ายค่าอาหารจำนวนนั้น เพราะ.....

(5) สมศักดิ์ เป็นลูกน้องที่มีความสุขุมรอบคอบและเป็นคนขยันขันแข็ง แต่เป็นคนทีคนในหน่วยงานไม่มีใครชอบหน้าเท่าใดนัก เมื่อไม่นานมานี้ สมศักดิ์ ได้รายงานท่านว่า ยามและภารโรงได้นำรถและเติมน้ำมันด้วยค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ไปทัศนจารต่างจังหวัด ซึ่งท่านก็ไม่เห็นด้วยกับการกระทำเช่นนั้น และได้สั่งระงับไปแล้วด้วย ส่วน สมศักดิ์ เองก็ถูกเพื่อนพนักงานรุมกันต่อว่าและเกลียดชัง ในการเลื่อนตำแหน่งปีนี้ สมศักดิ์ ก็เป็นบุคคลหนึ่งที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

คำถาม ท่านจะเลื่อนตำแหน่ง สมศักดิ์?

(ก) เลื่อนตำแหน่ง เพราะ.....

(ข) ไม่เลื่อนตำแหน่ง เพราะ.....

(6) ผู้รับเหมารายหนึ่งมีแผนงานที่จะซื้อที่ดินเพื่อสร้างสปอร์ตคอมเพล็กซ์ให้กับ องค์การกีฬาแห่งประเทศไทย สำหรับการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ในอีกไม่กี่วันข้างหน้า

แต่ในขณะที่เดียวกันก็ขออนุญาตปลูกสร้างตึกที่สูงกว่าที่เทศบัญญัติกำหนดไว้ ผู้รับเหมา
รายนี้มาติดต่อกับ สมเกียรติ ซึ่งเป็นหัวหน้าเขต เพื่อให้ นำเรื่องนี้เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร
เพื่อพิจารณา

คำถาม สมเกียรติ ควรจะนำ/ไม่นำเรื่องนี้เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร?

(ก) นำเสนอเรื่อง เพราะ.....

(ข) ไม่นำเสนอเรื่อง เพราะ.....

(7) มีกล่องของขวัญกล่องหนึ่งส่งมาถึง สมคิด ก่อนวันปีใหม่ 2-3 วัน ในกล่องนั้นมี
นามบัตรจากผู้จัดการบริษัทห้างสรรพสินค้า ซึ่งไม่เคยทำธุรกิจกับหน่วยงานของ สมคิด
มาก่อน บนนามบัตรเขียนข้อความไว้ว่า “พวกเรารู้สึกซาบซึ้งที่ท่านได้ทำคุณประโยชน์
อันใหญ่หลวงให้กับสังคมและหวังว่าท่านคงจะยินดี รับของขวัญจากพวกเรา เพื่อเป็น
การตอบแทนคุณงามความดีของท่าน” เมื่อ สมคิด เปิดกล่องของขวัญก็พบแจกันเจียรไน
จากออสเตรเลีย ประมาณราคาค่างวดไม่เกิน 3,000 บาท

คำถาม สมคิด ควรจะรับหรือไม่รับแจกันใบนั้น?

(ก) รับ เพราะ.....

(ข) ไม่รับ เพราะ.....

(8) สมสิทธิ์ ซึ่งเป็นสรรพสามิตจังหวัดชอบดื่มบรันดีประเภท V.S.O.P/XO
เป็นชีวิตจิตใจ แต่มีอยู่ขวดหนึ่งที่ไม่อยากซื้อ เพราะราคาแพงมาก วันหนึ่ง สมสิทธิ์
ได้เปรยกับเจ้าของร้านขายสุราที่ สมสิทธิ์ เป็นลูกค้าประจำว่า “V.S.O.P/XO นี้
ช่างกลมกล่อมเสียนี้กระไร ดื่มแล้วไม่บาดคอ” เรื่องของเรื่องคงจะไม่ยืดเยื้อต่อไป
หากใบอนุญาตจำหน่ายสุราของร้านนั้นไม่กำลังจะหมดอายุลงพอดี ในครั้งต่อไป สมสิทธิ์
แวะไปซื้อบรันดีจากร้านเดิมเช่นเคย และเมื่อกลับมาบ้านพบว่า เจ้าของร้านได้แอบแถมบรันดี
ขวดที่ไม่อยากซื้อมาให้อีกขวดหนึ่ง

คำถาม สมสิทธิ์ ควรเก็บบันไดขวิดที่เจ้าของแถมมาหรือนำไปคืนเจ้าของร้าน?

(ก) ควรเก็บบันไดขวิดนั้นไว้ เพราะ.....

(ข) นำบันไดขวิดนั้นไปคืนเจ้าของร้าน เพราะ.....

(9) มีพ่อค้ากลุ่มหนึ่งตั้งบริษัทชื่อ กำไรงาม และมีโครงการที่จะสร้างศูนย์การค้าที่ใหญ่ที่สุดในใจกลางเมืองที่ สมโชคเป็นนายกเทศมนตรีอยู่ โครงการนี้ดูเหมือนว่าจะมีอนาคตและจะทำกำไรอย่างงามในอีก 3-4 ปีข้างหน้า

คำถาม หากพ่อค้ากลุ่มนี้มาชักชวนให้สมโชค ชื้อหุ้นของบริษัทกำไรงาม สมโชคควรจะซื้อหรือไม่ซื้อหุ้นดังกล่าว?

(ก) ควรซื้อหุ้น เพราะ.....

(ข) ไม่ควรซื้อหุ้น เพราะ.....

(10) สมศรี เป็นเจ้าหน้าที่การเงินที่อยู่ในแนวหน้าเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน สมศรีเองก็เคยช่วยเหลืองานที่สำคัญของท่านมาหลายครั้ง จนท่านรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณเธอเป็นอย่างมาก เมื่อสองสามวันมานี้ สมศรี ได้เข้ามาสารภาพด้วยใบหน้าที่นองน้ำตาว่า เธอได้แอบปลอมแปลงใบเสร็จรับเงิน และเบียดบังเงินของหน่วยงานไปใช้หนี้แล้วค่อย ๆ ทะยอยนำเงินมาคืนในภายหลัง ถึงแม้ว่าเงินจำนวนดังกล่าวจะไม่มากมายอะไรนัก แต่จิตสำนึกและมโนธรรมของเธอบอกว่า เธอควรจะสารภาพผิดกับท่าน

คำถาม ท่านจะไล่หรือไม่ไล่สมศรีออกจากงาน?

(ก) ไล่สมศรีออกจากงาน เพราะ.....

(ข) ไม่ไล่สมศรีออกจากงาน เพราะ.....

หมายเหตุ :**ก.วิธีให้คะแนน**

คำถามข้อย่อย	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
คำตอบที่ท่านเห็นด้วย	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2
คำตอบที่ไม่เห็นด้วย	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2

คะแนนรวมทั้ง 10 ข้อ

- (1) คะแนนรวม 10 – 14 = 1 (H) - - จรรยาบรรณสูง
- (2) คะแนนรวม 15 – 20 = 2 (M) - - จรรยาบรรณปานกลาง
- (3) คะแนนรวม 21 – 25 = 3 (L) - - จรรยาบรรณต่ำ

ข.แหล่งอ้างอิง กรณีศึกษาทั้ง 10 ข้อย่อย ดัดแปลงจาก :

(1) J.D. Straussman, Public Administration (New York : Holt, Rinchart and Winston, 1985), pp. 347-352

(2) Public Management Magazine Published by the ICMA, Washington D.C. 1982

กลไกภาครัฐและบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจริยธรรม

สีมา สีมานนท์*

ขนาด พงศ์พนรัตน์**

ปัจจุบันค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทยยังเป็นอุปสรรคในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ สภาพปัญหาเกิดจากปัจจัยหลายประการ เห็นได้จากโครงสร้างสังคมยังคงมีระบบอุปถัมภ์ การมุ่งประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าส่วนรวม การยึดวัตถุประสงค์และยกย่องเชิดชูคนร่ำรวย การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้มีอิทธิพล การใช้อำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางที่ไม่ถูกต้องและเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการกระทำผิด การหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการมีค่านิยม “ชู้ระไม่ไซ้” ทำให้สังคมสะท้อนความเสื่อมของจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติทั่วไป ดังที่สำนักเอบีซีโพลล์เปิดเผยผลการวิจัย เรื่องการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน พบว่าประชาชนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 63.2 คิดว่า รัฐบาลทุกรัฐบาลมีการทุจริต แต่ถ้าทุจริตแล้วทำให้ประเทศชาติรุ่งเรือง ประชาชนอยู่ดีกินดี ก็ยอมรับได้ ในขณะที่ร้อยละ 36.8 ไม่ยอมรับแนวคิดนี้ (มติชน: 24 ต.ค.51) นอกจากนี้ ในมุมมองระหว่างประเทศ โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล (Transparency International) ได้จัดลำดับความโปร่งใสในปี

* กรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และประธาน อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อราชการใสสะอาด

** ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

เมื่อเดือนกันยายนที่ผ่านมา ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 80 จาก 180 ประเทศ ได้คะแนนความโปร่งใส 3.5 จากคะแนนเต็ม 10 และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในเอเชีย ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 10 แม้ว่าจะได้คะแนนดีกว่าปีที่แล้วเล็กน้อยในอันดับที่ 84 จาก 179 ประเทศ ได้คะแนน 3.3 แต่ก็ถือว่ายังไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน 5 สะท้อนถึงการทุจริตอยู่ในระดับสูง สภาพสังคมไทยจึงน่าเป็นห่วงอย่างมากในขณะนี้ ดังนั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

การสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมในตัวบุคคลเป็นเสมือนเกราะกำบังหรือภูมิคุ้มกันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและละเว้นการทุจริตประพฤติมิชอบ การแก้ไขปัญหาการทุจริตต้องดำเนินการในหลายมิติ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวังสาธารณะจากทุกภาคส่วนของสังคมในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบและสร้างภูมิคุ้มกันด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง ทรนงค์ ร่วมกันต่อต้านและเห็นว่าเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบ เป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ เพราะเป็นการทำลายบรรทัดฐานทางสังคมและทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

แนวนโยบายและกฎหมายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐ

จากสภาพปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในสังคมไทย จึงสะท้อนมาสู่ปรัชญาและแนวคิดในการแก้ไขการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นงานของแผ่นดินทั้งในระดับรัฐบาล ระดับองค์กร และระดับบุคคล การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังพระราชโองการ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2550 ดังนี้

“งานของแผ่นดินนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยความเข้มแข็ง สุจริต

และด้วยปัญญาวิคิด พิจารณาว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อม อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง”

ข้อคิดจากพระบรมราโชวาทของคณะที่สะท้อนแนวนโยบายและกฎหมายสำคัญ ทั้งระดับชาติ ระดับองค์กรในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550** กำหนดไว้ในหมวด 13 มาตรา 279 บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

- **แผนบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2551-2554)** นโยบายการบริหารจัดการที่ดี โดยได้กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายให้ระบบการบริหารงานภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยได้กำหนดกลยุทธ์ 3 ด้าน

- การเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

- สนับสนุนความเข้มแข็งภาคประชาชนโดยการสร้างเครือข่ายกลไก การตรวจสอบของภาคประชาชน

- การพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย ปลุกฝังจิตสำนึกคุณธรรม เพิ่มประสิทธิภาพ กลไกการตรวจสอบภาครัฐ เกณฑ์สากล เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ และการยอมรับจากนานาประเทศ

- **นโยบายรัฐบาล** ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบในภารกิจสำคัญ 2 ประการ คือ

1) การเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาจรรยาของข้าราชการ

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

หมวด 5 ว่าด้วยการรักษาจรรยา มาตรา 78 ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาจรรยาข้าราชการ ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

- 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา 79 ได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคล กรณีข้าราชการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

มาตรา 34 ได้กล่าวถึง การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลภาครัฐ ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกข้าราชการ ให้ประพฤติและปฏิบัติตนอย่างมีอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเพื่อการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ

พ.ศ.2542 เพื่อให้เป็นศูนย์กลางประสานกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอแนะนโยบายรัฐบาล จัดทำยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้าน และการป้องกันการทุจริต สร้างองค์ความรู้ ศึกษาวิจัยด้านการเสริมสร้างจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต เสริมสร้างเครือข่ายจริยธรรมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานอิสระ เพื่อผนึกกำลังในการเสริมสร้างจริยธรรมและการสร้างประเทศไทยใสสะอาด นอกจากนี้ ยังให้คำปรึกษา จัดการฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยพัฒนาหลักสูตรต้นแบบเพื่อการขยายผล สร้างตัวคูณวิทยากรรวมทั้ง สร้างสรรค์และเผยแพร่สื่อจริยธรรม รณรงค์การเสริมสร้างจริยธรรม สร้างกลไกวางระบบ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลงานสำคัญในการเป็นผู้นำการเสริมสร้างจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมได้ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตามแนวนโยบายรัฐบาล รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างต่อเนื่อง โดยมี อ.ก.พ.วิสามันท์เกี่ยวกับส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความเห็นชอบแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ การดำเนินการ และ ผลงานสำคัญที่ได้เผยแพร่และเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรอิสระ และสถาบันการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้

1.1 การวิจัยเรื่องความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิจัยครั้งแรกในประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวอย่าง รูปแบบ ลักษณะที่หลากหลาย มาตรการและแนวทางในการปลูกฝังวัฒนธรรม ที่หลีกเลี่ยง การกระทำที่เป็นความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร

การฝึกอบรม e-learning และการพัฒนากฎหมายดังกล่าวเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การวิจัยตามโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด เพื่อพัฒนาเนื้อหาพร้อมทั้งพัฒนาชุดฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด โดยน้อมนำแนวคิดวิธีการและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาปรับใช้ในการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและสร้างจิตสำนึก ปรับกระบวนการทัศน์และวางแผนกลยุทธ์การทำงานเพื่อราชการใสสะอาดและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1.3 การวิจัยโครงการประเมิน และสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบภาครัฐ การหาแนวทางสร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญในหลักความโปร่งใส การทดลองใช้ตัวชี้วัดกับหน่วยงานนำร่อง และเสนอแนวทางการวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในระยะแรกนี้จะใช้วัดในหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน

1.4 การวิจัยตามโครงการรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตนให้เหมาะสมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทุจริต รวมถึงการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

1.5 การวิจัยตามโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างราชการใสสะอาดในส่วนราชการ โดยร่วมกันคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาคู่มือหน่วยงานใสสะอาดสำหรับส่วนราชการและจังหวัด ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการในปัจจุบัน และบรรลุซึ่งเป้าหมาย 3 ประการ คือ การกระตุ้น

จิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐต่อการสร้างราชการใสสะอาด การป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นภัยต่อการสร้างราชการใสสะอาด และจัดการกรณีทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นแล้วหรือกำลังจะเกิดขึ้น

1.6 งานวิจัยตามโครงการสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานราชการใสสะอาด : ติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กรณีศึกษาด้านเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริต โดยร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มจังหวัด/จังหวัด หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยซึ่งเป็นอุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนส่งเสริม จริยธรรม ป้องกันทุจริต สร้างความโปร่งใสในจังหวัดใสสะอาด

2. การจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมในภาครัฐ (2552 - 2555)

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตด้านการเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้หน่วยงานภาครัฐบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และได้นำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐเสนอคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนส่วนราชการในการนำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐไปปรับใช้ตามความเหมาะสม โดยเฉพาะในการจัดทำแผนราชการใสสะอาด

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ



วิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดีมีคุณธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และส่งผลประโยชน์ต่อประชาชน

เป้าประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีคุณภาพ คุณธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ
- 2) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีสมรรถนะและขีดความสามารถในการพัฒนาตนพัฒนางาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
- 3) เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
- 4) เพื่อสร้างสรรค์สังคมราชการไทยให้ตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม กฎหมาย และกฎแห่งกรรม

ยุทธศาสตร์ 1	ยุทธศาสตร์ 2	ยุทธศาสตร์ 3	ยุทธศาสตร์ 4	ยุทธศาสตร์ 5
การพัฒนาระบบ การบริหารจัด การภาครัฐที่ เอื้อต่อการ หล่อหลอมให้ ข้าราชการมี มโนสุจริต	การปรับปรุง ระบบการ บริหารงาน บุคคลให้เอื้อ ต่อการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	การกำหนด บรรทัดฐานทาง จริยธรรมของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	การส่งเสริม จริยธรรมใน องค์กรเพื่อ เป็นต้นแบบให้ ข้าราชการ ได้เรียนรู้และ ปฏิบัติตาม	การสร้างการมี ส่วนร่วมของ ประชาชนใน การตรวจสอบ คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ของข้าราชการ และหน่วยงาน ภาครัฐ
ตัวชี้วัด มาตรฐานการ ทำงานและ ระบบการ ตรวจสอบที่ เปิดกว้างและ โปร่งใส	ตัวชี้วัด การปรับปรุง ระบบการ บริหารงาน บุคคลที่เอื้อต่อ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	ตัวชี้วัด มาตรฐานทาง จริยธรรมของ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	ตัวชี้วัด ระบบการ พัฒนา นักบริหาร ระดับสูงเน้น ด้านคุณธรรม จริยธรรมของ นักบริหาร	ตัวชี้วัด กลไกและ กระบวนการ มีส่วนร่วมของ ประชาชน

3. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเน้นจรรยาและมาตรฐานทางคุณธรรมฯ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกตามรอยพระยุคลบาท ประกอบด้วย หลักสูตรเรียนรู้ต่อมรอยพระยุคลบาท หลักสูตรปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การจัดพิธีถวายสัตย์ปฎิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นพลังของแผ่นดิน เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การฝึกปฏิบัติธรรมและจิตสำนึกตามรอยพระยุคลบาท เป็นต้น

3.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดมีการรณรงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ สุจริตแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ แนวทางดำเนินการเชิงรุกในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาดและประโยชน์สุขของประชาชน โดยการสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดจัดตั้งศูนย์ประสานราชการใสสะอาดระดับกรม จำนวน 128 แห่ง หน่วยงานมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ 16 แห่ง และในระดับจังหวัด 58 แห่ง การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างจริยธรรมและการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.3 การจัดสัมมนานักบริหารระดับสูง เรื่อง การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในการปฏิบัติงานภาครัฐ (Building Trust in the Public Sectors) และการบรรยายพิเศษเรื่อง การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในการปฏิบัติงานภาครัฐ และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในประเทศอังกฤษ

4. การสนับสนุนวิทยากรให้แก่ส่วนราชการและหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้การสนับสนุนวิทยากรด้านการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมแก่ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยทั่วไปในรูปแบบการบรรยาย อภิปราย ให้ความรู้ความเข้าใจ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเชิงระบบประมาณของหน่วยงานที่ร้องขอ รวมทั้งสนับสนุนการให้คำปรึกษาและฝึกอบรมวิทยากรตัวคุณ เพื่อให้เกิดการเผยแพร่ความรู้ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

5. การเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาจริยธรรมและราชการใสสะอาด

5.1 การดำเนินการร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบริษัทเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด จัดโครงการ “กระจกท้องถิ่น” ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่นทั่วประเทศ

5.2 การดำเนินการร่วมกับกระทรวงยุติธรรม

ในฐานะเจ้าภาพหลักในการที่ประเทศไทยเข้าร่วมพันธกรณีตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ.2003 และการเข้าเป็นภาคีสมาชิก ซึ่งเป็นความร่วมมือของประเทศไทยในระดับสหประชาชาติ

5.3 การดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกันกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการเสริมสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม โดยเป็นคณะทำงานกำกับ ติดตาม การจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ.2552-2555) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 และให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (พ.ศ.2552-2555) รวมทั้งได้ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในการเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ เพื่อผลักดันให้ทุกส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (พ.ศ.2552-2555) ตลอดจนให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการเป็นวิทยากร และจัดนิทรรศการ และเผยแพร่สื่อเอกสาร ไปสเตอร์ วีดิทัศน์ ฯลฯ

5.4 การดำเนินการร่วมกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกันกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเป็นคณะกรรมการศึกษา เพื่อจัดวางระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 278 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รวมทั้งให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นเครือข่ายในการเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา ร่วมจัดการประชุมสัมมนา รวมทั้งจัดนิทรรศการและเผยแพร่สื่อเอกสาร โปสเตอร์ วีดิทัศน์ ฯลฯ

5.5 การดำเนินการร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

สำนักงาน ก.พ.ได้จดทะเบียนจัดตั้ง “มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด” ซึ่งกระทรวงการคลังได้ประกาศกำหนดให้มูลนิธิฯ เป็นองค์การหรือสถานสาธารณกุศลลำดับที่ 522 ของประกาศกระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 225) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2546 โดยมี ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เป็นประธานกรรมการในปัจจุบัน มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การสร้างอุดมการณ์ ร่วมกันกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมและร่วมสนับสนุนเงินทุน โดยระดมทุนให้สามารถดำเนินกิจกรรมของมูลนิธิฯ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมสร้างพลังแผ่นดินให้ประเทศไทยใสสะอาด การเผยแพร่รณรงค์กิจกรรมรวมพลังแผ่นดินด้วย “ใจไทยใสสะอาด” “ชมรม.....ใสสะอาด” ในทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างประเทศไทยให้ใสสะอาด และการเป็นองค์กรศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน เร่งรัดการดำเนินการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เสริมสร้างจริยธรรม รวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างสังคมไทยให้มุ่งสู่การเป็นประเทศไทยใสสะอาด

5.6 การดำเนินการร่วมกับศูนย์ส่งเสริมพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม)

สำนักงาน ก.พ.ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกับศูนย์คุณธรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้ร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่ายในการเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา ร่วมจัดการประชุมสัมมนา จัดนิทรรศการ ตลอดจนเผยแพร่สื่อเอกสาร โปสเตอร์ ชุดฝึกอบรม วีดิทัศน์ ฯลฯ

6. การสร้างสรรค์สื่อ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันการทุจริต

ได้ดำเนินการผลิตสื่อเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องตามที่ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน และการสนับสนุนจากหน่วยงานเครือข่าย อาทิ มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ดังนี้

6.1 การผลิตสื่อนิทรรศการในโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โครงการถิ่นไทย ไส้สะอาด ร่วมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง เป็นต้น

6.2 การผลิตหนังสือ ชุดฝึกอบรม สิ่งพิมพ์และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เช่น หนังสือประมวลพระบรมราชาบาท “ตามรอยพระยุคลบาท” หนังสือชุดฝึกอบรม “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ชุดฝึกอบรมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

6.3 การผลิตสื่อวีดิทัศน์เสริมสร้างจริยธรรม และการสร้างรายการใสสะอาด

- วีดิทัศน์ ระบบ DVD ชุด “รวมพลังร่วมใจ เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อรายการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน เนื่องในโอกาส ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี” (1 ชุด มี 3 แผ่น จำนวน 116 เรื่อง)

- วีดิทัศน์ “ปาฐกถาเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ กับพระราชกรณียกิจในพระองค์” โดย ฯพณฯ นายธานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี

- วีดิทัศน์ “การประกวดความเรียง ฉันทักคนดี ฉันทกลียดคนโกง”

- วีดิทัศน์ “การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” เป็นต้น

6.4 Website การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อรายการใสสะอาด ได้จัดทำ Website เผยแพร่ข้อมูลโครงการสำคัญ เช่น การสร้างรายการใสสะอาด การร่วมมือประพฤติปฏิบัติตามคำถวายสัตย์ปฏิญาณฯ ร่างประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ ใน www.OCSC.go.th, www.jumkunjai.com และ www.fact.or.th

การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ในปีงบประมาณ 2552

สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมทั้งโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนดำเนินโครงการสำคัญเพื่อรองรับแนวนโยบายระดับชาติ ระดับองค์กร

และระดับบุคคล ตามรัฐธรรมนูญฯ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน คำรับรอง การปฏิบัติราชการ ฯลฯ ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาจรรยาข้าราชการ
 - การส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของส่วนราชการ
 - การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารระดับสูง (หลักสูตรใหม่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์)
2. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เพื่อให้เกิดการบูรณาการกิจกรรมเจ้าหน้าที่ และงบประมาณทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมตามข้อตกลงที่ได้ลงนามร่วมกัน
3. โครงการรณรงค์ผลิตสื่อเผยแพร่การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ
4. โครงการเสริมสร้างและจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการด้านการให้บริการ
5. การศึกษาวิจัยการสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสหน่วยงานด้านนโยบาย ด้านการบังคับใช้กฎหมาย และด้านสนับสนุนวิชาการ
6. การสนับสนุนให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภาครัฐไปปรับใช้ในการสร้างราชการใสสะอาดเพื่อนำไปบูรณาการในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (พ.ศ.2552 – 2555) ตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ (สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.)

จากผลการดำเนินการในการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคศาสนา สถาบันการศึกษา องค์กรอิสระ ฯลฯ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบได้ขอคำปรึกษา ความร่วมมือในการจัดฝึกอบรม วิทยากร การเป็นตัวแทนในคณะกรรมการ/คณะทำงาน รวมทั้งขอการสนับสนุนผลงานวิจัย

บรรณานุกรม

- มติชน. (2551) หนังสือพิมพ์รายวัน วันที่ 24 ตุลาคม 2551
- พรรณี บุญประกอบ และคณะ (2551), รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เชิงวิชาการ, กรอบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ กรณีตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาจรรยาข้าราชการ จรรยาวิชาชีพ มาตรฐานแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการขององค์กรในประเทศและต่างประเทศเชิงเปรียบเทียบ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ.. (2551) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ.. (2551) มาตรการและกลไกในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในราชการ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม : ประสบการณ์จาก Utah Valley University

นลินพรรณ ไวสีบข่าว^{*}

ความนำ

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของผู้ตรวจการแผ่นดิน แม้ว่ารัฐธรรมนูญ¹ จะกำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ตาม แต่การส่งเสริมจิตสำนึกเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังตั้งแต่ในวัยเด็ก เพื่อให้เด็กนั้นเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมจริยธรรมต่อไป ดังนั้น ภารกิจในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมของผู้ตรวจการแผ่นดินจึงเป็นภารกิจที่มีขอบเขตกว้าง โดยผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนควบคู่กันไปด้วย



^{*} เจ้าหน้าที่สอบสวนอาวุโส สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ร.บ., ร.ม. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), น.บ. (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๐ บัญญัติว่า "เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙ วรรคสาม"

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนนั้นทำได้หลายวิธี ในบทความนี้ผู้เขียนจะนำเสนอประสบการณ์จาก Utah Valley University ซึ่งผู้เขียนได้มีโอกาสเดินทางไปดูงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลอเมริกัน ตามโครงการ International Visitor Leadership Program ระหว่างวันที่ 12 กุมภาพันธ์ – 5 มีนาคม 2552 เป็นการดูงานภายใต้หัวข้อ “Accountability in Government and Business” โดยผู้เขียนได้มีโอกาสดูงานด้านจริยธรรมจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในหลายมลรัฐของสหรัฐอเมริกา Utah Valley University เป็นสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญและประสบความสำเร็จในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมไม่เพียงแต่ส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมจริยธรรมให้แก่บรรดาครู อาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประชาชนทั่วไปในชุมชนอีกด้วย โดยประชาชนในชุมชนมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเป็นประจำตลอดทั้งปี

Center for the Study of Ethics

Center for the Study of Ethics หรือศูนย์ศึกษาจริยธรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดของ Utah Valley University มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านจริยธรรมในมหาวิทยาลัย ศูนย์ศึกษาจริยธรรมเป็นหน่วยงานที่ไม่ได้สังกัดคณะใดคณะหนึ่ง แต่จัดทำหลักสูตรด้านจริยธรรมเพื่อสนับสนุนหลักสูตรการศึกษาของแต่ละคณะ นักศึกษาทุกคนที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้จะต้องผ่านการเรียนเรื่องจริยธรรม ตามหลักสูตรที่ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้จัดขึ้น

ศูนย์ศึกษาจริยธรรม มีเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้แก่นักศึกษา อาจารย์ และชุมชน โดยเน้นที่กลุ่มเป้าหมายคือชุมชนของมหาวิทยาลัย และชุมชน Utah Valley เป็นสำคัญ ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านจริยธรรมขึ้น โดยบูรณาการจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ และศึกษาประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา คณะวิชา และชุมชน นอกจากนี้

ชุมชนยังได้รับประโยชน์จากการที่ศูนย์ศึกษาจริยธรรมจัดบรรยาย บรรยายเชิงปฏิบัติการ สัมมนา อภิปราย เอกสารเผยแพร่ และกิจกรรมต่าง ๆ โดยชุมชนจะได้รับเชิญให้เข้ามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของศูนย์ศึกษาจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

โครงสร้างของศูนย์ศึกษาจริยธรรม ประกอบด้วย 3 องค์กร คือ

1. Executive Committee หรือคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่ดูแล บริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละวันของศูนย์ศึกษาจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย

- Director (David R. Keller)
- Associate Director (Jill Jaspersen)
- Executive Program Coordinator (Don La Vange)
- Distinguished Professor of Ethics (Elaine Englehardt)
- Communities of Engaged Learners Program Coordinator (Wayne Hanewicz)

2. Ethics Across the Curriculum Faculty Advisory Committee (EACFAC) ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นตัวแทนจากคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ในการจัดทำหลักสูตร คัดเลือกผู้ได้รับทุน พิจารณาเลือกหัวข้อและผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมา ร่วมการสัมมนาภาคฤดูร้อนที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี

3. Community Advisory Board (CAB) หรือ คณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน ประกอบด้วยสมาชิกบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างหรือนักศึกษาของมหาวิทยาลัย แต่เป็นผู้นำชุมชน นักกิจกรรม นักวิชาการ และผู้ประกอบการอาชีพอื่น ๆ ที่มีบทบาทในชุมชน คณะกรรมการชุดนี้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไป พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ศึกษาจริยธรรม ตลอดจนประเมินผลหลักสูตร ทั้งในอดีตและหลักสูตรที่จะมีขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ คณะกรรมการชุดนี้ยังมีหน้าที่ สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การคัดเลือกผู้ที่จะได้รับรางวัล Excellence in Ethics Awards ประจำปี

หลักสูตรการเรียนการสอนด้านจริยธรรม

Ethics Across the Curriculum

ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านจริยธรรมขึ้น เรียกว่า Ethics Across the Curriculum เป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นสำหรับนักศึกษา คณะ ชุมชน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นการบูรณาการแนวคิดด้านจริยธรรมจากมุมมองของสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งนี้ ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้กำหนดวิชา “จริยธรรมและค่านิยม” ขึ้นเป็นวิชาร่วมที่นักศึกษาทุกคณะต้องได้เรียน นอกจากนี้ ศูนย์ศึกษาจริยธรรมยังได้จัดทำวิชาที่ใช้ประกอบการสอนจริยธรรมของคณะต่าง ๆ อีกด้วย ตัวอย่างของวิชาที่ใช้สอนอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ จริยธรรมทางสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และวิชาที่กำลังจะเปิดสอนในอนาคต ได้แก่ จริยธรรมทางชีวแพทยศาสตร์ จริยธรรมและวิทยาศาสตร์ จริยธรรมและวิชาชีพ จริยธรรมแห่งเสรีนิยม เป็นต้น

หลักสูตร Ethics Across the Curriculum มีเป้าหมายที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. นักศึกษาสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมได้ นักศึกษาควรมีประสบการณ์ในการสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรม และเข้าใจประเด็นด้านจริยธรรมจากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้ศึกษามีองค์ความรู้ในด้านจริยธรรม
2. นักศึกษาสามารถเข้าใจถึงการบูรณาการของสหวิทยาการ เนื่องจากมุมมองด้านจริยธรรมของแต่ละสาขาวิชานั้นแตกต่างกัน และบางครั้งอาจขัดแย้งกัน นักศึกษาจึงต้องเข้าใจถึงการบูรณาการแนวคิดด้านจริยธรรมของสาขาวิชาต่าง ๆ โดยวิชาหลัก ๆ ที่ได้นำมาบูรณาการ คือ ปรัชญา อักษรศาสตร์ ศาสนา และประวัติศาสตร์
3. นักศึกษาสามารถเขียนได้ ความคิดและคำพูดต่าง ๆ ที่นักศึกษามี จะชัดเจนมากขึ้นก็ต่อเมื่อนักศึกษาได้นำความคิดนั้นมาเรียบเรียงเป็นตัวหนังสือ ดังนั้นทักษะการเขียนจึงเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับนักศึกษาทุกคน
4. นักศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์และอภิปรายในชั้นเรียน นักศึกษาจะได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน และจะได้เรียนรู้จากความคิดของคนอื่นด้วย

5. นักศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์ได้ นักศึกษาจะได้เรียนรู้แนวคิดด้านจริยธรรมของนักคิด นักเขียน นักวิชาการ และจะต้องวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดดังกล่าวได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากหลักสูตร Ethics Across the Curriculum คือ ทำให้มีการบูรณาการวิชาจริยธรรมเข้ากับวิชาชีพและวิชาทางเทคนิคต่าง ๆ เช่น การพยาบาล การธุรกิจ และการศึกษา ซึ่งนักศึกษาจะได้เรียนรู้หลักการพื้นฐานของจริยธรรม ได้คิด ได้เขียน ได้วิเคราะห์ และวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ นักศึกษายังได้ตระหนักถึงประเด็นทางจริยธรรมที่มีอยู่ในโลกปัจจุบัน และได้พัฒนามาตรฐานทางจริยธรรมของตนเอง

การสอนจริยธรรมในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย

ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้ให้ความสำคัญกับการสอนจริยธรรมในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยศูนย์ศึกษาจริยธรรมมีโครงการอบรมให้กับครูในโรงเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โครงการดังกล่าวได้รับทุนสนับสนุนจาก National Endowment for the Humanities โดยโครงการเริ่มมีขึ้นครั้งแรกในปี 1996 ซึ่งได้คัดเลือกครูจากโรงเรียนประจำเขตที่อยู่ใกล้ Utah Valley University มากที่สุด สามโรงเรียนมาเข้ารับการอบรม หัวข้อหลักของการอบรมคือการสอนจริยธรรมและปรัชญาให้แก่เด็กนักเรียน นอกจากนี้ Utah Valley University ยังได้มอบหมายผู้ที่รับผิดชอบเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูและโรงเรียนในการนำจริยธรรมไปบรรจุในหลักสูตรอีกด้วย

หลักสูตรการอบรม ประกอบด้วย

1. การสัมมนาเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นด้านจริยธรรม เป็นเวลา 5 วัน
2. การประชุมร่วมกันระหว่างครูที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด โดยมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 12 เดือน
3. การตั้งคณะกรรมการกำกับ ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจาก Utah Valley University ผู้ปกครอง และเขตพื้นที่ของโรงเรียนที่ส่งครูเข้าร่วมโครงการ คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่โรงเรียนในการนำหลักสูตรการสอนจริยธรรมไปปฏิบัติ

กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม

ศูนย์ศึกษาจริยธรรมมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมเป็นประจำตลอดทั้งปี และมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ตัวอย่างของกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำ ได้แก่

การจัดสัมมนาเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรม

ศูนย์ศึกษาจริยธรรมร่วมกับนักศึกษาและชุมชนจัดการสัมมนาเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมเป็นประจำตลอดทั้งปี โดยเชิญนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรในการสัมมนาที่จัดขึ้น การจัดสัมมนาดังกล่าวช่วยสร้างความเข้าใจในประเด็นด้านจริยธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะในโลกปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย หัวข้อการสัมมนาที่เคยจัดในครั้งที่ผ่าน ๆ มา ได้แก่ “จริยธรรมทางธุรกิจ” “จริยธรรมทางสิ่งแวดล้อม” “ศาสนาและมุมมองเกี่ยวกับบรรพชาด” เป็นต้น การสัมมนาดังกล่าวเปิดให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งโดยทั่วไปมีผู้เข้าร่วมการสัมมนากว่า 200 คน

การจัดสัปดาห์ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม (Ethics Awareness Weeks)

ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้จัดให้มี “สัปดาห์ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม” ขึ้นในเดือนกันยายนของทุกปี ในระหว่างสัปดาห์ คณะต่าง ๆ ใน Utah Valley University จะจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในแต่ละสาขา ศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้ให้ทุนสนับสนุนการจัดกิจกรรมของคณะต่าง ๆ และเชิญชวนให้คณะต่าง ๆ เสนอหัวข้อการอภิปราย โดยทั้งคณาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ และสมาชิกชุมชน สามารถเสนอหัวข้ออภิปรายได้ ศูนย์ศึกษาจริยธรรมจะให้ทุนสนับสนุนหัวข้อที่รับการคัดเลือก หัวข้อการอภิปรายมักจะมีหลากหลายและเป็นการผสมผสานผู้ร่วมอภิปรายจากนักวิชาการ นักศึกษา และสมาชิกชุมชน การอภิปรายเปิดให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ ของศูนย์ศึกษาจริยธรรม

รายชื่อผู้ที่เคยได้รับรางวัล “ผู้มีจริยธรรมดีเด่น” ในอดีต ได้แก่

- Michael Zimmerman ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแห่งศาลสูงมลรัฐ Utah (1994)
- Irene Fisher ผู้อำนวยการ Bennion Center แห่ง University of Utah (1995)
- Delmont Oswald ผู้อำนวยการบริหาร Utah Humanities Council (1996)
- Jay Jacobsen, M.D. ผู้อำนวยการโครงการจริยธรรมทางการแพทย์แห่ง University of Utah (1997)
- Karen Ashton (1998)
- Omar Kader (1999)
- His Holiness the Dalai Lama (2000, รับรางวัลในเดือนพฤษภาคม 2001)
- Pamela Atkinson ทนายความของผู้ยากไร้ (2001)
- Bill Pope (2002)
- John Huntsman, Sr. (2003)
- Michael K. Young (2004, รับรางวัลในเดือนมีนาคม 2005)
- Kim Clark (2005, รับรางวัลในเดือนมีนาคม 2006)
- J. P. Lilly (2006)
- David Dominguez (2007)
- Christine M. Durham (2008)

การสัมมนาภาคฤดูร้อนประจำปี

การจัดสัมมนาภาคฤดูร้อนเป็นการจัดสัมมนาใหญ่ที่ศูนย์ศึกษาจริยธรรมจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ศูนย์ศึกษาจริยธรรมให้ทุนสนับสนุนคณะต่าง ๆ เพื่อร่วมจัดกิจกรรมในการสัมมนาดังกล่าว และมีการเชิญนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีชื่อเสียงระดับชาติมาร่วมสัมมนา โดยศูนย์ศึกษาจริยธรรมรับผิดชอบในการจัดเตรียมหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสัมมนา

การสัมมนาภาคฤดูร้อนเป็นการอภิปรายในหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรมที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่ แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับจริยธรรม จริยธรรมทางวิชาชีพ และจริยธรรมทางสังคม

- แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับจริยธรรม ได้แก่ การอภิปรายเกี่ยวกับงานเขียนต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับจริยธรรม เช่น งานเขียนเกี่ยวกับ “หน้าที่” ของ Kant, งานเขียนเกี่ยวกับ “ประโยชน์นิยม” ของ Mill และ Bentham, งานเขียนเกี่ยวกับ “สิทธิ” ของ Hobbes และ Locke, งานเขียนเกี่ยวกับ “คุณธรรม” ของ Plato และ Aristotle เป็นต้น
- จริยธรรมทางวิชาชีพ ได้แก่ การอภิปรายเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของวิชาชีพต่าง ๆ และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ด้านจริยธรรม เช่น การให้ข้อมูล การรักษาความลับ การโกหก และความเป็นส่วนตัว เป็นต้น
- จริยธรรมทางสังคม ได้แก่ การอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น สิทธิมนุษยชน การทำแท้ง การรักร่วมเพศ สิ่งแวดล้อม ความอดอยาก สวัสดิการ การช่วยให้ตายเพราะเป็นโรคที่ทรมาณหรือรักษาไม่หาย และ การใช้ยาเสพติดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

ตัวอย่าง การจัดสัมมนาภาคฤดูร้อนประจำปี 2552

Ethics Across the Curriculum Faculty Summer Seminar :**The Ethics and Public Policy Implications of Free-Market Economics****May 4-8, 2009**

Visiting Scholars :

1. Korkut Erturk, Professor of Economics, University of Utah
2. Mark Sagoff, Senior Research Scholar, Institute for Philosophy and Public Policy, University of Maryland

Monday, May 4	Korkut Erturk: The History of Free Market Economics and the Rise of Orthodoxy
Tuesday, May 5	Korkut Erturk: The History of Free Market Economics and the Positive Critique by Heterodox Economists
Wednesday, May 6	Mark Sagoff: Cost/Benefit Analysis and Regulatory Review (with an emphasis on social regulations, EPA, etc.)
Thursday, May 7	Mark Sagoff: Global Environmental Problems, Energy Use, Responsibilities to Future Generation VS. Poor People in Developing Countries Today
Friday, May 8	Mark Sagoff: Nature and Natural; Preservation, Endangered species, Biodiversity, Nature as Social Construct

การส่งเสริมจริยธรรมในชุมชน

นอกจากการจัดสัมมนา การเสวนา การอภิปราย ที่ศูนย์ศึกษาจริยธรรมจัดขึ้นเป็นประจำแล้ว ศูนย์ศึกษาจริยธรรมยังได้จัดหาวิทยากรจาก Utah Valley University เพื่อไปบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมให้แก่ชุมชนอีกด้วย เช่น การบรรยายด้านจริยธรรมทางการแพทย์ จริยธรรมทางสิ่งแวดล้อม จริยธรรมทางธุรกิจ การบรรยายเกี่ยวกับนักคิดที่สำคัญ และประเด็นเชิงปรัชญาของจริยธรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ศูนย์ศึกษาจริยธรรมยังสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงระดับชาติ มาร่วมเขียน หนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องจริยธรรมให้แก่ชุมชนและประชาชนทั่วไป และศูนย์ศึกษาจริยธรรมได้ให้ทุนสนับสนุนแก่โครงการด้านจริยธรรมของ Utah Valley University ตลอดจนโครงการต่าง ๆ ในระดับมลรัฐและระดับประเทศ อีกด้วย

ตัวอย่างกิจกรรมที่จัดในรอบปีการศึกษา

(Fall 2008 – Spring 2009)

September 3	Monthly Ethics Forum: Great Thinkers in the History of Democracy “The Ancient Athenian Experiment”
September 15-19	Ethics Awareness Week
September 15	Ethics Across the Curriculum Faculty Discussion on Pedagogy
September 16	Ethics Panel Discussions
September 17	Ethics Panel Discussions
September 18	Annual Ethics and Public Policy Symposium: “Science, Government & Society: Policy for the Common Good”
September 19	A Tribute to the Moral Philosophy of Robert C. Solomon

October 1	Monthly Ethics Forum: Debate for Utah's 3 rd Congressional District
October 9	Democracy and the Vote with Q & A
October 22	Bob Bennett, U.S. Senator, State of Utah – Democracy, Elections, and Finance Scandals
October 27 - November 3	Democracy Week 2008
November 6	Monthly Ethics Forum: Great Thinkers in the History of Democracy "Thomas Paine's Vision for a New Nation"
November 6	Community Advisory Board Meeting
November 11	AAUP Faculty Seminar
November 12	The Contested Concept of Christianity
November 20	Ethics Across the Curriculum Faculty Advisory Committee Meeting
December 8	His Excellency Ambassador Said Tayeb Jawad, Afghan Ambassador to the United States "An Update on Afghanistan: Security, Development, and Relations with the U.S."
January 21-22	Tenth Annual Conference by the Faculty: "The New Globalism: What Role for the United States?"
January 27	Tenth Annual Conference by the Faculty Fellow in Ethics Keynote Address: "Has the U.S. Military Solution in Iraq Been a Success? A View from the Perspective of Iraqi Refugee Woman and Children in Amman"

สรุปและข้อเสนอแนะ

ศูนย์ศึกษาจริยธรรม แห่ง Utah Valley University เป็นตัวอย่างที่ดีของสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม โดยศูนย์ศึกษาจริยธรรม ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักศึกษามีบทบาทในการคิด ริเริ่ม วิพากษ์วิจารณ์ในประเด็นด้านจริยธรรม และสิ่งที่น่าสนใจคือศูนย์ศึกษาจริยธรรมเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมด้วย

ประสบการณ์จาก Utah Valley University ผู้เขียนเห็นว่าเป็นประโยชน์และสามารถนำมาปรับใช้กับภารกิจของผู้ตรวจการแผ่นดินได้หลายประการ นับตั้งแต่แนวคิดและมุมมองเกี่ยวกับจริยธรรม ผู้เขียนเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับแนวคิดที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม เพราะนอกจากจะทำให้ชุมชนมีสำนึกรับผิดชอบด้านจริยธรรมแล้ว ยังเป็นการย้ำเตือนให้เห็นว่าจริยธรรมเป็นเรื่องที่ชุมชนและสังคมต้องรับผิดชอบร่วมกัน และต้องดูแลซึ่งกันและกันภายในชุมชนหรือสังคมนั้น

สำหรับกิจกรรมที่ศูนย์ศึกษาจริยธรรมจัดขึ้นนั้น มีหลายกิจกรรมที่สามารถนำมาปรับใช้กับภารกิจของผู้ตรวจการแผ่นดินได้ เช่น การจัดสัปดาห์ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจจัด “สัปดาห์ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม” ขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยอาจจัดปีละหนึ่งครั้ง หรือปีละ 4 ครั้งแยกตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจจัดร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือจัดร่วมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

สำหรับการมอบรางวัลแก่ผู้มีจริยธรรมดีเด่นนั้น เป็นกิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีโครงการจะดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 โดยใช้ชื่อว่า “คนดีต้นแบบ” ทั้งนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจนำรูปแบบคณะกรรมการของ Utah Valley University มาปรับใช้ โดยให้สมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนเป็นคณะกรรมการคัดสรรคนดีต้นแบบด้วย

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมในสถานศึกษาเป็นอีกโครงการหนึ่งที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินกำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจนำรูปแบบของ Utah Valley University มาปรับใช้ โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาจัดทำโครงการนำร่อง และให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม นอกจากนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจ

หารี้อร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการในการบรรจุวิชาจริยธรรมไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับของกระทรวงศึกษาธิการ

จากการจัดกิจกรรมของ Utah Valley University จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้ตระหนักถึงเรื่องจริยธรรมและยึดหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ Utah Valley University มีมุมมองเกี่ยวกับจริยธรรมในขอบเขตที่กว้าง ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต เรื่องความประพฤติส่วนตัว หรือเรื่องที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลเท่านั้น แต่จริยธรรมในมุมมองที่กว้างนั้นรวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อมนุษยด้วยตนเอง และต่อโลกด้วย เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ การแพทย์ เป็นต้น หากมองจริยธรรมในมุมมองที่กว้างแล้ว การจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมของผู้ตรวจการแผ่นดินจะสามารถดำเนินการได้หลากหลายมากขึ้น และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เอกสารประกอบการดูงาน Center for the Study of Ethics, Utah Valley University

<http://www.uvu.edu/ethics/>



สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หากไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ
ใช้สิทธิร้องเรียน
ไม่เพียงเพื่อตัวท่าน แต่เพื่อส่วนรวม

โทร. 1676 (ฟรีทั่วประเทศ)

www.ombudsman.go.th

ความคืบหน้าการดำเนินการด้านจริยธรรม ของผู้ตรวจการแผ่นดิน

ทัศนวรรณ วงษ์จันทร์*

ความนำ

ภายหลังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีผลใช้บังคับ ผู้ตรวจการแผ่นดินได้มีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นหลายประการ และอำนาจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การดำเนินการด้านจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 279¹ วรรคสาม และมาตรา 280² และตามมาตรา 304³ เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวสมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาเพื่อจัดวางระบบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ขึ้น

* เจ้าหน้าที่สอบสวน สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม

¹ มาตรา ๒๗๙ มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา 270

การพิจารณา สรรหา กลับกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมการทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

² มาตรา 280 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่มีรับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 วรรคสาม

ในกรณีที่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ากระทำการของผู้นับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

³ มาตรา 304 ให้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้

คณะกรรมการศึกษาเพื่อจัดวางระบบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมได้มีมติให้หน่วยงานของรัฐเร่งจัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ โดยในประมวลจริยธรรมจะต้องประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการเป็นอย่างน้อย กลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

การดำเนินการด้านจริยธรรมของผู้ตรวจการแผ่นดิน

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 244 (2) บัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 279 วรรคสาม และมาตรา 280 โดยที่สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมเป็นส่วนงานภายในที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนา มาตรฐานจริยธรรม งานส่งเสริมจริยธรรม งานตรวจสอบจริยธรรม ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจการแผ่นดิน

1. เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม

คณะกรรมการศึกษาเพื่อจัดวางระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ของสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมร่วมเป็นกรรมการและทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ได้วางกรอบมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก (Core Value) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท อันได้แก่

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

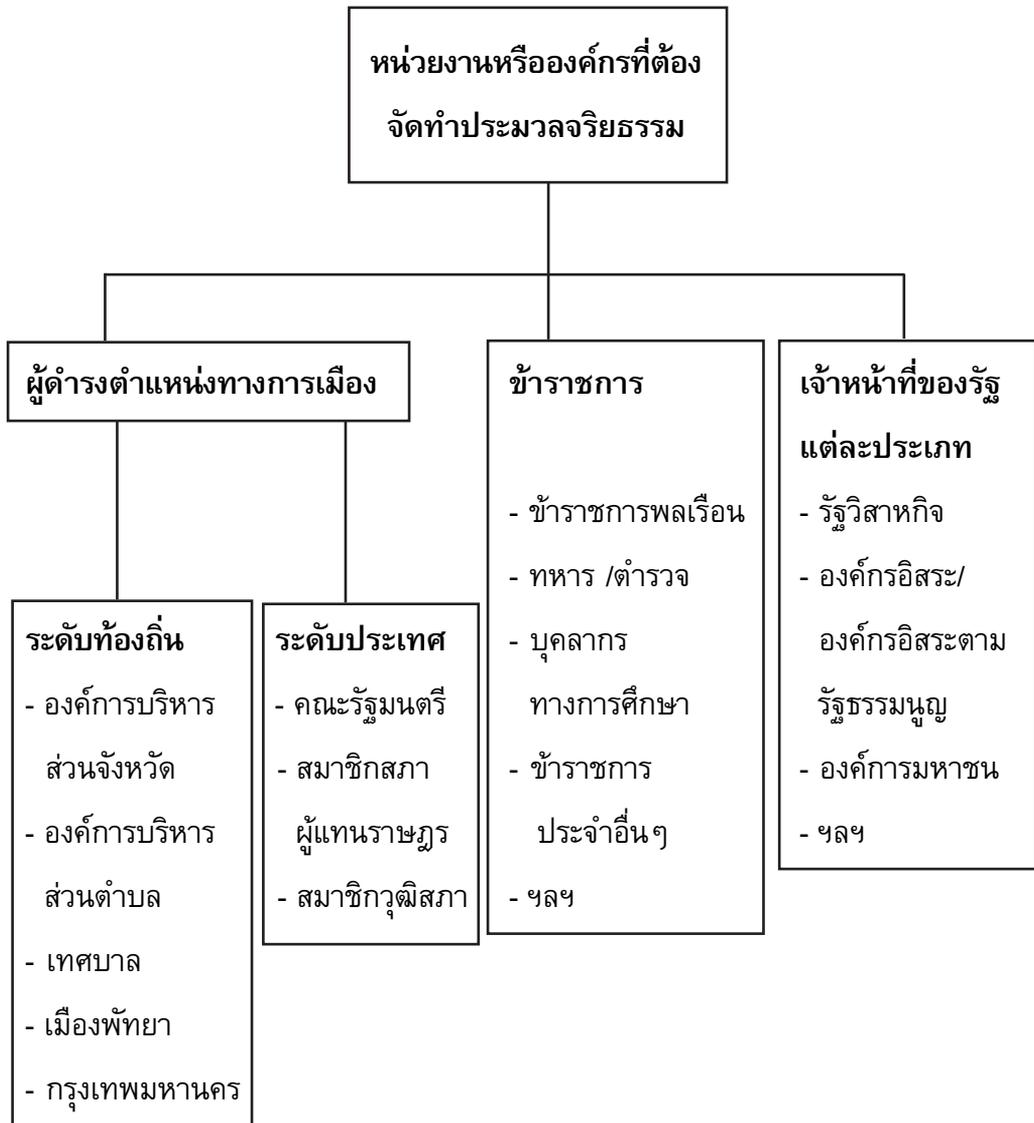
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ค่านิยมหลัก ทั้ง 9 ประการนี้ เป็นมาตรฐานกลางที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทต้องมีในประมวลจริยธรรมของตนเองเป็นอย่างน้อย ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจมีค่านิยมหลักประการอื่นตลอดจนจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ถ้ามี) เพิ่มเติมได้อีก เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการจัดทำประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพด้วย นอกจากนี้ในประมวลจริยธรรมยังต้องกำหนดกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ และในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจะต้องแล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ คือ ภายในวันที่ 23 สิงหาคม 2551 โดยสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมได้มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนเร่งรัดการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐมาโดยตลอด

หน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องจัดทำประมวลจริยธรรมมี 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น 2) กลุ่มข้าราชการแต่ละประเภท และ 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

ผังแสดงหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องจัดทำประมวลจริยธรรม



สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานต่าง ๆ โดยการจัดสัมมนาและระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วประเทศ เมื่อหน่วยงานของรัฐแต่ละประเภทจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมของตนเองแล้ว ให้ส่งกลับมายังผู้ตรวจการแผ่นดิน และผู้ตรวจการแผ่นดินได้มอบหมายให้สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมพิจารณาว่าประมวลจริยธรรมดังกล่าวมีเนื้อหาครบถ้วนตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญหรือไม่ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานต่าง ๆ แต่สำหรับบางหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษหรือต้องการคำแนะนำเป็นพิเศษในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมจะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เฉพาะหน่วยงานนั้นเพื่อให้การจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

2. ส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม

การส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมแก่หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงาน สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมได้กำหนดรูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกที่สำคัญ อาทิ

1. การจัดสัมมนาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมให้กับทุกภาคส่วน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม
3. การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่ดูแลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ตลอดจนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น

5. สนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผนการส่งเสริมจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

6. การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศด้านจริยธรรม

นอกจากนี้ สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมยังเห็นว่า การที่จะส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการอย่างผสมผสาน ควรมีการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมให้กับประชาชนทั่วไปตั้งแต่ยังอยู่ในวัยเด็ก ไม่เพียงแต่เฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น โดยเริ่มตั้งแต่กลไกที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด คือ สถาบันครอบครัว ออกไปสู่สถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในวงนอก รวมไปถึงการให้การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมให้แก่บุคคลที่มีวุฒิภาวะแล้ว ทั้งที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป และเมื่อมีการฝ่าฝืนจริยธรรม ก็ต้องมีกลไกบังคับการและกระบวนการแก้ไขที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ มีความจริงจังและจริงใจในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วย

3. รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

ในกรณีที่มีการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่รายงานการกระทำดังกล่าวเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมนั้น ๆ และให้ถือว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการกระทำผิดทางวินัย หากผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็น

การกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
พิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งได้

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่มีลักษณะร้ายแรงหรือ
มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม
ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

ผลการดำเนินงานด้านจริยธรรม

1. การปฏิบัติงานการเสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุง ประมวลจริยธรรม

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาเพื่อจัดวางระบบหลักเกณฑ์และวิธีการ
ดำเนินการ เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

1.2 กำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ

1.3 มีหนังสือแจ้งมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักทั้ง 9 ประการ
ตลอดจนขอรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักดังกล่าว
ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาอย่างทั่วถึง และ
แจ้งความคิดเห็นกลับมายังสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินภายในวันที่ 24 พฤษภาคม 2551

1.4 มีหนังสือแจ้งไปยังทุกหน่วยงานภาครัฐเพื่อขอให้เร่งดำเนินการจัดทำ
ประมวลจริยธรรมของตนเองภายในระยะเวลาที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2550 กำหนด

1.5 ให้คำปรึกษาและขอแนะนำในการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อให้เป็นไป
ในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน

1.6 ประกาศใช้ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดิน ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ
ผู้ตรวจการแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18
สิงหาคม 2551

1.7 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำประมวลจริยธรรม จำนวน 3 ครั้ง

- ครั้งที่ 1 วันที่ 29 ก.ค. 51 มี ผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมประชุมจำนวน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักพระราชวัง

- ครั้งที่ 2 วันที่ 22 ส.ค. 51 มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมประชุมจำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

- ครั้งที่ 3 วันที่ 13 ต.ค. 51 มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ทางด้านการศึกษา เข้าร่วมประชุมจำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

1.8 การให้คำแนะนำในการจัดทำประมวลจริยธรรม โดย ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมเป็นวิทยากรให้คำแนะนำแก่หน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- บรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย
- กรมกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
- กระทรวงยุติธรรม

- เป็นที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการวิสามัญร่างข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎร)
- เป็นกรรมการในคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) จำนวน 3 ครั้ง ที่จังหวัด เชียงราย นครราชสีมา และภูเก็ต
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.9 ติดตามการจัดทำประมวลจริยธรรม โดยมีหนังสือติดตามและเร่งรัดไปยังหน่วยงานที่ยังไม่จัดส่งประมวลจริยธรรม

1.10 รวบรวมประมวลจริยธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดส่งมาแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

1.11 มีหนังสือไปยังหน่วยงานที่จัดส่งประมวลจริยธรรมแล้ว แต่ยังมีองค์ประกอบไม่ครบตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

1.12 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำประมวลจริยธรรม แก่องค์การมหาชน 25 แห่ง จำนวน 2 ครั้ง

2. การกิจส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม

2.1 จัดสัมมนา “การดำเนินการด้านจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ” เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 31 กรกฎาคม 2551 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ จำนวนประมาณ 600 คน

2.2 การบรรยายพิเศษเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินด้านจริยธรรม โดยผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- สำนักงาน ก.พ. ทั้งที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี เชียงราย เพชรบุรี มหาสารคาม

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- มหาวิทยาลัยขอนแก่น- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- กรมโยธาธิการและผังเมือง

2.3 การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม

- เป็นศูนย์กลางข้อมูลประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วประเทศ โดยรวบรวมประมวลจริยธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ เก็บรักษาไว้ที่สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม ทั้งในรูปแบบของเอกสารและไฟล์คอมพิวเตอร์

- รวบรวมหนังสือ ตำรา งานวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

- จัดให้มีการบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้าง

ความรู้ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการด้านจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และผู้แทนจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 วันที่ 9 ม.ค. 51 โดย Dr. Denis Osborne ผู้เชี่ยวชาญจากสหราชอาณาจักร

ครั้งที่ 2 วันที่ 25 เม.ย. 51 โดย Mr. Philip Guentert และ Mr. Andrew Boname ผู้เชี่ยวชาญจากสหรัฐอเมริกา (โดยความร่วมมือกับ American Bar Association)

2.4 การเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- จัดโครงการประกวดเรียงความเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมนำสังคมกับท่านอาจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์” ร่วมกับกองทุนศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์

- ร่วมประชุม ASEAN Integrity Dialogue 2008 : International and Regional Cooperation on Strengthening Integrity and Reinforcement Trust ที่ประเทศมาเลเซีย โดยเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้รับเชิญเพื่อบรรยายพิเศษเกี่ยวกับ Managing Integrity : Country Experience ในส่วนของประเทศไทย

ผลจากการร่วมประชุมสัมมนา ASEAN Integrity Dialogue 2008 ดังกล่าวนอกจากเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวคิดค่านิยมจริยธรรม และความเที่ยงธรรม ตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือแล้ว สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเด็นการดำเนินการด้านจริยธรรม คือ รัฐบาลของประเทศมาเลเซียได้มีการจัดทำ National Integrity Plan เพื่อบังคับใช้มาแล้วตั้งแต่ปี 2004 เป็นเอกสารหนา 157 หน้า มีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับเบื้องหลัง แนวคิด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนกลยุทธ์ในการนำไปปรับใช้อย่างครอบคลุม ทั้งนี้ National Integrity Plan ดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการดำเนินการด้านจริยธรรมและความเที่ยงธรรม ทั้งในส่วนของหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาคอื่น ๆ เช่น NGO หรือองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ ทั้งในรูปแบบของจริยธรรมและความเที่ยงธรรมระดับองค์กรและระดับบุคคล ส่งผลให้ประเทศมาเลเซียมีประมวลจริยธรรมทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมไปถึงภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ยังมีการกำหนดลงไปถึง Action plan ด้านจริยธรรมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สถาบันทางสังคมวัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และหน่วยงานการบริหารอย่างครอบคลุม ซึ่งสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้กับการดำเนินการทางด้านจริยธรรมของประเทศไทยได้ต่อไปเป็นอย่างดี

- การเดินทางไปศึกษา ดูงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในประเทศต่าง ๆ เช่น ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา

2.5 การบรรยายพิเศษเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินด้านจริยธรรม โดยผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)

- สถาบันพระปกเกล้า
- สำนักงาน ก.พ. ที่จังหวัดอุบลราชธานี และพิษณุโลก

2.6 การบรรยายพิเศษเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินด้านจริยธรรม โดยเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา
- กรมจเรทหารบก กองบัญชาการกองทัพบก
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. การกิจตรวจสอบการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม

ปัจจุบันสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมมีสำนวนการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 18 เรื่อง ดังนี้

- ร้องเรียนกรณีมีการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จำนวน 7 เรื่อง
- ร้องเรียนกรณีมีการประพฤติผิดในเชิงชู้สาว จำนวน 5 เรื่อง
- ร้องเรียนกรณีมีการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยกฎหมายและจริยธรรม จำนวน 6 เรื่อง
- เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จด้วยการยุติการพิจารณา จำนวน 1 เรื่อง
- เรื่องร้องเรียนที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบของหน่วยงาน จำนวน 9 เรื่อง
- เรื่องร้องเรียนที่อยู่ระหว่างสรุปสำนวนเสนอผู้ตรวจการแผ่นดินวินิจฉัย จำนวน 8 เรื่อง

การดำเนินการด้านจริยธรรมในอนาคต

1. การกิจด้านการเสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม

1.1 ติดตามและรายงานการจัดทำประมวลจริยธรรม

1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และให้คำแนะนำในการจัดทำประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานที่ยังไม่จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจัดทำประมวลจริยธรรมแล้วแต่ยังมีองค์ประกอบไม่ครบตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

2. การกิจส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม

2.1 โครงการ “ท้องถิ่นอาสา รากหญ้าริเริ่ม ส่งเสริมจริยธรรม” เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น

2.2 โครงการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่เยาวชนในสถานศึกษา โดยร่วมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา

2.3 การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม

- โครงการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการด้านจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ

- โครงการศึกษาแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้านจริยธรรม

- โครงการคัดสรรคนดีต้นแบบ โดยการรวบรวมประวัติบุคคลที่เป็นที่ยอมรับในด้านคุณงามความดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จากทุกสาขาวิชาชีพทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเผยแพร่คุณงามความดีของบุคคลให้สังคมได้รับรู้โดยการจัดพิมพ์เป็นหนังสือ สารคดีสั้นเผยแพร่ทางโทรทัศน์ สปอตโฆษณาทางวิทยุ/โทรทัศน์ และวีดิทัศน์

- โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านจริยธรรม รวบรวมกรณีตัวอย่างและคำวินิจฉัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ด้านจริยธรรม

- ศึกษา วิจัย การดำเนินการด้านจริยธรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านจริยธรรม

- ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลแนวโน้มด้านจริยธรรม เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อผู้ตรวจการแผ่นดิน และผู้บริหารในการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม

- จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ความรู้และให้บริการข้อมูลแก่ผู้สนใจ

- จัดทำสถิติการร้องเรียนที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

- วิเคราะห์สาเหตุแห่งการร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสนอแนวทางแก้ไข

- จัดตั้งศูนย์ Hot Line เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำและตอบคำถามเกี่ยวกับจริยธรรม

2.4 โครงการจัดทำข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อกำหนด “วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม”

3. การกิจกรรมตรวจสอบการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม

3.1 โครงการร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านจริยธรรม เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ได้แก่

- ระเบียบการดำเนินการด้านจริยธรรม

- ระเบียบการไต่สวนสาธารณะ

3.2 โครงการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเชิงระบบ : กรณีศึกษาจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น

ฉันได้งาน เพราะผู้ตรวจการแผ่นดิน

พันวิษณ์ โจรนต์ันติ *

“สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน” (ขณะนั้น คือ “สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา”) ฟังดูแล้วอาจไม่คุ้นหูและบทบาทหน้าที่ที่สำคัญก็อาจไม่เด่นชัดนักสำหรับคนที่ยังไม่รู้จักสำนักงานดี ผมได้เริ่มเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สอบสวนตั้งแต่เดือนกรกฎาคมปี 2545 และได้เริ่มเรียนรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองที่จะช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐคนหนึ่งได้อย่างไร เรื่องร้องเรียนโดยเฉลี่ยกว่าสิบเรื่องต่อเดือนที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผมนั้น มีความหลากหลาย ในเรื่องเหล่านั้น มีทั้งเรื่องที่สรุปตีความได้ง่ายและกฎหมายรองรับที่จะแก้ปัญหาให้ได้ แต่บางกรณีก็เป็นเรื่องที่ซับซ้อน หากไม่ศึกษาให้ถี่ถ้วนก็อาจนำไปสู่บทสรุปที่ผู้ร้องเรียนอาจไม่ได้รับความยุติธรรมได้

เมื่อมองย้อนกลับไปในกรณีร้องเรียนที่ผมได้ทำสำเร็จมา ผมประทับใจเรื่องร้องเรียนของผู้ร้องเรียนท่านหนึ่ง กรณีการบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ทั้งนี้เนื่องจากผมสามารถช่วยให้ข้อพิพาทดังกล่าวเปลี่ยนไปเป็นโอกาสการทำงานที่ดีสำหรับผู้ร้องเรียนท่านนั้น และผมก็หวังว่า จากวันนั้น ผู้ร้องเรียนดังกล่าวคงจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 อย่างมีความสุขอยู่ทุกวันนี้

* เจ้าหน้าที่สอบสวน สำนักติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

กรณีร้องเรียนนั้น เริ่มจากว่า ผู้ร้องเรียนได้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ด้วยวุฒิการศึกษาขั้นต่ำคือ ม.3 ซึ่งเป็นการสอบประจำปี 2545 และผู้สอบผ่านจะมีสิทธิในการบรรจุตำแหน่งดังกล่าว โดยจะมีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่าน และมีผลต่อการได้รับการเรียกบรรจุได้ในระยะเวลา 2 ปี

เรื่องราวนี้คงจะไม่มีปัญหาอะไร หากไม่มีเหตุการณ์บังเอิญเกิดขึ้น กล่าวคือ ผู้จัดสอบ (คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.)) ได้กำหนดเกณฑ์ใหม่ โดยเปลี่ยนจากวุฒิการศึกษาของผู้สอบขั้นต่ำจาก ม. 3 เป็น ปวช. ส่งผลให้ผู้ผ่านการสอบและมีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อซึ่งรอการบรรจุแต่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวช. นั้น ถูกตัดสิทธิ์หรือหมดโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการตามตำแหน่งที่เดิมสอบได้โดยปริยาย

กรณีนี้ หากไม่คิดอะไรมาก ก็น่าจะเป็นไปตามที่ผู้จัดสอบต้องการได้ แต่หากมองถึงผู้ที่สอบได้แล้ว และกำลังรอการเรียกตัวที่จู้จี้ ก็หมดโอกาส ด้วยว่า เขาคนนั้น อยู่ในเงื่อนไขเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวช. และเรื่องนี้ ก็ได้มาอยู่ในความรับผิดชอบของผมที่จะต้องหาทางออกที่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียนท่านนั้น ซึ่งผมเองก็มีแต่ความหวังที่จะช่วยให้ผู้ร้องเรียนผ่านปัญหานี้ไปได้ และได้รับสิทธิ์ตามที่ตนสอบได้ เพราะนอกจากจะเป็นการช่วยเหลือผู้ร้องเรียนท่านนี้แล้ว ยังเป็นการช่วยผู้ที่อยู่ในกรอบปัญหาเดียวกันรายอื่น ๆ รวมทั้งเป็นการสร้างความชัดเจนและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐต่อไปในอนาคตด้วย

ผมเริ่มนำเรื่องนี้มาศึกษา และตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามเอกสารที่ได้รับ ผมยังพบอีกว่า เรื่องร้องเรียนดังกล่าวมีเวลาในการทำงานไม่มากนัก ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนอยู่ในข่ายการถูกเรียกบรรจุภายในวันที่ 8 มกราคม 2547 และจะถูกตัดสิทธิ์ได้หากข้อร้องเรียนนี้ไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ภายในวันดังกล่าว ในขณะที่เรื่องได้เข้ามาอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผมในเดือนพฤศจิกายนของปี 2546

ในเบื้องต้น ผมคิดว่า การเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้สอบได้แล้ว ไม่น่าจะทำได้ เนื่องจากจะเป็นการตัดสิทธิของผู้ที่ได้รับสิทธิ์นั้นไปแล้ว แต่การสรุปที่จะคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ด้วยวุฒิการศึกษาปวช. นั้น ได้ผ่านการรับรองจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไปเรียบร้อยแล้ว

อย่างไรก็ดี เมื่อผมติดต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อขอคำชี้แจง ผมก็ได้พบว่า เรื่องนี้ยังนายินดีที่หลายฝ่ายได้ช่วยกันแก้ปัญหาอยู่ เนื่องจาก ก.อบต. ได้ประชุมหารือในวันที่ 25 ธันวาคม 2546 แล้ว และได้ขอสรุปว่าจะไม่ตัดสิทธิ์ผู้ที่อยู่ในบัญชีรายชื่อก่อนการออกหลักเกณฑ์ปรับปรุงใหม่ ซึ่งนั่นหมายถึงผู้ร้องเรียน และผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขเดียวกันกับผู้ร้องเรียนก็จะได้สิทธิ์ตามเดิม แต่จะได้ก็ต่อเมื่อรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ลงนามรับรองเรื่องดังกล่าว

ปัญหานี้จึงอยู่ที่ว่า การลงนามรับรองเรื่องของรองอธิบดีฯ จะต้องให้แล้วเสร็จก่อน 8 มกราคม 2547 เพื่อให้ผู้ร้องเรียนใช้สิทธิ์ของตนได้ทัน ดังนั้น งานของผมอีกประการหนึ่งคือการให้เอกสารดังกล่าวได้ผ่านการลงนามจากรองอธิบดีฯ แม้ว่าท่านจะมีงานและภารกิจที่เร่งด่วนอยู่เป็นรายวันก็ตาม ซึ่งการจะร่อนหนังสือให้เป็นไปตามขั้นตอนราชการและมติจะมีผลใช้บังคับในทางกฎหมายอย่างสมบูรณ์นั้น ดูเหมือนว่าจะเป็นไปได้ยาก เพราะนับจากวันที่ 25 ธันวาคม 2546 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2547 นั้น ผมมีเวลาทำงานเพียง 8 วันทำการเท่านั้น และเป็นช่วงสิ้นปีทีเอกสารจะมีความล่าช้าเนื่องจากเทศกาลขึ้นปีใหม่

ผมได้ขอคำปรึกษาเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในขณะนั้น (นายปราโมทย์ โชติมงคล) และได้ขอให้ท่านพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่จะหาวิธีการเร่งด่วนให้เรื่องนี้ลุล่วงไปได้ ผมได้ขอสรุปถึงทางออกให้เป็นการส่งเอกสารด้วยโทรสาร และการโทรศัพท์ติดต่อ อีกทั้งท่านเลขาธิการฯ ก็ได้กรุณาติดต่อด้วยอีกทางหนึ่งเพื่อให้เรื่องที่ผมได้รับมอบหมายนั้นผ่านไปได้อย่างดี

ผมทราบว่า เอกสารทั้งหมดได้รับการลงนามในเย็นวันที่ 7 มกราคม 2547 ซึ่งผมยินดีเป็นอย่างมากที่เรื่องได้รับการรับรองทันเวลา สิ่งสุดท้ายที่ผมจะต้องดำเนินการให้ทัน เพื่อช่วยเหลือผู้ร้องเรียน คือ การหาวิธีการให้มติดังกล่าวจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดที่กำลังจะตัดสินคดีสิทธิของผู้ร้อง (ก.อบต.จังหวัด) ให้ทันในวันที่ 8 มกราคม 2547 ทั้งนี้ เนื่องจากวันเดียวกันนี้เป็นวันที่ ก. อบต.จังหวัดดังกล่าว กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในบัญชีรายชื่อจำนวน 100 คน มารายงานตัวพร้อมยื่นเอกสารที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติตรงตามที่เกณฑ์ปรับปรุงใหม่ระบุ และยังมีข้อกำหนดอีกว่า หากมีผู้ที่ยังไม่พร้อมก็ให้รอเรียกครั้งต่อไป

สำหรับผู้ร้องเรียนดังกล่าว สิทธิในการอยู่ในบัญชีรายชื่อกำลังจะหมดลงในเดือนกุมภาพันธ์ 2547 และ เป็นที่ชัดเจนว่า การเรียกบรรจุครั้งถัดไปหลังวันที่ 8 มกราคม 2547 คงจะไม่เกิดขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2547 แน่แน่นอน

ดังนั้น แม้ว่าการที่ผมทราบว่าท่านอธิบดีฯ ได้ลงนามแล้ว แต่ผมก็ต้องนำเอกสารนั้นไปให้ถึง ก. อบต.จังหวัดดังกล่าว ภายในวันที่ 8 มกราคม 2547 เพราะเป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้ผู้ร้องเรียนได้รับสิทธิได้ ทั้ง ๆ ที่ผมทราบดีว่า ก. อบต.จะส่งเรื่องถึง ก. อบต.จังหวัดดังกล่าวตามขั้นตอนของราชการก็ตาม

ผมเฝ้ารอว่าเอกสารจาก ก. อบต. ที่ลงนามจากรองอธิบดีฯ จะถึงมือผมเมื่อไร ตั้งแต่คืนวันที่ 7 มกราคม และในวันที่ 8 มกราคม 2547 ดูเหมือนจะเป็นวันที่ผมจำได้ดีในการทำงานของผมในรอบปี เพราะผมได้รับโทรสารจาก ก. อบต. แต่เช้า และในเวลาเดียวกันผมก็รีบส่งโทรสารต่อไปทันทีและได้โทรศัพท์ประสานกับ ก. อบต. จังหวัดดังกล่าว ทราบว่าได้รับเอกสารเรียบร้อยแล้วในเวลา 08.30 น.

ณ เวลา 09.00 น. ก.อบต.จังหวัดดังกล่าวได้นัดผู้ที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้รอรับการบรรจุทั้ง 100 คน ให้มารายงานตัวเพื่อบรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่

และตัดสินใจผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายที่เกณฑ์ปรับปรุงใหม่นั้นกำหนด ดังนั้น การที่โทรสารจากผมไปถึง ก. อบต.จังหวัดดังกล่าว ทันในเวลาจึงเป็นความสำเร็จผมในงานชิ้นนี้ ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้ดูแลประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมภายใต้กรอบการทำงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ความทรงจำในการทำงานของผมครั้งนี้ เป็นความทรงจำที่ดียิ่งขึ้น เมื่อผมได้รับจดหมายขอบคุณจากผู้ร้องเรียนท่านนี้ และได้รับทราบจากผู้ร้องเรียนท่านนี้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ตามความตั้งใจแล้ว



สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หากไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ
ใช้สิทธิร้องเรียน
ไม่เพียงเพื่อตัวท่าน แต่เพื่อตัวรวม

โทร. 1676 (ฟรีทั่วประเทศ)

www.ombudsman.go.th



จรรยาข้าราชการพลเรือนสามัญ

นงลักษณ์ หอดตระกูล *

บทนำ

การทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานที่มีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีผลกระทบกับสังคมมากกว่าต่อตนเองและพวกพ้อง งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชนและงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีผลกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลต่อส่วนรวมและส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ดังนั้นอาชีพ “ข้าราชการ” ในทุกชาติทุกสังคม จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในชาติว่าจะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน

สำหรับข้าราชการ การผสมผสานระหว่างจริยธรรมและกฎเกณฑ์ กฎหมายต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเฉพาะเจาะจงสำหรับอาชีพข้าราชการ โดยไม่จำเป็นต้องมีในประชาชนทั่วไป เนื่องจากข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นในการดูแลสิทธิ ความชอบธรรมต่างๆที่ประชาชนต้องได้รับ

ด้วยหลักการดังกล่าวรัฐได้ตรา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 โดยได้ประกาศเจตนารมณ์ในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้ใน มาตรา 34 ที่บัญญัติให้ “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมี **คุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี**”

* ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการต้องรักษาจรรยาข้าราชการ

ด้วยเหตุที่การตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีเจตนารมณ์ประการหนึ่งคือ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ดังนั้นจึงมีการกำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ ขึ้น ประกอบด้วย 2 มาตรา

มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการพลเรือนแยกออกจากบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้อกับวินัยข้าราชการ ซึ่งเป็นครั้งแรก ที่บัญญัติแยกออกจากกัน โดยให้ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดจรรยาข้าราชการขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และด้วยเหตุที่จรรยาข้าราชการไม่ใช่วินัยที่มีบทบัญญัติเป็นข้อห้ามข้อปฏิบัติและมีบทบัญญัติว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ

ผู้กระทำผิดวินัยด้วย ดังนั้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจรรยาข้าราชการจึงได้กำหนดบทบัญญัติเป็นแนวทางปฏิบัติให้จรรยาข้าราชการมีความหมายเป็นเงื่อนไขและปัจจัยในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านบวก คือในการแต่งตั้งหรือการเลื่อนเงินเดือน และในด้านที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการตักเตือนข้าราชการผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

ความเดิมของจรรยาข้าราชการพลเรือน

รัฐได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการพลเรือน มาโดยตลอดจะเห็นได้จากเดิมเคยมีบทบัญญัติในมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ว่า *ข้าราชการพลเรือนต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ.กำหนด* ซึ่ง ก.พ.ได้กำหนดจรรยาบรรณกลางไว้สำหรับให้ข้าราชการพลเรือนถือปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นข้อบังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2537 โดยกำหนดเป็น จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ซึ่งมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติว่าด้วย วินัยข้าราชการพลเรือน เป็นส่วนใหญ่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปัจจุบัน จึงได้บัญญัติแยกจรรยาข้าราชการและวินัยข้าราชการออกจากกันให้ชัดเจน และยังได้นำหลักการและแนวคิด 5 ประการของ “ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” 5 ประการ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้น และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบใหม่ มากำหนดเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการสามารถรักษาจรรยาข้าราชการไว้โดยมีหลักยึดในแต่ละประการอย่างชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ

การกำหนดจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

แม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อย่างไรก็ตาม ก.พ.ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 8(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 "... ให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้..." จึงได้ศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาจรรยาข้าราชการ โดยศึกษา วิเคราะห์การพัฒนาจรรยาข้าราชการตามวิธีการที่เป็นสากล ทั้งศึกษาเอกสารเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาจรรยาข้าราชการของต่างประเทศและประเทศไทย รวมทั้งศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีจากการพัฒนาจริยธรรมและจรรยาข้าราชการของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับจากองค์กร OECD ว่าประชาชนมีระดับความเชื่อใจไว้วางใจภาครัฐสูงแล้ว จึงได้จัดทำคู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำจรรยาข้าราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ.จัดทำขึ้นนี้ เป็นผลการศึกษาร่วมกันของสำนักงาน ก.พ. และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยนำเสนอหลักการแนวคิด ทฤษฎีเพื่อให้ผู้บริหารและข้าราชการพลเรือนตระหนักและยอมรับว่าจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งดีงามที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์อย่างชอบธรรม และได้เสนอแนะขั้นตอนการจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และแนวทางนำสู่การปฏิบัติจริง ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำจรรยาข้าราชการพลเรือนและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการ

1. **ตั้งคณะทำงานจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ** โดยให้มีผู้แทนจากหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงาน และมีฝ่ายเลขานุการที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย

2. รวบรวมข้อมูลและทบทวนกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยดูสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ถูกต้องของข้าราชการ ทฤษฎี และหลักการด้านจริยธรรมที่ควรใช้เป็นหลักยึดถือในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิด มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ รวมทั้งศึกษาตัวอย่างความสำเร็จของ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายคลึง กับส่วนราชการและประสบความสำเร็จในการใช้จรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม

3. ประมวลข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผล โดยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจัดหมวดหมู่ แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และใช้ประกอบการประชุมคณะทำงานจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

4. จัดทำร่างจรรยาและมาตรฐานพฤติกรรม โดย

4.1 กำหนดปรัชญาและคุณค่าที่ควรยึดถือ ปรัชญา หมายถึง ความเชื่อ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เป็นสิ่งที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์มาเป็นระยะเวลานาน

คุณค่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่ยึดถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่า การประพฤติปฏิบัติใด ๆ จะนำไปเพื่อตอบสนองต่อคุณค่าเหล่านี้ เช่น การให้คุณค่ากับหลักวิชาการในการปฏิบัติ การให้คุณค่ากับความเสมอภาค เป็นต้น

ปรัชญาและคุณค่าที่ควรยึดถือ เป็นหัวใจสำคัญของจรรยาข้าราชการที่ผู้ปฏิบัติ ตามจรรยาจะต้อง มีร่วมกัน จึงจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันได้

คุณค่าที่ควรยึดถือ ส่วนหนึ่งจะมาจากค่านิยมสร้างสรรค์ตาม มาตรา 78 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อันได้แก่

- การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

■ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

นอกจากนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดคุณค่าที่ควรยึดถือที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของส่วนราชการเพิ่มอีกตามความจำเป็น แต่ไม่ควรให้มีมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้ปฏิบัติได้ยาก อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนคุณค่าที่ควรยึดถือ ว่าควรจะมีจำนวนมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปปฏิบัติเป็นสำคัญ

4.2 กำหนดมาตรฐานพฤติกรรม เนื่องจากคุณค่าที่ควรยึดถือ มีลักษณะที่เป็นนามธรรม และเป็นเพียงกรอบกว้าง ๆ ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนั้น จึงจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่เหมาะสม ที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามคุณค่าที่ยึดถือนั้นแล้ว โดยจะต้องพิจารณาจากบริบทของส่วนราชการ มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นนี้ จะต้องเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น การกำหนดเรื่องการรับเลี้ยงจากคู่สัญญาของส่วนราชการ จะมีความจำเป็นสำหรับส่วนราชการที่มีการทำงานในลักษณะที่เป็นสัญญาจ้างเป็นประจำ เป็นต้น

ประเด็นสำคัญในการพิจารณากำหนดมาตรฐานพฤติกรรม ได้แก่

- เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่องานมาก
- ความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น
- ความสอดคล้องกับลักษณะงาน
- โอกาสที่พฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานพฤติกรรมก็อาจจะไม่สามารถครอบคลุมพฤติกรรมทุกพฤติกรรม หรือสถานการณ์ทุกสถานการณ์ได้ แต่สิ่งที่กำหนด จะต้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดของข้าราชการ ที่แสดงให้เห็นถึงการยึดถือในคุณค่าที่ส่วนราชการกำหนดได้

4.3 กำหนดกลไกการควบคุม ต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในร่างจรรยาบรรณนี้ กลไกที่สำคัญที่จะต้องกำหนดไว้ ได้แก่

- การให้คำปรึกษาแนะนำ ในกรณีที่ข้าราชการไม่มั่นใจในสิ่งที่กำลังจะกระทำหรือกระทำไปแล้วว่าจะถูกต้องตามจรรยาบรรณราชการของส่วนราชการหรือไม่ รวมถึงการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้วย
- การร้องเรียนหรือแจ้งเหตุ ในกรณีที่พบเห็นการกระทำที่ละเมิดจรรยาบรรณราชการหรือสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การกระทำที่ละเมิดจรรยาบรรณราชการ
- การตรวจสอบพฤติกรรมหรือการกระทำตามคำร้องเรียนหรือการแจ้งเหตุนั้น
- การให้รางวัลและการลงโทษ จากการกระทำหรือไม่กระทำตามจรรยาบรรณราชการ

5. นำเสนอ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดย

5.1 จัดทำเอกสารร่างจรรยาบรรณราชการ และเผยแพร่เอกสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกส่วนราชการ ได้แก่

- ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างทุกคน
- ประชาชนผู้รับบริการ
- ฝ่ายการเมืองที่เกี่ยวข้อง
- ภาคเอกชนที่ทำงานร่วมด้วยหรือเป็นคู่สัญญา

5.2 ในการเผยแพร่เอกสารและสื่อออกไปนั้น จะต้องระบุช่องทางที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเหล่านั้นจะสามารถแสดงความคิดเห็นต่อร่างจรรยาบรรณนี้ได้ ประกอบด้วย

■ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถแนบไปพร้อมกับร่างจรรยาบรรณนี้ และกำหนดให้ส่งกลับในระยะเวลาที่เหมาะสม

- การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินทราเน็ต หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- การใช้กล่องรับความคิดเห็น
- การจัดประชุมระดมความคิดเห็น

■ การสัมภาษณ์

5.3 ปรับปรุงร่างจรรยาโดย จะต้องรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมด ประมวลและจัดทำเป็นเอกสารนำเข้าไปประชุมคณะทำงานฯ เพื่อปรับปรุงร่างจรรยาข้าราชการอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปสู่ขั้นตอนการประกาศใช้

6. การประกาศใช้

6.1 นำเสนอฝ่ายบริหารเพื่อให้เห็นชอบก่อนที่จะนำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมไปประกาศใช้ในส่วนราชการ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมฝ่ายบริหารส่วนราชการอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เกิดการยอมรับและเป็นการสร้างพันธะสัญญาในการให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ต่อการนำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมนี้ไปใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่ หน่วยงานรับผิดชอบที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม เป็นผู้ผลิตเอกสารจรรยาข้าราชการ และมาตรฐานพฤติกรรม รวมทั้งสื่อในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยจะต้องมั่นใจได้ว่า ทุกคนจะได้รับสำเนาจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมคนละ 1 ชุด และจะต้องมีเก็บรักษาไว้ในสถานที่ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้สะดวกอีกส่วนหนึ่งด้วย

6.3 ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ หน่วยงานรับผิดชอบที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะให้ทราบถึงการประกาศใช้จรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการ รวมทั้งรับทราบสาระสำคัญของจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการด้วย เพื่อให้สาธารณะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติตนของข้าราชการตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมนี้ด้วย

6.4 ให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จะต้องจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการและมาตรฐาน

พฤติกรรมแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของส่วนราชการทุกคนก่อนที่จะไปสู่การปฏิบัติรวมทั้ง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่จะเข้ามาทำงานใหม่ด้วย

การนำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมไปใช้ในส่วนราชการ

เมื่อจัดทำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการเสร็จสิ้นแล้ว สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าการจัดทำ คือ การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของจรรยาข้าราชการนั้นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัตินั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสองส่วน คือ

1. ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการทุกฝ่าย จะต้องยอมรับและร่วมกันปฏิบัติตาม
2. ระบบหรือกลไกส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการ เช่น การควบคุมและรายงาน การให้รางวัลและการลงโทษ เป็นต้น

ขั้นตอนการนำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมไปใช้ ในส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความเข้าใจและการยอมรับ

1.1 จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีหน้าที่

- จัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของส่วนราชการทุกคนก่อนที่จะนำจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติ
- ให้ความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่จะเข้ามาทำงานใหม่

■ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ทดสอบความเข้าใจ การฝึกอบรมหรือให้ความรู้เรื่องจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมทุกครั้ง จะต้องมีการทดสอบความรู้และความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะต้องมีเกณฑ์การผ่านการทดสอบในระดับสูงสุดด้วย

1.3 ทำข้อตกลงในการปฏิบัติตาม หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของส่วนราชการทุกคน จะต้องลงลายมือชื่อ แสดงการยอมรับเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การประกาศและบังคับใช้

2.1 กำหนดกลไกในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่

- การควบคุมดูแล
- การให้คำปรึกษาแนะนำ
- การแจ้งเหตุ
- การตรวจสอบและแก้ไข

2.2 ชี้แจงบทบาทให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ผู้บริหารระดับสูง

■ สร้างและรักษาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับนโยบาย กระบวนการ ข้อตกลงและการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ สร้างกระบวนการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมอย่างสูงที่สามารถมองเห็นได้ และเป็นตัวแบบในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และให้ความชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ รับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ด้วยความเคารพในตัวข้าราชการ

■ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ สำหรับทุกคน ในการพูดคุยหรืออภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และมีความตื่นตัวกับการตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง เสริมแรงให้พฤติกรรมที่มีจริยธรรม และจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ ทำให้แน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

หน่วยงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

■ กำหนดวิธีการที่จะทำให้แน่ใจว่า พนักงานได้รับทราบและเข้าใจจรรยาข้าราชการของส่วนราชการแล้ว

■ ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ วางแผนและดำเนินการจัดการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาข้าราชการของส่วนราชการเป็นไปอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

■ กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมของข้าราชการในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

■ เป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติด้วยการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง

ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน

- กระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการที่จะนำประเด็นทางด้านจริยธรรมมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาข้าราชการของส่วนราชการอย่างทั่วถึง
- จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจรรยาข้าราชการของส่วนราชการในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้
- ให้มีการสนทนาเกี่ยวกับหลักการ/ความถูกต้องในระหว่างการบังคับบัญชา/ให้คำแนะนำในการทำงาน
- อภิปรายประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาข้าราชการของส่วนราชการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปฏิบัติที่ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ตัวข้าราชการ
- อ่าน ทำความเข้าใจและยอมรับในจรรยาข้าราชการของส่วนราชการนี้ รวมทั้งเก็บสำเนาของจรรยาข้าราชการของส่วนราชการไว้กับตัวเพื่อการอ้างอิง
- มีส่วนร่วมในการพูดคุย อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
- ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ด้วยการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ทั้งด้วยลายลักษณ์อักษรและจิตวิญญาณ
- ร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและเสริมสร้างพฤติกรรมและบรรยากาศการทำงานที่มีจริยธรรม
- เข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง แสวงหาความรู้ ความเข้าใจเพิ่มเติมตามโอกาสที่มี

■ ในกรณีที่ไม่มีมั่นใจว่าสิ่งที่ตนเองจะกระทำลงไป เป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ให้นำเรื่องนั้นไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลเรื่องจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

■ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลเรื่องจรรยาข้าราชการของส่วนราชการให้ทราบถึงการฝ่าฝืน ข้อบังคับจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ของข้าราชการคนอื่นทันทีที่ทราบถึงการกระทำนั้น

ขั้นตอนที่ 3 สร้างกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุน

3.1 จัดระบบข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ จรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม เป็นเพียงกรอบและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ในส่วนราชการ ไม่สามารถจะกำหนดพฤติกรรมที่ควร หรือไม่ควรปฏิบัติได้ครบถ้วนทุก พฤติกรรมหรือทุกสถานการณ์ ดังนั้น ในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐาน พฤติกรรม จึงจะต้องมีแหล่งข้อมูลไว้ให้ข้าราชการค้นคว้าหาความรู้ และใช้ในการอ้างอิงได้ ส่วนราชการต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ และมาตรฐานพฤติกรรม เป็นผู้จัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ให้ข้าราชการสามารถเข้าไป ค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างสะดวก ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของ หนังสือ เอกสาร หรือสื่อต่าง ๆ

3.2 จัดให้มีผู้ตีความและให้คำแนะนำในการปฏิบัติ โดยปกติ หน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม จะทำหน้าที่ตีความและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม เพื่อให้ การปฏิบัติตามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานนี้เพียงหน่วยเดียว อาจไม่สามารถให้คำแนะนำ ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงอาจกำหนดให้มีหน่วยงานหรือบุคคลอื่นทำหน้าที่นี้เพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนที่จะทำหน้าที่นี้

3.3 การให้รางวัลและลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษเป็นมาตรการหนึ่งที่จะ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมได้อย่างดี

ถึงแม้มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนจะได้บัญญัติไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา แต่ส่วนราชการยังสามารถกำหนดหรือจัดให้มีการให้รางวัล ในรูปแบบอื่น ๆ ได้อีก เช่น

- กำหนดให้เรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ หรือ
- ให้มีการตั้งรางวัลสำหรับเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ

ผู้ละเมิดจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นการกระทำ ผิดวินัยด้วย จึงต้องนำเรื่องนี้เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย ส่วนการกระทำผิด หรือฝ่าฝืนจรรยาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวินัย ควรมีการกำหนดบทลงโทษขึ้นใหม่

อย่างไรก็ตามการส่งเสริมข้าราชการให้มีจรรยาเป็นเรื่องของการสร้างจิตสำนึก จึงไม่ควรเน้นมาตรการลงโทษ แต่ควรเน้นการส่งเสริม การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ เป็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 4 การทบทวนจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการ

4.1 กำหนดระยะเวลาในการทบทวนที่ชัดเจน ส่วนราชการควรมีผู้รับผิดชอบ การติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม และการทบทวน แก่ไขจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม โดยกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม ไม่ควรเกิน 6 เดือน ต่อครั้ง และระยะเวลาในการทบทวนแก้ไขจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม ไม่ควรเกินกว่า 3 ปี

4.2 มีระบบการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ดูแลเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมและหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การรายงานผลการดำเนินงานตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของส่วนราชการ หน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม จะเป็นผู้กำหนดรูปแบบและระยะเวลาการรายงานผลให้สอดคล้องกับระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น จะเป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังหน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ดูแลเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม ซึ่งหน่วยงานนี้ จะทำหน้าที่สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรม และฝ่ายบริหารของส่วนราชการ และจัดทำเป็นรายงาน ซึ่งอาจกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของส่วนราชการก็ได้

บทสรุปข้อเสนอแนะสำหรับส่วนราชการ เพื่อจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

- การจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของหน่วยงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบจัดทำและประกาศใช้
- การเผยแพร่และประกาศให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการ
- ต้องมีหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา แนะนำเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในหน่วยงานในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา และให้คำแนะนำในกรณีเกิดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการปฏิบัติ พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ต้องมีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่และต้องจัดระบบให้ทุกคนที่ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการได้รับสำเนา คู่มือ

■ ต้องเปิดโอกาสในการตรวจสอบให้แก่บุคคลต่าง ๆ จากภายนอก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในองค์กร

■ ต้องจัดการพัฒนาเพื่อให้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคนในองค์กรดังต่อไปนี้

- การใช้ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- แนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของหน่วยงาน
- เนื้อหาของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของหน่วยงาน
- สิทธิและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากเกิดการปฏิบัติที่ ขัดแย้งกับข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

■ ต้องรายงานการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของเจ้าหน้าที่ในรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สาธารณชนรับทราบและร่วมตรวจสอบ เนื้อหาในรายงาน ประกอบด้วย

- การเตรียมการและการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
- การเข้าถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม/ พันธะสัญญาต่าง ๆ และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

- การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
- การพัฒนา
- กระบวนการและการปฏิบัติจริงทั่วทั้งองค์กร

■ การให้รางวัลและลงโทษอย่างไร

■ องค์กรภายนอก/ภายในที่ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้การปกป้องคุ้มครองในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวข้องกับกรกระทำต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับผลประโยชน์สาธารณะ

■ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ภาครัฐอาวุโสของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐระดับปฏิบัติทั่วไป

การดำเนินการส่งเสริมส่วนราชการในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำส่วนราชการนำร่อง 5 หน่วยงานในการจัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการ เพื่อนำมาแนวทางรูปแบบการดำเนินการแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป

หน่วยงานนำร่องทั้ง 5 หน่วยงานประกอบด้วย กรมการปกครอง กรมอนามัย กรมป่าไม้ กรมราชทัณฑ์ และสำนักงาน ก.พ. มีขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำและบทเรียนจากการดำเนินการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่ส่วนราชการที่สนใจได้เป็นอย่างดี และทั้ง 5 หน่วยงานได้จัดทำร่างข้อบังคับเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในปีงบประมาณ 2552 นี้สำนักงาน ก.พ. ยินดีเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการแก่ส่วนราชการ และได้เตรียมแผนรองรับอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติให้ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

บรรณานุกรม

- . (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 . กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด.
- สำนักงาน ก.พ.,(2551). สารสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551.กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร,ศาสตราจารย์.จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ:สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน 2551
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการพลเรือน(ฉบับร่าง).กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.2551



เล่าเรื่องด้วยภาพ

รัตนสิริ ดวงวิชัย *

สวัสดีค่ะ ท่านผู้อ่านทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งแล้วนะคะ สำหรับคอลัมน์เล่าเรื่องภาพ ฉบับนี้ก็เป็นฉบับที่ 4 แล้วนะคะที่ได้จะมาเล่าเรื่องราว และกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานระหว่างเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม 2551

เรามาเริ่มกันเลยดีกว่านะคะ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2551 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้จัดประชุมคณะทำงานเพื่อจัดเตรียมการจัดประชุมใหญ่สามัญ “สมาคมผู้ตรวจการแผ่นดินแห่งเอเชีย (Asian Ombudsman Association ครั้งที่ 11) โดยการจัดประชุม A.O.A. ครั้งนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพ จะจัดขึ้นระหว่างวัน 2-5 พฤศจิกายน 2552 ณ โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ผู้ตรวจการแผ่นดิน และหัวหน้าองค์กรจากประเทศสมาชิก ทั้งหมด 23 องค์กร จาก 15 ประเทศ และ 2 เขตปกครองพิเศษ



* เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์อาวุโส สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำหรับวัตถุประสงค์ของการประชุม เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างผู้ตรวจการแผ่นดิน และหน่วยงานตรวจสอบในหมู่ประเทศสมาชิก เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิประชาชน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่สอง พลเอกธีรเดช มีเพียร ประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้กล่าวให้การต้อนรับผู้ตรวจการแผ่นดินคนใหม่ ท่านผาณิต นิตินันท์ประภาศ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้ง เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2551 ให้เป็นผู้ตรวจการแผ่นดิน และท่านเป็นผู้ตรวจการแผ่นดินหญิงท่านแรกของประเทศไทย เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2551 ณ ห้องประชุม 1 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน



มาก่อนที่กิจกรรมที่สาม เป็นการนัดสัมมนาผู้ตรวจการแผ่นดินพบประชาชน
ในส่วนภูมิภาค ซึ่งครั้งนี้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 26-28 พฤศจิกายน 2551 ณ ห้องเวียงทอง
โรงแรมลำปางเวียงทอง จังหวัดลำปาง



สำหรับกิจกรรมในวันแรก เป็นการเปิด
นิทรรศการโดย พลเอกธีรเดช มีเพียร ประธาน
ผู้ตรวจการแผ่นดิน และได้เยี่ยมชมบอร์ด
นิทรรศการขององค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมงาน
และการแข่งขันตอบปัญหาของเด็กนักเรียน
ซึ่งในช่วงเช้าเป็นการแข่งขันตอบปัญหาของ

นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยโรงเรียนที่ได้รางวัลชนะเลิศ คือ โรงเรียน
ประชารัฐธรรมคุณ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 คือ โรงเรียนลำปางกัลยาณี รางวัลรอง
ชนะเลิศอันดับ 2 คือ โรงเรียนเขลางค์นคร



และในช่วงบ่ายเป็นการแข่งขันตอบปัญหาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนที่ได้รางวัลชนะเลิศ คือ โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กุลวิทยา รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 คือ โรงเรียนลำปางกัลยาณี และรางวัลชนะเลิศอันดับ 2 คือ โรงเรียนพระราชวัชรธรรมคุณ



กิจกรรมวันที่สอง ในช่วงเช้าเป็นการเปิดงานสัมมนาโดยท่านปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดิน และการบรรยายพิเศษ เรื่อง “จริยธรรมสำหรับมนุษย์” โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์



สำหรับในช่วงบ่ายเป็นการบรรยาย เรื่อง “การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ” โดยนายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดิน



ต่อจากนั้น เป็นการอภิปราย เรื่อง องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ โดยนายสุรสิทธิ์ โกศลนาวิณ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ นายนิรันดร์ คำเสมานันท์ ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดลำปาง และนายรักษเกชา แฉ่ฉาย ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษา ผู้ตรวจการแผ่นดิน

มาถึงกิจกรรมในวันสุดท้าย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่อง “อสม. เครือข่ายสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน : หูตาของสังคม” โดย นายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้ตรวจการแผ่นดิน และนายประยุทธ์ แสงสุรินทร์ รักษาการนักวิชาการสาธารณสุข 9 ด้านสาธารณสุขมูลฐาน กระทรวงสาธารณสุข



สำหรับกิจกรรมที่มีบริการตั้งแต่วันแรกถึงวันสุดท้ายก็คือ การให้บริการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน เข้ามาปรึกษาขอคำปรึกษา และยื่นร้องเรียนต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน



และแล้วก็มาถึงกิจกรรมสุดท้ายที่จะมาเล่าให้ฟังกัน เป็นการไปร่วมจัดนิทรรศการ ในการประชุมสมัชชาประชาชนด้านคอร์รัปชัน เนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล ประจำปี 2551 ในหัวข้อ “ประชาธิปไตยกับการคอร์รัปชัน” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2551 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น



นี่ ก็เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาเล่าให้กับท่านผู้อ่านได้ฟังกัน ซึ่งฉบับนี้ อาจจะมี กิจกรรมน้อยไปหน่อย แต่ก็เต็มไปด้วยคุณภาพ เอาเป็นว่าฉบับหน้าจะนำกิจกรรมต่าง ๆ มาเล่าสู่กันฟังให้มากขึ้นนะคะ



สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หากไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ
ใช้สิทธิร้องเรียน
ไม่เพียงเพื่อตัวท่าน แต่เพื่อส่วนรวม

โทร. 1676 (ฟรีทั่วประเทศ)

www.ombudsman.go.th

ผู้ตรวจการแผ่นดิน กับการตรวจสอบจริยธรรม

दनัย จันทิม¹

สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

พบกันอีกเช่นเคยในวารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน ในคอลัมน์ “ท่านถาม-เราตอบ” ซึ่งถ้าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือประชาชนโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะการนั้น จะชอบหรือไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ก็ตาม ท่านสามารถเขียนจดหมายมาสอบถามยัง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ โดยส่งมาที่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เลขที่ 1193 อาคารเอ็กซิม ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

สำหรับในฉบับนี้ เราจะทราบว่รัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินเพิ่มขึ้นหลายประการ ซึ่งมีอยู่ประการหนึ่ง ซึ่งมีผู้สงสัย เป็นจำนวนมากได้สอบถามไปยังรายการผู้ตรวจการแผ่นดินพบประชาชน ที่ผมกับคุณรักษเกษฯ แฉฉ่าย จัดอยู่ทางสถานีวิทยุรัฐสภา เป็นประจำทุกวันศุกร์เวลา 6.00 – 6.30 นาฬิกา ว่า ผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไรบ้าง ซึ่งผมกับคุณรักษเกษฯ ได้ตอบไปทางรายการวิทยุแล้ว จึงอยากจะนำปัญหาดังกล่าวมาตอบไว้ในวารสารผู้ตรวจการแผ่นดินนี้ด้วย

¹ ผู้อำนวยการสำนักสอบสวน 2 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

การตรวจสอบจริยธรรม รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 279 วรรคสาม และมาตรา 280¹ คือ

1. ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำ ในการจัดทำ หรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น

2. มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมี กลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ จะต้องมีกลไกและระบบ ในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอน การลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

3. ส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

4. กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดขึ้นให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

5. กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจาก ตำแหน่งตามมาตรา 270

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 244 (2)

6. กรณีที่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรง หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่ใช่ไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

ดังนั้น เพื่อการดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงได้กำหนด วิธีการการดำเนินการไว้ในร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ขณะนี้อยู่ระหว่างสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี นำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวาย เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย เพื่อประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป โดยบัญญัติไว้ดังนี้

หมวด 4

จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 36 การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐแต่ละประเภท ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมหรือปรับปรุง ประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

(2) ส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึก ในด้านจริยธรรม

(3) รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการ บังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรม

เพื่อประโยชน์แห่งการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และราชการส่วนท้องถิ่นส่งประมวลจริยธรรมที่ได้จัดทำขึ้นไปยังสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินภายในหกสิบวันนับแต่วันที่จัดทำประมวลจริยธรรมดังกล่าวแล้วเสร็จ

มาตรา 37 ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยให้นำบทบัญญัติหมวด 2 การร้องเรียน และการพิจารณาสอบสวนหาข้อเท็จจริง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อดำเนินการพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามวรรคหนึ่งแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่า การกระทำความผิดของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม หากการกระทำของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองดังกล่าวเป็นการกระทำผิดร้ายแรง ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญ

มาตรา 38 ในกรณีที่มีการร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินส่งเรื่องให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม เพื่อดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

มาตรา 39 ในกรณีที่ผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีลักษณะร้ายแรงหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้ที่รับผิดชอบจะไม่ใช่ไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

การไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดซึ่งอย่างน้อยต้องมีมาตรฐานหรือหลักประกันไม่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือหลักประกันตามมาตรา 31

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด คือ วิธีการการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของ
ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องปฏิบัติตาม
รัฐธรรมนูญ จึงเรื่องและผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน
ได้ทราบถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และสิทธิของประชาชนที่เพิ่มขึ้นในการที่จะช่วยกัน
ตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม
เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ หากท่านมีข้อข้องใจ สงสัยหรือมีปัญหาจะสอบถาม สามารถ
สอบถามได้ที่โทรศัพท์หมายเลข 1676 ในวันและเวลาราชการ
