จริยธรรมและวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดย นายชัยพัฒน์ ไชยสวัสดิ์

ผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จริยธรรม และ วินัย

"จริยธรรม" (ETHICS) คือ มาตรฐานทางพฤติกรรมที่พึงถือปฏิบัติเพื่อความดีงาม คำว่า "จริยธรรม" เป็นนามธรรม ไม่มีตัวตนที่เป็นข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติโดยชัดเจน เมื่อกำหนดเป็นรูปธรรม เป็นข้อห้าม หรือข้อปฏิบัติชัดเจน จะเรียกว่า "ประมวลจริยธรรม"

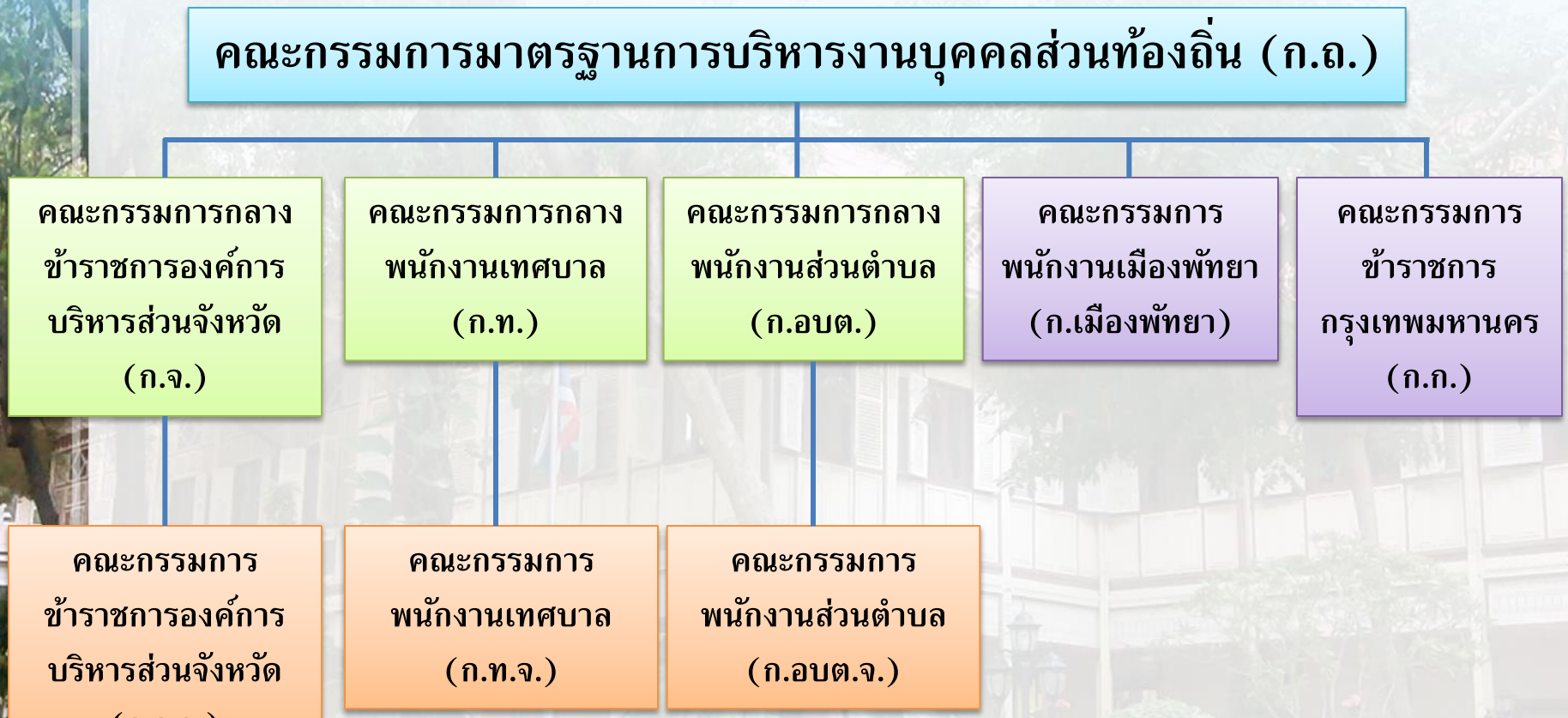
"วินัย" (DISCIPLINE) คือ มาตรฐานทางพฤติกรรมที่ต้องถือปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน คำว่า "วินัย" เป็นทั้งนามธรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออก และรูปธรรม คือข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้

ความแตกต่างระหว่าง จริยธรรม กับ วินัย

ถ้าสังเกตให้ดีจะเห็นได้ว่า ทั้งจริยธรรมและวินัย ต่างก็เป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมสำหรับถือปฏิบัติของคน แต่ต่างกันที่

จริยธรรม	วินัย
- เป็นมาตรฐานที่พึงปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้งทางจิตใจและทางการกระทำ - มีจุดประสงค์เพื่อความดีงาม	- เป็นมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติในการกระทำไม่รวมถึงความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ - มีจุดประสงค์เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำ

โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น



คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

อำนาจหน้าที่

(1) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนด หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนเทศบาล และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

(4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ. (ซึ่งแต่เดิมได้มีการแต่งตั้งไว้จำนวน 6 คณะ) โดยให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ใน ก.ถ. เป็นประธานอนุกรรมการแต่ละคณะ ดังนี้

(๑) คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย

(๕) คณะอนุกรรมการด้านติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ.

นอกจากนี้ ก.ถ. ยังได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ. เพิ่มเติมอีก จำนวน ๒ คณะ ดังนี้

(๑) คณะอนุกรรมการด้านรับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อมูลข่าวสาร

(๒) คณะอนุกรรมการด้านติดตามภารกิจถ่ายโอนกำลังคนภาครัฐ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (ต่อ)

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษา เสนอแนะ เพื่อเสนอปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล คำสั่ง และหนังสือเวียนต่าง ๆ

๒. วินิจฉัยหรือตีความเบื้องต้น ในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติหรือมีปัญหาในการใช้มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย

จัดทำข้อมูลด้านมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพิจารณาของ ก.ถ.

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษา เสนอแนะ และช่วยเหลือในการจัดทำ ปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษา เสนอแนะ และช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒. พัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (ต่อ)

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษา เสนอแนะ เพื่อเสนอปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหนังสือเวียนต่าง ๆ

๒. วินิจฉัยหรือตีความเบื้องต้น ในกรณีที่มีปัญหาข้อกฎหมายในทางปฏิบัติหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับมาตรฐานที่มีปัญหาข้อกฎหมายในทางปฏิบัติ หรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป แนวทางในการรักษาคุณธรรมและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย

๔. ช่วยเหลือในทางจัดทำ ปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

๕. เสริมสร้างวินัยของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ให้คำปรึกษา แนะนำ พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) (ต่อ)

คณะอนุกรรมการด้านติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามภารกิจของ ก.ถ.

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และมติของ ก.ถ.

๒. ดำเนินการศึกษาและเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการวางระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน

๓. วางระบบสารสนเทศข้อมูลบุคคลส่วนท้องถิ่น

คณะอนุกรรมการด้านรับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อมูลข่าวสาร

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษา เสนอแนะ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ได้รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

๒. ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

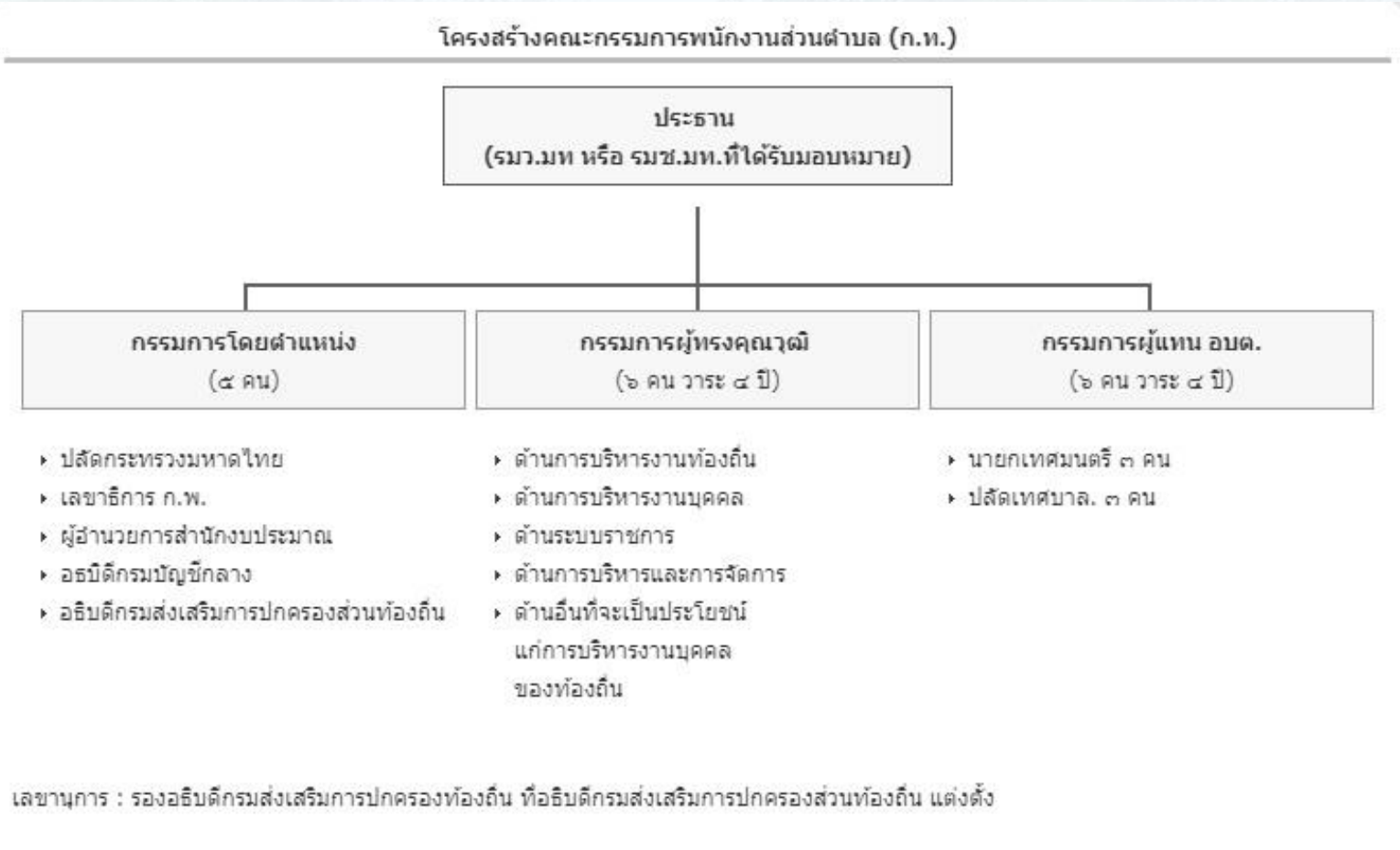
คณะอนุกรรมการด้านติดตามภารกิจถ่ายโอนกำลังคนภาครัฐ

๑. ช่วยเหลือ ก.ถ. ดำเนินการศึกษาเพื่อติดตามภารกิจการถ่ายโอนบุคลากรจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอนบุคลากรที่เหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

๓. ประสานงานการถ่ายโอนบุคลากรกับคณะกรรมการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)



คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

คณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)	คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.)	คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ

๒. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

๔. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

๗. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

๘. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

๙. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐. ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด

คณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

- คณะอนุกรรมการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง (อ.ก.จ.โครงสร้าง)
- คณะอนุกรรมการด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง (อ.ก.จ.เทียบตำแหน่ง)
- คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ (อ.ก.จ.มาตรฐานวินัย)
- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย (อ.ก.จ.กฎหมาย)

คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.)

- คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาล
- คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง (อ.ก.ท.โครงสร้าง)
- คณะอนุกรรมการด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง (อ.ก.ท.เทียบตำแหน่ง)
- คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ (อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย)
- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย (อ.ก.ท.กฎหมาย)

คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

- คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบล
- คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง (อ.ก.อบต.โครงสร้าง)
- คณะอนุกรรมการด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง (อ.ก.อบต.เทียบตำแหน่ง)
- คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ (อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย)
- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย (อ.ก.อบต.กฎหมาย)

คณะอนุกรรมการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

อำนาจหน้าที่

๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

๒. ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหาโดยความเห็นชอบของ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.

๓. กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ทราบ

๔. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

๕. วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

๖. แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

๗. รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. อย่างหน่อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

๘. เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. มอบหมาย

คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง
(อ.ก.จ./ อ.ก.ท./ อ.ก.อบต. โครงสร้าง)

อำนาจหน้าที่

๑. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๕. เสนอข้อคิดเห็นหรือคำปรึกษาในการปฏิบัติงานของ ก. กลาง ด้านโครงสร้างและการอื่นตามอำนาจหน้าที่

๖. กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและลูกจ้างด้านโครงสร้างและการอื่นตามอำนาจหน้าที่

คณะอนุกรรมการด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง
(อ.ก.จ./ อ.ก.ท./ อ.ก.อบต. เทียบตำแหน่ง)

อำนาจหน้าที่

๑. เสนอแนวทางการเทียบตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาเกื้อกูลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ระหว่างตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีมิได้ดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การรับโอนและเลื่อนระดับ

๒. เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนับระยะเวลาหรือการวินิจฉัยคุณสมบัติของบุคคลเพื่อนับระยะเวลาเกื้อกูลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะกรณีมิได้ดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ

๓. เสนอแนวทางการเทียบลักษณะงานของข้าราชการหรือพนักงานประเภทอื่นที่มิได้ดำรงตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ขอโอนว่าจะเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดหรือไม่

๔. การจัดกลุ่มตำแหน่งของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การรับโอน และเลื่อนระดับ

คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ (อ.ก.จ./ อ.ก.ท./ อ.ก.อบต. มาตรฐานวินัย)

<u>อำนาจหน้าที่</u>

๑. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

๒. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

๓. เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

๔. เสนอข้อคิดเห็นหรือคำปรึกษาในการปฏิบัติงานของ ก. กลาง และการอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่

๕. ส่งเสริม และพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและลูกจ้างด้านมาตรฐานวินัย และการอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่

คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย
(อ.ก.จ./ อ.ก.ท./ อ.ก.อบต. กฎหมาย)

<u>อำนาจหน้าที่</u>

๑. เสนอข้อคิดเห็นต่อ ก. กลาง ด้านการกำหนดหรือวินิจฉัยมาตรฐานทั่วไป การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. เสนอร่าง แก้ไข ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามสำหรับข้าราชการและลูกจ้าง

๓. เสนอวิธีดำเนินการ การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานของตำแหน่งนิติกร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดระดับตำแหน่งนิติกรและการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

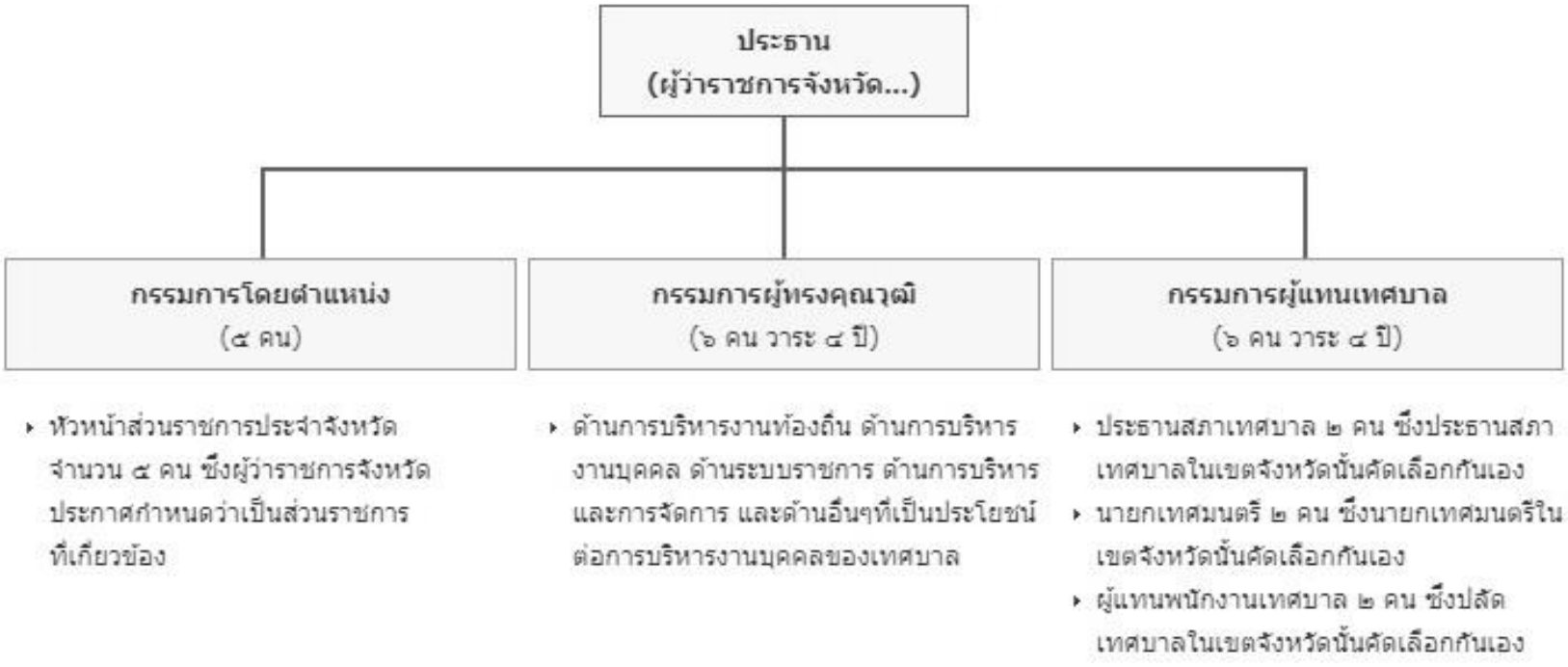
๔. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรนักกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ติดตามประเมินผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนักกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ ก. กลาง เพื่อพิจารณาพัฒนาหลักสูตรนักกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

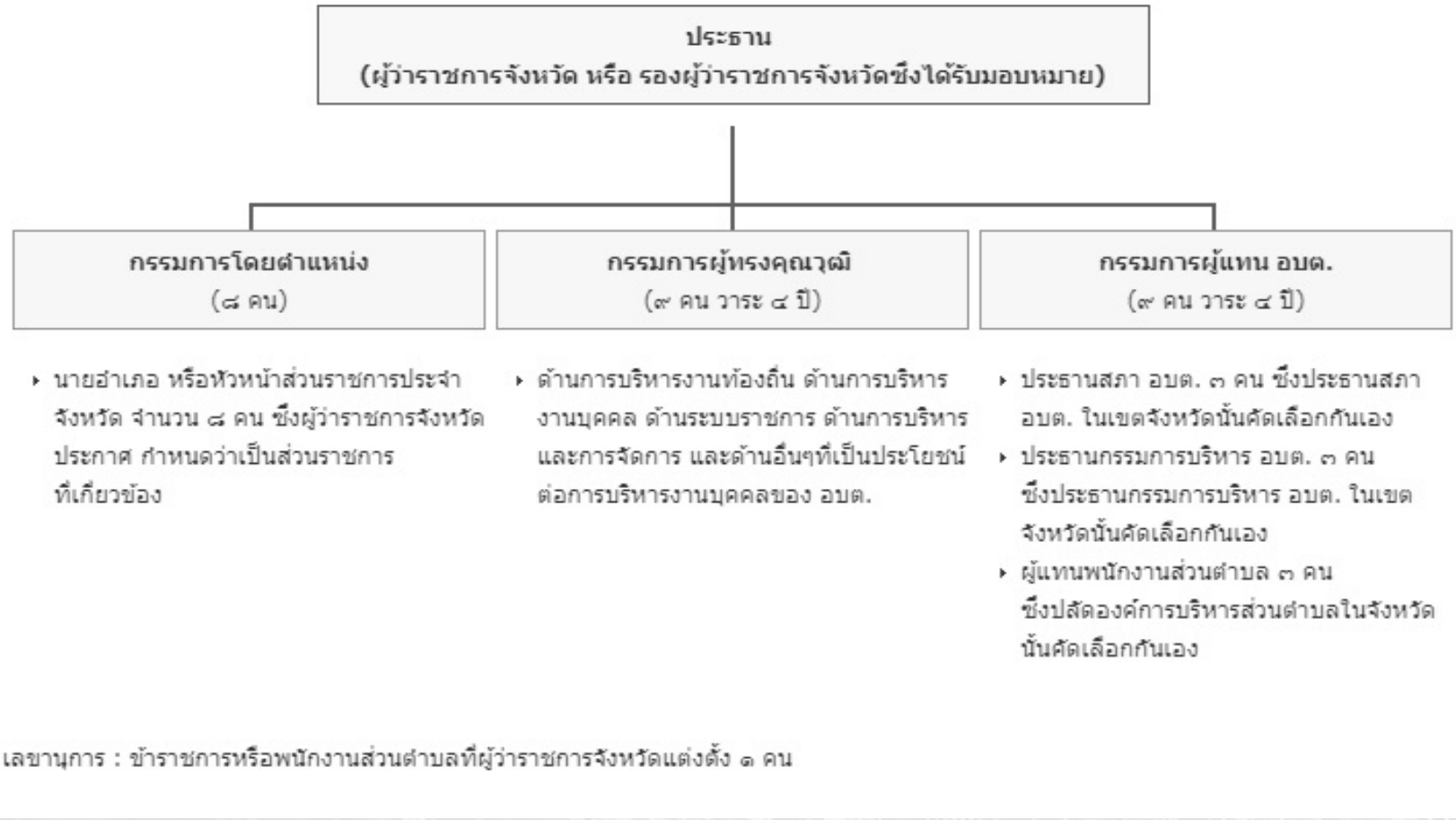
เลขานุการ : ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)



เลขานุการ : ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ๑ คน

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.)



เลขานุการ : ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ๑ คน

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)	คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.)

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น

๒. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น

และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ในระดับจังหวัด เช่น คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ เป็นต้น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ
พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖
ปริญญา นาคฉัตรีย์
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเทศที่พัฒนาแล้ว

Public

Private

ประเทศกำลังพัฒนา

Public

Private

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

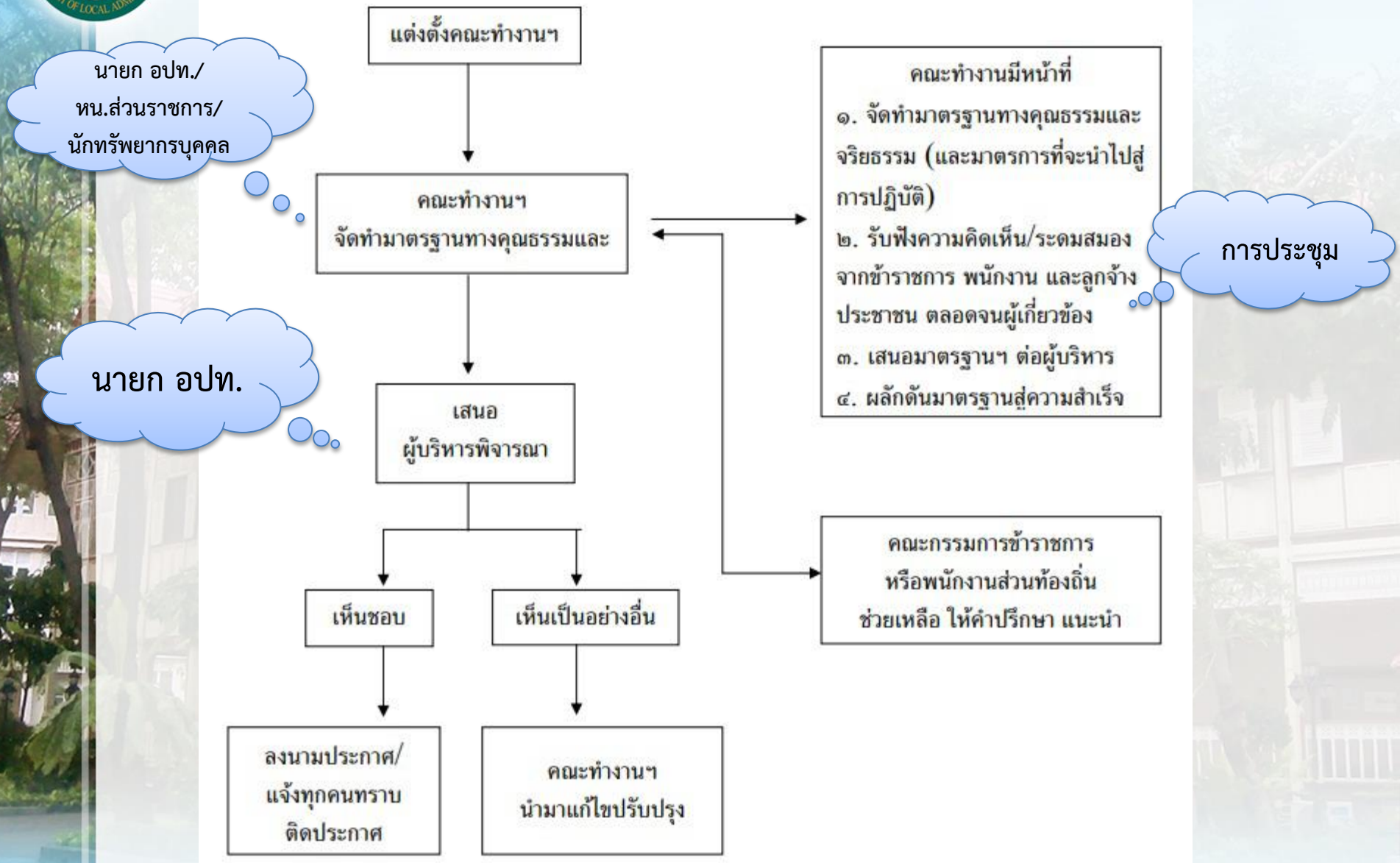
๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

แผนภาพขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมฯ

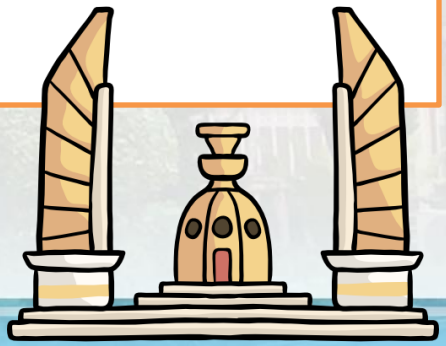


วินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘
หมวด ๒ วินัยและการรักษาวินัย

ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็น ข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ



ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หน้าที่ราชการ พิจารณาจาก

๑. กฎหมายหรือระเบียบ
๒. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. คำสั่งหรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา
๔. พฤตินัย

องค์ประกอบ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

๑. มีหน้าที่ราชการ
๒. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ
๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
๔. เจตนา

ตัวอย่าง ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชีจัดทำหลักฐานการเบิกเกินกว่าจำนวนวันที่ลูกจ้าง มาปฏิบัติงานแล้วนำเงินส่วนที่เกินไปซื้อวัสดุอุปกรณ์ใช้ในราชการ (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

<u>ตัวอย่าง</u> ไม่ค่อยอยู่ปฏิบัติหน้าที่มักจะให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนเสมอ ทำให้เกิดการผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานใช้เวลาราชการ และสถานที่ราชการประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้ง แล้วแต่ไม่เชื่อฟัง (โทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๔ เดือน)

ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

<u>ตัวอย่าง</u> ลงชื่อในใบเสร็จรับเงินไว้ล่วงหน้า เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่นำไปใช้ประกอบการทุจริตแล้ว เบียดบังเอาเงินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลอันเป็นเหตุให้**เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง** เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวคือ

- เจตนาโดยรู้สึกในการกระทำ และประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผล
- เจตนากระทำโดยมิได้มุ่งหมาย จะให้เสียหายหรือไม่อาจเล็งเห็นผล

ตัวอย่าง ได้ขออนุมัติทำการจ้างเหมาก่อสร้างแล้วให้ผู้ที่เสนอราคาได้ทำงานล่วงหน้าก่อนทำสัญญาจ้างเหมา ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑ (โทษภาคทัณฑ์)

ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภยันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ต้องรักษา<u>ความลับของทางราชการ</u>

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดอย่างร้ายแรง

ความลับของทางราชการ

๑. ลับที่สุด
๒. ลับมาก
๓. ลับ

<u>ตัวอย่าง</u> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นำความลับเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ ๒ ขั้น ไปเปิดเผยก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมเป็นหนังสือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ตัวอย่าง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ ที่แห่งอื่น ทำให้ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ เสียระบบการปกครองบังคับบัญชา และก่อให้เกิดความเสียหายในการบริหารราชการ อย่างร้ายแรง (โทษไล่ออก)

ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

<u>ตัวอย่าง</u> เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ได้รับอนุญาตให้ลาไปต่างประเทศตั้งแต่วันที่ ๑๔ เมษายน – ๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐ แต่ออกเดินทางไปต่างประเทศตั้งแต่วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๐ โดยลาพักผ่อนและ ลาป่วย ซึ่งปรากฏว่าไม่ได้ป่วยจริง แต่ลาเพื่อมิให้ขาดราชการและการไปต่างประเทศในช่วงดังกล่าว มิได้ขออนุญาต แต่อย่างใด (โทษภาคทัณฑ์)

ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

<u>ตัวอย่าง</u> มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ไม่ได้ลงชื่อ และเวลามาปฏิบัติราชการด้วยตนเองกลับใช้ ให้ผู้อื่นลงชื่อ และเวลาปฏิบัติราชการแทน (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดย<u>ไม่มีเหตุผลอันสมควร</u> หรือโดย<u>มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ</u> เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

<u>ตัวอย่าง</u> ไม่ได้ยื่นใบลาออกตามระเบียบทางราชการ จึงไม่พิจารณาการลาออกเมื่อปรากฏว่า ไม่มาปฏิบัติราชการอีกเลยจึงเป็นละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ (โทษปลดออก)

ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ตัวอย่าง ใช้วาจาไม่สุภาพเรียบร้อย และแสดงกิริยาก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ตัวอย่าง ไม่ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อโดยละเอียดและไม่ให้คำแนะนำที่ชัดเจน เพียงพอ เป็นเหตุให้ผู้มาติดต่อราชการจำต้องติดต่อหลายครั้ง (โทษภาคทัณฑ์)

ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

เกียรติศักดิ์ = ฐานะที่ได้รับการสรรเสริญ

ตำแหน่งหน้าที่อยู่ในฐานะอย่างไร

- ครู
- ฝ่ายปกครอง
- ข้าราชการ

คำนึงถึงความรู้สึกของ

- ประชาชน สังคม หรือ
- ทางราชการ

<u>ตัวอย่าง</u> ได้รับเงินค่าตอบแทนครั้งละไม่เกิน ๕๐๐ บาท ในการช่วยเหลือและอำนวยความ สะดวกแก่ผู้มาติดต่อทั้งๆ ที่ตนไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด (โทษตัดเงินเดือน)

ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

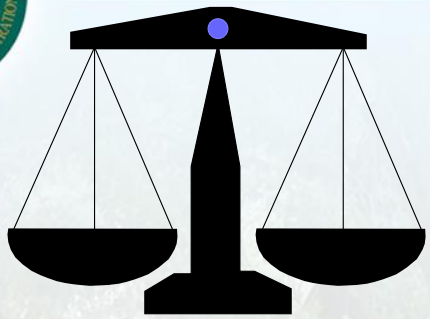
ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้**ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง** เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

แนวทางการพิจารณาเรื่อง “ประพฤติชั่ว”

- ฐานะตำแหน่งหน้าที่
- ความรู้สึกของสังคม
- เจตนา

<u>ตัวอย่าง</u> เบิกค่ารถยนต์บรรทุกสัมภาระ และสิ่งของใบการเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่ ทั้งที่ข้อเท็จจริงมิได้มีการจ้างรถยนต์บรรทุกอย่างใดแต่ได้ขอใบเสร็จรับเงินจากเอกสารมาประกอบการเบิกเงิน (โทษไล่ออก)



ความผิดทางวินัย

- ไม่มีอายุความ
- การลงโทษต้องดำเนินกระบวนการตามกฎหมาย
- ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้
- สภาพการเป็นข้าราชการ
  - ขณะกระทำผิด
  - ขณะลงโทษ

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน

ไม่ร้ายแรง

๑. ภาคทัณฑ์

นำรถยนต์บรรทุกเล็กของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยขับไปเยี่ยมครอบครัว ในวันศุกร์แล้วขับกลับในวันอาทิตย์เป็นประจำ

๒. ตัดเงินเดือน

ไม่ค่อยอยู่ปฏิบัติหน้าที่มักจะให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนเสมอ ทำให้เกิดการผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานใช้เวลาราชการ และสถานที่ราชการประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้ง แล้วแต่ไม่เชื่อฟัง (โทษตัดเงินเดือน)

๓. ลดขั้นเงินเดือน

แก้ไขใบรับรองแพทย์จากเดิมเห็นควรอยู่รักษาเป็นเวลา 1 วัน แต่เป็น 4 วัน โดยเจตนาที่จะได้มีวันลามากขึ้น (โทษลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น)

ร้ายแรง

๔. ปลดออก

นำเอกสารซึ่งเป็นคำตอบข้อสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการไปแจกจ่ายให้ผู้เข้าสอบบางคนเพื่อช่วยเหลือให้สอบได้

๕. ไล่ออก

จัดทำคำขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านและใบเบิกเงินค่าเช่าบ้าน โดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จ และใช้เอกสารที่จัดทำขึ้นเองเพื่อความสะดวกในการเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการ

หลักการพิจารณาความผิด

๑. หลักนิติธรรม

๒. หลักมโนธรรม

หลักนิติธรรม

คือการพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย

- มีบทกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด
- การกระทำเข้าองค์ประกอบความผิดทุกประการ

“การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

องค์ประกอบ คือ

๑. มีหน้าที่ราชการ

๒. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ

๓. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

๔. มีเจตนาทุจริต

“การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

องค์ประกอบ คือ

ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑. มีการรายงาน

๒. รายงานเป็นเท็จ

๓. รายงานต่อผู้บังคับบัญชา

๔. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

หลักมโนธรรม หมายถึง

การพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ

โดยคำนึงถึงความเป็นจริง

ความถูกต้องเหมาะสมที่ควรจะเป็น

การกำหนดโทษ

การพิจารณาวินิจฉัยว่า
ผู้กระทำความผิด
ในแต่ละกรณี
สมควรถูกลงโทษสถานใด

หลักการกำหนดโทษ

๑. หลักนิติธรรม

๒. หลักมโนธรรม

๓. หลักความเป็นธรรม

๔. นโยบายของทางราชการ

๑. หลักนิติธรรมในการกำหนดโทษ

คือ คำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

* ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กำหนดโทษสถานหนัก
* ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง กำหนดโทษสถานเบา
* ความผิดวินัยเล็กน้อย จะงดโทษให้ก็ได้ (ว่ากล่าวตักเตือน ทัณฑ์บน)

๒. หลักมโนธรรมในการกำหนดโทษ

คือ การพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ภายในขอบเขตระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

เหตุผลประกอบการพิจารณา

- ลักษณะของการกระทำผิด
- ผลแห่งการกระทำ
- คุณความดี
- การรู้หรือไม่รู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด
- การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ
- เหตุเบื้องหลังการกระทำผิด
- สภาพของผู้กระทำผิด

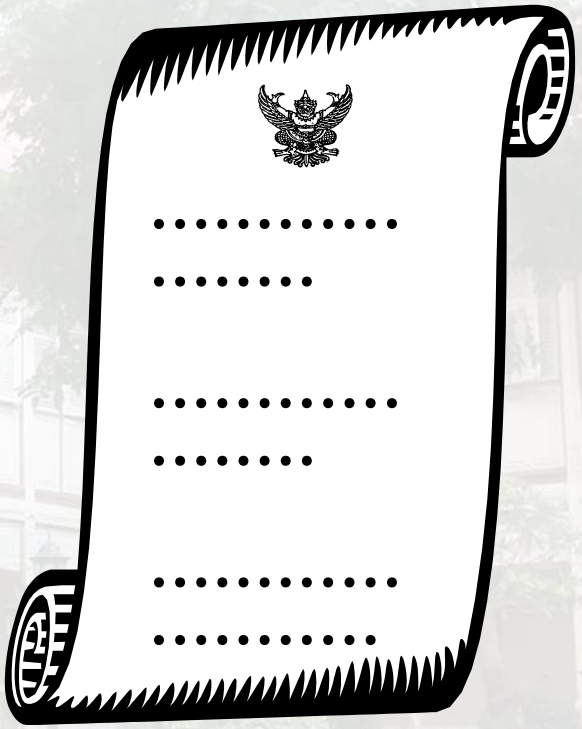
๓. <u>หลักความเป็นธรรม</u>

คือ การวางโทษจะต้องให้ได้ระดับเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็จะต้องถูกลงโทษ

- ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- ความผิดอย่างเดียวกัน ควรกำหนดโทษเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

๔. นโยบายของทางราชการในการลงโทษข้าราชการ

- นโยบายของรัฐบาล
- มติคณะรัฐมนตรี
- มติ ก.พ.
- มติ ก. กลาง
- นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น



ข้อ 26

มีการกล่าวหา

สืบสวนหรือสอบข้อเท็จจริง

ไม่ร้ายแรง

ตั้งกรรมการวิธีเหมาะสม

สั่งลงโทษ

รายงาน ก.จังหวัด

ร้ายแรง

ข้อ 28

หมวด 4 การดำเนินการทางวินัย

ข้อ 86 วรรคสอง

อุทธรณ์คำสั่งใน 30 วัน

- แจ้งข้อกล่าวหา
- สรุปพยาน
- ให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง
- สรุปความผิด
- เสนอนายกฯสั่งการ

แต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง

ข้อ 29

* สั่งพักราชการ
* สั่งให้ออกไว้ก่อน

ออกคำสั่งปลดออก ไล่ออก

ข้อ 85

ข้อ 75

ข้อ 77 วรรคสอง

ไม่ผิด

ยุติเรื่อง

ขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด

ข้อ 46

ผิดร้ายแรง

ผิด

ไม่ร้ายแรง

ข้อ 84

สั่งลงโทษ

ข้อ 45

ข้อ 87

รายงาน ก.จังหวัด

ขอบคุณครับ