

รายงานผลโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เสริมสร้างและการพัฒนา
ทางด้านจริยธรรมและวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยของบุคลากรโรงพยาบาลพล
จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ชื่อโครงการ

โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการพัฒนาทางด้าน
จริยธรรมและวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยของบุคลากรโรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๘๗ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่
เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยประกอบ
กับสำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ให้ส่วนราชการดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์และวิธีเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำ
ผิดวินัย ซึ่งหากผู้ใต้บังคับบัญชามิรักษาวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องมีส่วนในการรับผิดชอบ เพราะมิได้เสริมสร้าง
และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และถือว่ามิได้ป้องกันให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชา
อาจต้องรับผิดชอบวินัย ตามมาตรา ๘๗ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๕๑ หากผู้บริหารได้สั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือไม่สอดคล้องกับกฎหมาย
และหลักคุณธรรมอาจก่อให้เกิดผลเสียหาย เช่น ก่อให้เกิดผลเสียทางด้านสุขภาพจิตใจขวัญและกำลังใจของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นั้น ส่งผลกระทบต่องานและภารกิจขององค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจึงควรให้
ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง
อยู่แล้ว การอบรมเสริมสร้างจริยธรรม การมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยของข้าราชการและบุคลากรใน
หน่วยงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ในทุกระดับควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญ
เพราะหากข้าราชการการมีวินัย มีคุณธรรมสูง โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยนั้นก็มึน้อยลงการดำเนินการทางวินัย
จึงควรเป็นมาตรการขั้นตอนสุดท้ายที่หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรนำมาปฏิบัติหลังจากที่ไม่อาจเลือก
ปฏิบัติในทางอื่นใดได้แล้ว วินัยและคุณธรรมจึงเป็นตัวกำหนดแบบแผนความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติ
หน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสเป็นธรรม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอัน
นำไปสู่ความก้าวหน้าและประโยชน์แก่ราชการเป็นสำคัญ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การล่วง
ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง

๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล มีความรับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการและมี
พฤติกรรมบริการและจิตบริการสาธารณะที่ดี

๓. เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล กระทำผิดและประพฤติเสื่อมเสียต่อเกียรติและ
ศักดิ์ศรีของตนเอง

๓. กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพล หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๗๐ คน

๔. ระยะเวลาการดำเนินการและสถานที่อบรม

วันจันทร์ ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมพลพลาอนุสรณ์
โรงพยาบาลพล

๕. งบประมาณ

งบประมาณจากเงินบำรุง ๑๐,๕๐๐ บาท

๖. ผลคาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

๒. บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล มีความรับผิดชอบตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีพฤติกรรม บริการและจิตบริการสาธารณะที่ดี

๓. บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพล ไม่กระทำความผิดและประพฤติเสื่อมเสียต่อเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

๗. สรุปเนื้อหาที่บรรยาย

๑. ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

วินัยข้าราชการพลเรือนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบบราชการ ข้าราชการพลเรือนทุกคนจึงจำเป็นต้องมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวข้าราชการในการประพฤติปฏิบัติ ตน ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย “วินัย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึงระเบียบ แบบแผน ขอบบังคับ และข้อปฏิบัติ “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipline หมายถึง เครื่องควบคุมพฤติกรรมของตน “วินัย” หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัย ข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของ ทางราชการ ปฏิบัติ ตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น นอกจากนี้วินัยยังหมายถึงลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย “การรักษาวินัย” หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมาย บัญญัติ อยางเครงครัด ระมัดระวัง ดูแล ปองกัน ไม่น่าฝน หรือหลีกเลี่ยง หากพบว่า มีการกระทำความผิด ผู้บังคับ บัญชาตต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัว ข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้นานัก และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

การกระทำอันเป็นข้อปฏิบัติของข้าราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัยใด บัญญัติให้อำหนดวินัยให้ข้าราชการพลเรือนยึดถือเป็นแบบแผนในการควบคุม ความประพฤติข้าราชการพลเรือนทุกคนจึงจำเป็นต้องทราบข้อกำหนดวินัยตามมาตราต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการรักษาวินัยหรือ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่มีวินัย โดยต้องกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ในบทนี้จะอธิบายถึง การกระทำอันเป็นข้อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเรียง ตามลำดับมาตรา ดังนี้

มาตรา ๘๑

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ บทบัญญัติมาตรานี้มีจุดมุ่งหมายที่ไม่ต้องการให้ข้าราชการพลเรือนมี พฤติการณ์ ที่ไม่เหมาะสม ต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เนื่องจาก ประเทศไทยปกครอง ด้วยระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็น ๒ เจาหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้เลื่อมใสและสนับสนุนการปกครองใน ระบอบ ดังกล่าว การกระทำที่เป็นการ สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจนั้น อาจ แสดงออกได้ทั้งทางกายและวาจาซึ่งความหมายของคำว่า “การ สนับสนุน” ได้แก่ การส่งเสริม เสริมสร้าง หรือไม่คัดค้าน การกระทำที่จะเป็นความผิดฐาน ไม่สนับสนุนการ ปกครองดังกล่าว ได้แก่ การกระทำในทาง คัดค้าน ต่อด่าน หรือเป็นปรปักษ์การกระทำที่เป็นการไม่สนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตยถือเป็น ความผิดวินัย และ หากถึงขนาดเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็น ประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจแล้ว ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาด คุณสมบัติทั่วไปที่จะรับราชการตามมาตรา ๓๖ ก (๓) และจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาด คุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๑๑๐ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ความผิดฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็น ประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑. กระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหา กษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ไม่สนับสนุนด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๒

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ คณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอา ใจใส่และรักษาประโยชน์ของ ทางราชการ
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วย กฎหมายและ ระเบียบ ของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถาเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็น เป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ ผู้บังคับ บัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แกราชอาณาจักร จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มิได้
- (๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
- (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ ราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผรุ รวมปฏิบัติราชการ
- (๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการ ปฏิบัติการอื่นที่ เกี่ยวข้องกับประชาชนกับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการวาดด้วยมารยาท ทางการเมืองของ ข้าราชการด้วย
- (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของ ตนมิให้ เสื่อมเสีย
- (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นข้อกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือกระทำการอันเป็นข้อบัญญัติ จำนวน ๑๑ อนุมาตรา ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ คณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแกราชอาณาจักรด้วย ความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ ตามคำสั่งนั้นจะทำให้ เสียหายแกราชอาณาจักรหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือ ทันทันเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อใดเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แกราชอาณาจักร จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
- (๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
- (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ ราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผรุรวมปฏิบัติราชการ
- (๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชนผู้ ติดต่ อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติ การ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการวาดด้วยมารยาท ทางการเมือง ของข้าราชการด้วย
- (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ของตน มิให้เสื่อมเสีย
- (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การกระทำที่เป้นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

นอกจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดข้อปฏิบัติและข้อห้ามปฏิบัติของข้าราชการตามที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ ๒ และ ๓ แลแล้ว ตามมาตรา ๘๕ ยังกำหนดลักษณะการกระทำผิดวินัยที่เป้นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ ๘ กรณี

มาตรา ๘๕

การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้เป้นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป้นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป้นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป้นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป้นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป้นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป้นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป้นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนขอรห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป้นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

ข้อกำหนดวินัยมาตรานี้เป้นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่าง ร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป้นเหตุให้เสียหาย แก่ ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป้นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอัน สมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป้นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดย คำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป้นโทษสำหรับความผิดที่ ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป้นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนขอรห้ามตาม มาตรา ๘๓ อันเป้นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป้นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนขอรห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้ เป้นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

(๓) ลดเงินเดือน เป็นการลงโทษโดยลดเงินเดือนเป็นจำนวนร้อยละของเงินเดือน ซึ่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้ลดเงินเดือนได้ครึ่งหนึ่งในอัตรา ร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

(๔) ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้น ลาออกจากราชการ

(๕) ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้ซึ่งถูกลงโทษทางวินัย ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๒) ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พลเรือนสามัญว่า ในครั้งที่แล้วมาข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาล พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ใดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒. ความรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งแสดงให้เห็น ถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี โดยได้ให้จำกัดความ ของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่าง ของบทบาท ทางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการท าร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะ และที่ส่วนตัว (United Nations, ๑๙๙๓ อ้างถึงใน พรวิภา วิจารณ์ภักย์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่ง ที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศ โดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจ และไม่ต้องการ ให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการ แสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจจะมี ความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรง ของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้นั้นถูกคุกคามเองว่า มีความวิตกกังวลหรือรบกวนมากเพียงใด

รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่อริ คือ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้

- ๑ ทฤษฎีทางชีว (biological theory)
- ๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)
- ๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค
- ๔ ทฤษฎีการทาร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)
- ๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบาย ปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีต และบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน เช่น สดส่วนชายหญิง ไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้เป็นประสบการณ์ ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรม การคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ ความรุนแรง และรูปแบบ โดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัส ที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาพ เช่น ข้อเสนอทางเพศ ที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศ โดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจ ผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปล ความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลัง ของเหยื่อจะมีอิทธิพล ในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนอง ของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพล ต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่า เหยื่อวิตกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์กรมีส่วนสำคัญในการแปลความหมาย พฤติกรรม ว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีหน้าที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อ และผลลัพธ์ของบุคคล และองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบ ต่อการคุกคามทางเพศ ที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบ ที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคล และกระทบ ต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคลคนนั้นจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาส ในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษา ก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิต ของงานที่ท่าลดลงด้วย

การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรารักษ์, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแล ผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภท หรือชนิด ของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ ลูกจ้างทราบ เกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้อง หรือการเสนอรายงาน เมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึก ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคาม ประเภท และผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบาย ในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาก็เกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และ

เมื่อนายจ้างได้ทราบ ว่ามีการคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธี ในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน
๒. เปลี่ยนหน่วยงาน
๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)
๔. ให้ออก
๕. ไล่ออก
๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น
๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์ และมี การฟ้องร้อง)

๓. การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ เจ้าหน้าที่ ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และ กำหนดหน้าที่ของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ๓ ระดับ เพื่อให้กระบวนการรักษาจริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

หมวดที่ ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของ เจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะช่วยให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงสภาพ ปัญหาปัจจุบัน จริยธรรมที่เป็นสากลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวล จริยธรรม ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม และป้องปราม (Deterrence) ไม่ให้เกิดการกระทำผิด รวมถึงให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรี เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแก้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของประชาชน

หากเกิดกรณีสงสัยว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัย และเพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมใน ภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้น ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่กำกับดูแลของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้มีความสอดคล้องและเป็น มาตรฐานเดียวกันในภาครัฐ

หมวดที่ ๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

- **กลไกระดับชาติ** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกลไกเพื่อ ขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรม ในระดับชาติมีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและ ส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม ตลอดจนกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ซึ่งจะทำการ ขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ก.ม.จ. ประกอบด้วย

๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็น ประธานกรรมการ จำนวน ๑ คน

๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรอง ประธานกรรมการ จำนวน ๑ คน

๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการ ข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและ สภาทนายความอย่าง ละหนึ่งคน รวมจำนวน ๕ คน

๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ จำนวน ๕ คน ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการให้ เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้ง ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็น ผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการ ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ.

หมวดที่ ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐทั้งในระดับ องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และระดับหน่วยงาน ดังนี้

- **กลไกระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล** มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนิน กระบวนการรักษา จริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มี หน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการ ฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนด มาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของ รัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทาง จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐซึ่งมี พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้มีการ นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและเชื่อมโยงนโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมสู่การปฏิบัติอีกทั้งมีการจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การ กำกับดูแล เสนอต่อ ก.ม.จ.

- **กลไกระดับหน่วยงาน** มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มี ประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้


มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้มีการ จัดทำรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลาง
บริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรมแล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวม เสนอ
ต่อ ก.ม.จ. และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ และการดำเนินงานมีความเชื่อมโยง สอดคล้อง เป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน ๔

ความสำคัญของกฎหมายที่ประชาชนควรรู้

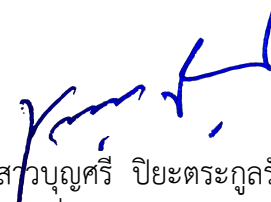
มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการ
รักษาจริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน
ให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม
เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการ ที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติทำให้บริการของภาครัฐมี
ประสิทธิภาพจะส่งผลให้คุณภาพชีวิต ของประชาชนดีขึ้น นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้มีการกำหนดกลไก
ในการส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติ
ราชการเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน



(นางชนิชา โคตรโสภา)
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน



(นางเสาวนีย์ สมณะ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



(นางสาวบุญศรี ปิยะตระกูลรัตน์)
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตกรรม)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพล