

มาตรการบังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม :
ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ซึ่งโครงสร้างของสำนักงานประกอบด้วย ๕ กลุ่มงาน กับอีก ๑ ฝ่าย คือ กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และฝ่ายบริหารงานทั่วไป^๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งประมวลจริยธรรมนั้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว^๒ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดว่า “องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และองค์กรอื่นๆ รวมทั้ง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ด้วย ให้มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้นก็ได้^๓

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม มีหน้าที่กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้นๆ และให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ในกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นความผิดอาญา ให้หัวหน้าหน่วยงาน

^๑ คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ ๑๘๙๙/๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

^๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖

^๓ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓ มาตรา ๖ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๐

ของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น^๔

๒. สภาพปัญหา

เนื่องจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๗,๙๘๖ แห่ง มีหน้าที่ในการจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นๆ ก็ได้ นอกจากนี้ ตามระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยังกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ในกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่ไม่ถึงขนาดเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดอาญาให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น ดังนั้น จึงมีปัญหว่าคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้บังคับแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบกับผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องมาตรการที่ใช้บังคับแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม เห็นว่า ไม่ควรกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับให้ลึกลงเกินไป จะทำให้เข้าซ้อนกับมาตรการทางวินัยได้ และอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี เพราะอาจทำให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้

๓. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

“จริยธรรม” หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต^๕ ความแตกต่างระหว่างจริยธรรมกับกฎหมาย ลักษณะของจริยธรรมและกฎหมายทั้งสองเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ทั้งจริยธรรมและกฎหมายมี

^๔ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๕

^๕ ยอดชาย วิถีพานิช, บทความเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรม : กลไกใหม่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช

ความแตกต่างกัน แต่มีบทบาทเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งกฎหมายและจริยธรรมบ่งบอกถึงความรับผิดชอบของประชาชนที่จะทำในสิ่งที่ถูก และหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ผิด จริยธรรมนั้นอะไรผิดอะไรถูกเป็นเรื่องของวัฒนธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่กฎหมายจะมีการระบุไว้ชัดเจนว่าอะไรผิดอะไรถูก อย่างไรก็ตาม ลำพังเพียงกฎหมายอย่างเดียวไม่พอเพียงในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคม จึงต้องอาศัยจริยธรรมประกอบด้วย จริยธรรมเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในระดับสูง แต่เป็นการควบคุมที่ไม่มีการลงโทษอย่างชัดเจนดังเช่นที่ระบุไว้ในกฎหมาย แต่เป็นการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) สำหรับกฎหมายนั้นเป็นเครื่องมือที่ควบคุมพฤติกรรมในระดับต่ำของมนุษย์ และมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนอย่างชัดเจน การควบคุมพฤติกรรมในระดับต่ำของมนุษย์นั้น เป็นการควบคุมพฤติกรรมขั้นต่ำที่สุดที่สังคมยอมรับได้ ถ้าต่ำกว่านั้นสังคมจะไม่ยอมรับและถือว่าผิดกฎหมาย แต่จริยธรรมมุ่งเน้นพฤติกรรมที่ดิ่งามสูงสุด ยิ่งสูงเท่าไรยิ่งดี เช่น การฆ่าคนตายกฎหมายถือว่าเป็นความผิด การฆ่าคนเป็นพฤติกรรมขั้นต่ำที่ต้องมีการควบคุม แต่จริยธรรมไม่ต้องการเพียงไม่ให้มีการฆ่ากันเท่านั้น แต่ต้องการให้มนุษย์มีความเมตตากรุณาและช่วยเหลือกันด้วย ความแตกต่างอีกประการหนึ่ง คือ จริยธรรมจะเน้นการควบคุมพฤติกรรมจากภายใน กล่าวคือ การสร้างจิตสำนึกว่าเป็นการกระทำที่ถูกที่ควร สำหรับกฎหมายนั้น เป็นการควบคุมจากภายนอก คือ เน้นการลงโทษ แต่จริยธรรมแม้จะเน้นการสร้างจิตสำนึก แต่ไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม^๖

หากพิจารณาถึงมาตรการบังคับโดยเฉพะโทษทางวินัยแล้ว โทษทางวินัยนั้น เป็นกลไกที่นำมาใช้เพื่อเป็นการป้องกัน มิให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรของรัฐ กระทำการใดที่ก่อให้เกิดผลเสียหาย และกระทบต่อการดำเนินกิจการของรัฐ การดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของรัฐ จึงไม่ได้อยู่ในความหมายของ “การลงโทษ”^๗ แต่มีการเรียกกันติดปากว่าเป็นมาตรการลงโทษ ไม่ได้เรียกว่ามาตรการบังคับแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างกระบวนการดำเนินการทางวินัย และกระบวนการดำเนินคดีอาญา ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๗๕๕/๒๕๖๑ แล้ว โทษอาญาเป็นการกำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิด และกำหนดโทษแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนเอาไว้ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ใช้บังคับกับทุกคนที่อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม หากมีการฝ่าฝืนก็จะต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หากว่าบุคคลใดกระทำการอันเป็นความผิดอาญาและต้องรับโทษทางอาญาแล้ว ถ้าการกระทำนั้นเป็นความผิดทางวินัยด้วย ก็อาจต้องรับโทษทางวินัยด้วย ซึ่งกฎหมายว่าด้วยวินัยของข้าราชการฯ นั้น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ และวิธีการสอบสวนพิจารณาไว้เป็นส่วนหนึ่งแยกต่างหากจากการดำเนินคดีอาญา เนื่องจากโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาระเบียบวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม และสมควรแก่การไว้วางใจของสาธารณชน ที่จะใช้อำนาจรัฐในการจัดทำบริการ

^๖ จินตนา บุญงการ, จริยธรรมทางธุรกิจ, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙. น. ๒๗ – ๒๘.

^๗ ดร.มานิตย์ วงศ์เสรี, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางปกครองในการตรากฎหมาย” วันที่ 29 กันยายน 2560 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สาธารณะ แต่การดำเนินคดีอาญาเป็นการดำเนินการเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิด มีความรุนแรง ถูกดำเนินคดีเพียงจากสังคม มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้กระทำความผิด^{๑๑}

๔. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาประวัติความเป็นมา สภาพปัญหา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว มาตรฐานทางจริยธรรม เป็นสิ่งที่ถือเป็นหลักสำหรับกำหนดสภาพคุณงามความดี และข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมที่สอดคล้องกับความถูกต้องดีงามขององค์กรหรือสังคมแต่ละสังคม การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมที่จะให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างแท้จริงนั้น จะเห็นได้ว่ามิใช่จัดทำขึ้นเป็นเพียงข้อพึงประพฤติปฏิบัติในแผนกระดาษเท่านั้นแต่ต้องมีมาตรการผลักดันให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมด้วย มาตรการบังคับสำหรับผู้ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมเป็นมาตรการหนึ่งในหลายๆ มาตรการที่จะทำให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม แต่มาตรการบังคับนั้น เป็นสิ่งที่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล การที่ฝ่ายบริหารหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกำหนดมาตรการบังคับได้ต้องมีกฎหมายให้อำนาจไว้อย่างชัดเจน และกฎหมายนั้นต้องเป็นกฎหมายที่ต้องผ่านการพิจารณาจากประชาชนหรือรัฐสภา เช่น รัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติต่างๆ เมื่อพิจารณาถึงวิวัฒนาการของการนำหลักการทางจริยธรรมมาใช้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศไทยแล้ว ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนผู้รับบริการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ไม่มีการกำหนดมาตรการบังคับแก่ข้าราชการประจำไว้แต่อย่างใด กำหนดแต่เพียงว่า รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และกำหนดว่าเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดมาตรการบังคับของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ด้วย คือ ให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย แต่สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งประมวลจริยธรรมนั้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และได้มีการตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่

^{๑๑} คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 755/2561 โทษทางวินัยและโทษทางอาญามีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แยกกันพิจารณาและดำเนินการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้นก็ได้ ซึ่งคำว่า มาตรการที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลนั้น มีหลายขั้นตอน เช่น การสรรหา การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรการบังคับแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม จึงยังไม่มี ความชัดเจนเพียงพอว่าจะให้ดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด แตกต่างกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่บัญญัติว่า การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมเป็นความผิดวินัย แต่อย่างไรก็ตาม ตามระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ได้มีการขยายความหรือมีการยกตัวอย่างของมาตรการในการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาใช้ผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไว้บางส่วนแล้ว เช่น มาตรการผลักดันหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ได้รับการพิจารณาให้ความดีความชอบหรือรางวัลตอบแทน หรือยกย่องชมเชย ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ต้องการให้นำมาตรการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภทมาใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม หรือประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนจริยธรรม จึงควรกำหนดมาตรการที่เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันหรือส่งเสริมซึ่งเป็นมาตรการในเชิงบวกเท่านั้น (ยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๔) ไม่ควรกำหนดมาตรการในเชิงลบที่มีผลกระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคล เพราะกฎหมายยังไม่ให้อำนาจฝ่ายบริหารกระทำได้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างร้ายแรงมีมาตรการลงโทษทางวินัยรองรับอยู่แล้ว จึงไม่ควรกำหนดมาตรการบังคับทางจริยธรรมในเชิงลบขึ้นมาใหม่ เพราะอาจจะไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายทั่วไปที่ว่า “บุคคลใดๆ ไม่สมควรได้รับโทษสองครั้งในการกระทำผิดครั้งเดียวกัน” อีกอย่างหนึ่ง กรณีข้าราชการฝ่ายการเมืองนั้น หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่มีลักษณะร้ายแรง อาจถูกมาตรการบังคับได้ซึ่งกฎหมายได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ให้พ้นจากตำแหน่ง ให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ หรือให้เพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง ฯลฯ เนื่องจากข้าราชการการเมืองเหล่านั้น ไม่มีมาตรการบังคับทางวินัยมาใช้บังคับ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการบังคับขึ้นมาใหม่

กลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๖