

ปัญหาการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ  
ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม<sup>1</sup>  
Problem of Providing Ethical Standard for Civil  
Servant under the Law on Ethical Standard

แพรวพรรณ ชัยพร, กิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว

Praewpun Chaiyaporn, Kittisak Noochaikaew

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์มยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์มยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Pridi Banomyong Faculty of Laws, Dhurakij Pundit University

Email: praewpunpm55@gmail.com,

Pridi Banomyong Faculty of Laws, Dhurakij Pundit University

Email: kittisak.noo@dpu.ac.th

รับบทความ (Received): 15 พ.ค. 2567

ปรับแก้ไข (Revised): 4 ก.ค. 2567

ตอบรับบทความ (Accepted): 4 ก.ค. 2567

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับข้าราชการพลเรือน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีว่า

---

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ ปริทัศน์มยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เรื่อง “ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 สำหรับข้าราชการพลเรือน”

ด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ สหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) แล้ว ผลการศึกษาปรากฏว่า กฎหมายเหล่านี้มีลักษณะที่คล้ายกันในสาระสำคัญ กล่าวคือ ในการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมให้ข้าราชการของตนใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ โดยทั้งสามประเทศจะกำหนดข้อบัญญัติทางจริยธรรมที่เน้นในเรื่องที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติ และมีบทบัญญัติไม่มาก แต่เป็นบทบัญญัติที่มีความชัดเจน ส่วนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้น ทั้งสามประเทศมีกลไกจัดการต่อผู้ฝ่าฝืนเช่นเดียวกับการดำเนินการทางวินัย และหากมีการลงโทษทางจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ทั้งสามประเทศดังกล่าวจะมีมาตรการทางกฎหมายในทำนองเดียวกันว่า สามารถให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งได้ ซึ่งการใช้สิทธิดังกล่าวเป็นการฟ้องคดีต่อศาลได้

จากการศึกษา พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบัญญัติที่ปรากฏในกฎหมายเหล่านี้ ยังเป็นบทบัญญัติที่ยังมีความไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมในเรื่องการบัญญัติข้อกำหนดทางจริยธรรม ซึ่งมีการกำหนดจริยธรรมที่มีความซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติทางวินัย ทำให้กลไกในการใช้บังคับกฎหมาย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 ยังมีความไม่เหมาะสมในบางประการ และกฎหมายดังกล่าวยังไม่มีระบบการให้ข้าราชการพลเรือนได้ใช้สิทธิทบทวนคำสั่งลงโทษจากการฝ่าฝืนจริยธรรมไว้เป็นการเฉพาะ จึงอาจยังไม่ครอบคลุมการกำหนดกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน

พิจารณาแล้วจึงเห็นว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องการบัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม การกำหนดกลไกการฝ่าฝืน และการกำหนดมาตรการไว้ในกฎหมาย โดยให้มีระบบทบทวนการลงโทษจากการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นการเฉพาะ

**คำสำคัญ:** กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม, มาตรฐานจริยธรรม, กลไกจริยธรรม, ข้าราชการพลเรือน

## Abstract

This research aims to study the legal problems relating to providing ethical standards for civil servants under the Ethical Standards Act, B.E. 2562 (2019) for civil servants. From the study of concepts and theories regarding ethical standards for civil servants and basic principles relating to controlling and promoting civil service ethics by comparing with foreign laws, such as those in the United States of America, Japan, and the Republic of China (Taiwan), the results of the study found that these laws are similar, namely in providing ethical standards for their civil servants to apply as principles of conduct. The three countries shall provide ethical regulations that require government officials to comply. There are not many provisions, but the provisions are clear. As for the case of a violation of ethics, all three countries have mechanisms in place to deal with violators and take disciplinary action. And if there are ethical punishments for government officials, then all three countries will have similar legal measures. Government officials shall exercise their rights to appeal orders. The exercise of such rights shall be filed in court.

From a study of the Ethical Standards Act, B.E. 2562 (2019), the Civil Service Code of Ethics, and related laws, it was found that the provisions appearing in these laws are still unclear and inappropriate in terms of providing ethical requirements. The said laws provide ethical provisions that overlap with disciplinary provisions. creating a mechanism for enforcing the law In particular, the Ethical Standards Act, B.E. 2562 (2019), is still inappropriate in some respects. The law does not yet have a specific system for civil servants to exercise their rights to review punishment orders for violating ethics. Therefore, it may not yet cover the determination of laws regarding ethical standards for civil servants.

After considering it, we found that there should be amendments to the Ethical Standards Act, B.E. 2562 (2019), and related laws by amending the law regarding the provision of ethical standards. With the defining violation mechanisms and providing measures in the law, there should be a specific system for reviewing punishments for violations of ethical standards for civil servants.

**Keywords:** Law on Ethical Standards, Ethical Standard, Ethical Mechanism, Civil Servants

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้รัฐจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยบัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบตามมาตรา 258 (ข) (4) ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล โดยกำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวเป็นกรณีที่รัฐประสงค์จะให้ มีบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานให้กับทางราชการ โดยในที่สุดแล้ว ได้มีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บัญญัติขึ้นมาใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม การที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำหนดข้อมูลมาตรฐานทางจริยธรรมขั้นต่ำไว้ 7 ประการ คือ

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งบทบัญญัติ 7 ประการดังกล่าวนี้ เมื่อพิจารณาในเนื้อหาแล้วมีลักษณะเช่นเดียวกับบทบัญญัติทางวินัย (Disciplinary Provisions) ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงมีข้อสังเกตว่า พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีลักษณะเป็นการส่งเสริมจริยธรรมให้กับข้าราชการประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งคือการนำมาใช้ในลักษณะควบคุมความประพฤติของข้าราชการพลเรือน แม้พระราชบัญญัติดังกล่าวจะมีได้กำหนดโทษของการฝ่าฝืนไว้ แต่ได้มีการกำหนดให้อำนาจแก่องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ. ในการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม (Violation of Ethical Standards) หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้มีการกำหนดการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนไว้ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2564 และออกหนังสือเวียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนขึ้นแก่ส่วนราชการไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1019.2/ว1 ลงวันที่ 12 มกราคม 2566 จึงเป็นกรณีที่เป็นกฎหมายที่มีมาตรการที่มีการกำหนดโทษทางปกครอง (Administrative Penalty) ไว้ด้วย ซึ่งการที่กฎหมายนี้มีสภาพบังคับใช้ในลักษณะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่ขณะเดียวกันกฎหมายนี้ยังมีสภาพบังคับในเชิงการควบคุมโดยการกำหนดโทษของการฝ่าฝืนไว้ด้วย จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า เมื่อบทบัญญัติทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นนี้กับบทบัญญัติทางวินัยที่มีมาก่อน ในกฎหมายอีกฉบับนั้นมีความทับซ้อนกันในเรื่องของพฤติกรรมการกระทำ อันเป็นสาระสำคัญของการพิจารณาความผิด แต่เมื่อมีการกำหนดการจัดการในกรณีการฝ่าฝืน

ไว้แตกต่างกันและกำหนดโทษไว้แตกต่างกัน โดยเมื่อมีการกระทำหนึ่งที่เกิดขึ้นอาจเกิดการลักลั่นการใช้บังคับกฎหมายจากการที่ผู้บังคับบัญชาจะเลือกกฎหมายมาปรับใช้ กล่าวโดยสรุป จากการวิเคราะห์ในประเด็นการใช้บังคับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ผู้เขียนเห็นว่า มีปัญหาทางกฎหมายที่สำคัญบางประการ ดังนี้ 1) ปัญหาความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ 2) ปัญหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน 3) ปัญหาการกำหนดเกี่ยวกับกลไกและการใช้บังคับมาตรการทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ 4) ปัญหาการกำหนดระบบการตรวจสอบในกรณีข้าราชการผู้ถูกบังคับบัญชาลงโทษจากการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาปัญหาในงานวิจัยนี้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายในการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม
2. พิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
3. ศึกษาและเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย
4. วิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม
5. เสนอแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

## การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง มีกลไกในการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไร และวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสม หรือแนวคิดเพิ่มเติมที่จะนำมาปรับใช้กับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์ผ่านกลไกในการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน และปรับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นฐานในการศึกษาวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยโดยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษา ค้นคว้า และเรียบเรียง ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ศึกษางานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ บทความทางวิชาการ วารสารต่าง ๆ หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลเอกสารทางกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและรวบรวมดังกล่าว มาศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ โดยเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับข้าราชการต่อไป

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อความคิดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

#### ความหมายของจริยธรรม

ในเรื่องมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนนั้น จะต้องทำความเข้าใจความหมายของคำว่า จริยธรรม และความสำคัญของการมีจริยธรรมก่อน โดยนายประวิณ ญ นคร ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมว่า “จริยธรรม” มาจากคำว่า “จริย” และ “ธรรม” โดยคำว่า “จริย” หมายความว่า ความประพฤติ และคำว่า “ธรรม” หมายความว่า สภาพที่ทรงไว้โดยชอบ เมื่อรวมสองคำจึงเป็น “จริยธรรม” ซึ่งหมายถึง สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ โดยคำนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics (ประวิณ ญ นคร, 2555)

#### หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสามัญ

##### (1) หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ธรรมาภิบาล คือ หลักการใช้อำนาจที่ดีที่จะจัดสรรทรัพยากร มีลักษณะกระบวนการทำนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย ข้าราชการทำงานอย่างมีอาชีพและทำไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยการทำงานของข้าราชการ นักการเมือง และประชาชนยึดมั่นในหลักนิติธรรม การทำงานของรัฐจะต้องโปร่งใส และภาคประชาสังคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะ และสำหรับการบริหารงานที่ดี (Governance) เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและนำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอันเป็นการดำเนินการร่วมกัน โดยมีกลยุทธ์ในการกำกับการทำงานที่นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทาง และกำหนดบทบาทว่าจะดำเนินการเพื่ออะไร ผู้ที่ควรเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจต้องมีความสามารถเพียงพอ ซึ่งการบริหารที่ดีสามารถนำไปใช้ได้ในหลายองค์กร เช่น องค์กรทางธุรกิจ องค์กรของรัฐ และองค์กรระดับชาติ โดยคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมของเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (UNESCAP) ได้ให้ความหมายของการบริหารที่ดี หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจและเป็นกระบวนการที่



การตัดสินใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงระบบโครงสร้าง และกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อภาคส่วนต่าง ๆ (Sectors) อยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข เป็นการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นเรื่องของความถูกต้องอันดีงามที่ทำให้เกิดพลังความรับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนเกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างสมดุล (พัชรี สิริโรส, 2561)

## (2) หลักมโนธรรม

หลักมโนธรรม คือ การพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ก่อนที่จะมีการนำข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องมาปรับกับบทความผิดและกำหนดโทษ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงเหตุผลที่ควรจะเป็นในสภาพการณ์นั้น โดยต้องอาศัยข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แวดล้อมของผู้ถูกกล่าวหาประกอบ เช่น ฐานะ การศึกษา เพศ อายุ เมื่อพิจารณาปรับบทความผิดแล้ว การพิจารณากำหนดโทษก็จะสามารถปรับระดับโทษได้ว่า ควรเป็นโทษในระดับใด เช่น เป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือควรลงโทษหรือไม่ หรือควรลดโทษ หลังจากนั้น จึงจะมีการส่งลงโทษตามบทกำหนดโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ (สุลวัญ สุขปลั่ง, 2553) เมื่อหลักมโนธรรมนำมาใช้กับการควบคุมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน จึงเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพราชการได้ว่า หากมีการกล่าวหาว่า ข้าราชการผู้ใดมีพฤติกรรมอันฝ่าฝืนจริยธรรมก่อนจะมีการลงโทษทางจริยธรรมหรือทางวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้จะพิจารณาความผิดและลงโทษได้นั้นจะต้องอยู่ในบังคับว่าได้พิจารณาโดยยึดหลักมโนธรรม (Principle of Conciseness) ก่อนการวินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษแล้ว

## (3) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม (Public Participation) เป็นหลักการการควบคุมฝ่ายปกครองแบบป้องกัน โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการขั้นตอนเตรียมการหรือในขั้นการพิจารณาของฝ่ายปกครอง ซึ่งการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมก่อนการกระทำการของฝ่ายปกครองมีความมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลที่อาจเสียหายจากการกระทำของฝ่ายปกครองได้เข้ามาปกป้องผลประโยชน์จากการกระทำของฝ่ายปกครอง เพื่อให้ฝ่ายปกครองสามารถประเมิน

ความต้องการและความรู้สึกของผู้มีส่วนได้เสียได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งในท้ายที่สุดย่อมนำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2561)

## 2. หลักกฎหมายเกี่ยวกับการมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในต่างประเทศ

### 2.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

#### ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการของสหรัฐอเมริกา

จากการศึกษาวิจัย พบว่า สหรัฐอเมริกามีการกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมไว้เป็นประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งประมวลจริยธรรมของสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรปมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นที่ความเป็นจริยธรรมทั่วไป ซึ่งได้แก่ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการรักษาความลับ (Confidentiality) ความสามารถ (Competence) และความเป็นอิสระ (Independence) โดยส่วนที่มีความแตกต่างกันอาจมีบ้างในบางกรณี เช่น เรื่องของความลับและการรักษาความลับ ค่าธรรมเนียม และการโฆษณาทางการสื่อต่าง ๆ (วิชา มหาคุณ และคณะ, 2556) ซึ่งมีประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้แก่ Code of Ethics for U.S. Government Service (United States Houses of Representatives, 2009) (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ., 2560) โดยมีสาระสำคัญกำหนดที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Any Person in Government Service) ปฏิบัติตาม Code of Ethics for U.S. Government Service ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดไว้ 10 ข้อ (Cornell Law School, 1958) นอกจากนี้ ยังมีบัญญัติสำหรับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับฝ่ายบริหารตาม Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch ซึ่งมีข้อกำหนดทั้งหมด 14 ข้อ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., 2560)

### **ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการของประเทศญี่ปุ่น**

ตาม National Public Service Officials Ethics Code กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Public Service Official) รักษามาตรฐานทางจริยธรรมไว้ 5 ประการ โดยมีเนื้อหาในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นสิ่งที่ให้ข้าราชการรักษาและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (National Personnel Authority, 2000)

### **ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)**

ตามแนวทางการปฏิบัติตามจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน (Ethics Guideline for Civil Servants) ของสาธารณรัฐจีน ซึ่งเป็นข้อกำหนดแนวทางจริยธรรมที่กำหนดขึ้นโดยสภาบริหาร (the Executive Yuan) กำหนดไว้เพื่อเป็นการประกันการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนว่าจะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และดำรงไว้ซึ่งรักษาเกียรติศักดิ์ของทางการ (Executive Yuan Republic of China, n.d.)

## **2.2 กลไกการใช้บังคับจริยธรรมข้าราชการของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)**

### **กลไกการใช้บังคับจริยธรรมข้าราชการของสหรัฐอเมริกา**

สภาองเกรสได้จัดตั้งหน่วยงานด้านจริยธรรมของรัฐบาล (Office of Government Ethics: OGE) ขึ้นเป็นหน่วยงานทางด้านจริยธรรมของรัฐบาลสำหรับฝ่ายบริหาร เพื่อช่วยเหลือในโครงการด้านจริยธรรมและส่งเสริมเรื่องคุณธรรม และป้องกันเรื่องผลประโยชน์ขัดกัน สำหรับในกระทรวง ทบวง และกรมต่าง ๆ โดยมีการจัดตั้งสำนักผู้ตรวจการ (Office of Inspector General) เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบความประพฤติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเหล่านั้น (คานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ, 2556)

ในการใช้บังคับกฎหมาย OGE จะไม่มีอำนาจเป็นผู้บังคับใช้โดยตรง แต่ใช้หน่วยงานของรัฐบาลที่มีอยู่แล้วเป็นหน่วยงานในการดำเนินการสืบสวนสอบสวน ซึ่งได้แก่ สำนักผู้ตรวจการในหน่วยงานต่าง ๆ หรือหน่วยงานสอบสวนกลางของกระทรวงยุติธรรม โดยในการดำเนินการจะพิจารณาจากเรื่องที่เกิดขึ้นว่าเป็นเรื่องประเภทใด

หากระดับความผิดเข้าข่ายเป็นความผิดอาญา การดำเนินคดีต้องไปที่กระทรวงยุติธรรม ซึ่งหน่วยการสอบสวนกลาง หรือ FBI เป็นหน่วยงานช่วยเหลือในการสืบสวนสอบสวน โดยจะดำเนินการเฉพาะคดีอุกฉกรรจ์เท่านั้น หากเป็นเรื่องประโยชน์ขัดกัน อัยการอาจต้องเข้ามาดำเนินคดีนั้น แต่ถ้าเป็นเรื่องการฝ่าฝืนประมวลความประพฤติของข้าราชการ หน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้ดำเนินการทางวินัยหรือลงโทษทางบริหาร (ศานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ, 2556)

### กลไกการบังคับใช้จริยธรรมข้าราชการของประเทศญี่ปุ่น

องค์กรที่ชื่อว่า National Personnel Authority (NPA) มีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในงานบริหารบุคลากรภาครัฐ พัฒนาและรักษาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพงานในภาครัฐ (Public Sector) ให้สูงขึ้นด้วย รวมทั้งดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือประชาชนพบการกระทำผิดจริยธรรมสามารถติดต่อสายด่วนจริยธรรม (Public Service Ethics Hotline) ซึ่งตั้งโดย NPA หรือส่งรายงานไปที่หัวหน้าส่วนราชการ และให้ส่วนราชการนำเสนอเรื่องดังกล่าว ส่งไปยังคณะกรรมการพิจารณาด้านจริยธรรมแห่งชาติ (National Public Service Ethics Board) เป็นผู้พิจารณา National Public Service Ethics Board เป็นผู้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการปรับปรุง National Public Service Officials Ethics Code และมีอำนาจในการติดตาม สอบสวน และให้คำแนะนำปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกหน่วยงาน รวมถึงการวางมาตรการและดำเนินการตามกฎหมายกรณีที่มีการทำผิดกฎหมายจริยธรรม นอกจากนี้ ในแต่ละหน่วยงานยังต้องมีตำแหน่งที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรม (Ethics Supervisory Officer) เพื่อคอยตรวจสอบให้คำแนะนำ ตีความกฎหมาย และควบคุมการกระทำต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., 2560)

สำหรับกรณีมีการการฝ่าฝืนกฎหมายจริยธรรมและกฎระเบียบด้านจริยธรรมนั้น จะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามมาตรการที่กำหนดไว้ในระเบียบของ National Personnel Authority (NPA) (Yuji Takada, n.d.)

### กลไกการบังคับใช้จริยธรรมข้าราชการของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

โครงสร้างระบบจริยธรรมของสาธารณรัฐจีนอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานอัยการ สำนักตรวจสอบ และ Government Ethics Unit สังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีลักษณะเป็นระบบที่มีทั้งส่วนที่เป็นการส่งเสริมและควบคุม หรือเป็นการป้องกันและปราบปราม กล่าวคือ มีกลไกที่สำคัญ ดังนี้

(1) ด้านการปราบปรามการทุจริต จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการ ซึ่งสามารถสั่งการหน่วยตรวจสอบและ Government Ethics Unit ในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างของรัฐ

(2) ด้านการป้องกัน โดยมี Government Ethics Unit ในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ทำหน้าที่เสนอแนวทางในการสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานและทำงานร่วมกับสำนักงานอัยการและสำนักตรวจสอบ โดยอาจกล่าวได้ว่า Government Ethics Unit ที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐมีบทบาทในการทำหน้าที่ทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามในระบบจริยธรรมของรัฐบาลในสาธารณรัฐจีน โดยกระทรวงยุติธรรมมีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมของสาธารณรัฐจีน ดูแลและประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ดูแลทางด้านจริยธรรมของรัฐให้เกิดความเป็นกลางในการดำเนินงาน (ศานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ, 2556) และเพื่อให้มีการดำเนินการตามนโยบายด้านจริยธรรม สภาบริหาร (the Executive Yuan) ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมกลางชั้น (อรุณ หมั่นวงศ์, 2557) ซึ่งคณะกรรมการกลางดังกล่าว ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธาน โดยมีสมาชิกจำนวน 18-20 คน มีเลขาธิการสภาบริหาร เป็นเลขานุการ และมีหัวหน้าหน่วยงานระดับกระทรวงจำนวน 13 แห่ง และบุคลากรภายนอกที่คัดเลือกมาจากภาคสังคมอีกจำนวน 3-5 คน โดยกำหนดให้ทำหน้าที่พิจารณานโยบายด้านจริยธรรม การตรวจสอบการดำเนินงานด้านจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และดูแลจริยธรรมในภาครัฐและภาคเอกชน (ศานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ, 2556)

## 2.3 การอุทธรณ์หรือการตรวจสอบกรณีข้าราชการที่ถูกผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

### ระบบการอุทธรณ์แบบทบทวนของสหรัฐอเมริกา

ในกรณีหน่วยงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารได้มีการสอบสวนกรณีมีการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งจะเป็นการจัดการภายใต้ขั้นตอนตามปกติในการดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีการลงโทษทางวินัยตามปกติ เช่น การตำหนิ การพักงาน หรือการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามระดับความผิดนั้น โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกลงโทษสามารถอุทธรณ์ต่อไปยังคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (the Merit Systems Protection Board: MSPB) ได้ และหากไม่พอใจคำตัดสินของ MSPB อาจนำไปฟ้องต่อศาลรัฐบาลกลาง (the Federal Court) ต่อไปได้ (Stuart Gilman, n.d.)

### ระบบการอุทธรณ์แบบทบทวนของประเทศญี่ปุ่น

หากข้าราชการถูกลงโทษทางวินัย ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ในเรื่องที่เป็นผลร้ายแก่ตนนั้นต่อ NPA ซึ่งการอุทธรณ์เป็นระบบกึ่งตุลาการ โดย NPA จะตั้ง Board of Equity ในแต่ละคดี โดย Board of Equity จะทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงในคดีโดยวิธีการไต่สวน ทั้งนี้ NPA จะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ แก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกการกระทำนั้น หาก NPA พิจารณาแล้วตัดสินว่าเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว NPA จะให้ความเห็นชอบ แต่หากเห็นว่า ชอบด้วยกฎหมาย แต่ระดับโทษไม่เหมาะสม NPA จะแก้ไขโทษนั้น และหากเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย NPA จะยกเลิกการกระทำนั้น โดยผลตัดสินหรือคำวินิจฉัยของ NPA จะเป็นที่สุดฝ่ายบริหารและอาจถูกทบทวนได้ด้วย NPA เท่านั้น แต่สำหรับข้าราชการผู้ไม่พอใจผลคำตัดสินยังสามารถฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมได้ (ธวัชชัย วงศ์ก่า, 2557)

### ระบบการอุทธรณ์แบบทบทวนของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

ข้าราชการที่เห็นว่า มาตรการทางบริหารหรือการกระทำทางปกครองของหน่วยงานไม่เหมาะสมและอาจกระทบต่อสิทธิของตนอาจยื่นอุทธรณ์โต้แย้งได้ตามกฎหมายที่เรียกว่า Civil Service Protection Act โดยยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน (Civil Service Protection

and Training Commission) (Directorate-General of Personnel Administration, Executive Yuan, 2012)

### 3. หลักกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย

#### 3.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการของประเทศไทย

ในการกำหนดเนื้อหาของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนนั้น มีกรอบในภาพรวมของการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5<sup>2</sup> และกำหนดมาตรฐานจริยธรรมสำหรับข้าราชการประเภทข้าราชการพลเรือนไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการพลเรือน เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งส่วนราชการสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

---

<sup>2</sup> มาตรา 5

มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

ที่สอดคล้องกับบทบาท การกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน

### 3.2 กลไกการใช้บังคับจริยธรรมข้าราชการของประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีการกำหนดกลไกผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยแบ่งเป็นสามระดับ ดังนี้

- (1) ระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
- (2) ระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และ
- (3) ระดับหน่วยงาน

การจัดแบ่งดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่มีความเป็นรูปธรรมและมีสภาพบังคับในทางปฏิบัติมากขึ้น โดยได้นำมากำหนดเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2562 โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมที่ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (State Official) ใน “หน่วยงานของรัฐ (State Agencies) กล่าวคือ มีการใช้บังคับกับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในกระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ โดยกฎหมายดังกล่าวประกอบด้วยสามหมวด คือ หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม และหมวด 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีการออกกฎหมายลำดับรอง (Subordinate Legislation) ในรูปของระเบียบ ซึ่งได้แก่ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรม พ.ศ. 2565 โดยมีการกำหนดประมวลจริยธรรม เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีการออกข้อกำหนด เช่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษา



จริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2564 และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เช่น แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หนังสือที่ นร 1019/ว 9 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2564 มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1019.2/ว 1 ลงวันที่ 12 มกราคม 2566

### **3.3 ระบบการอุทธรณ์หรือการตรวจสอบกรณีข้าราชการที่ถูกผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมในประเทศไทย**

การตรวจสอบกรณีข้าราชการที่ถูกผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือขั้นตอนใดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายว่า จะมีการดำเนินการเพื่อตรวจสอบกระบวนการออกคำสั่งจากการฝ่าฝืนทางจริยธรรมนั้นอย่างไร

## **อภิปรายผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ในประเด็นการใช้บังคับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 พบว่า มีปัญหาทางกฎหมายที่สำคัญบางประการ ดังนี้

### **1. ปัญหาความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ**

สำหรับเรื่องมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้มีการนำมาบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ในพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยมีสภาพในการใช้บังคับกับผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนในด้านการส่งเสริมและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการ ขณะเดียวกันในเรื่องวินัยนั้นได้มีกำหนดไว้เป็นกฎหมายโดยใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อยู่แล้ว ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บทจริยธรรมและบทวินัยมีลักษณะเป็นข้อกำหนดที่ทับซ้อนกันในทุกข้อ ความเชื่อมโยงของกฎหมายว่าด้วยวินัยและกฎหมายว่าด้วยจริยธรรม จึงมีความเชื่อมโยงกันลักษณะที่มีการใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนเหมือนกัน และมีวัตถุประสงค์แห่งการพิจารณาเป็นอย่างเดียวกัน

กล่าวคือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นการกระทำผิด ซึ่งไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกฎหมายที่มีเนื้อหาที่คล้ายกันขึ้นมาใช้บังคับให้มีการใช้ซ้ำซ้อนกันอีก ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่า แนวความคิด (Concept) ในการวางระบบมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการของไทยและต่างประเทศมีข้อที่เหมือนกัน คือ ทุกประเทศมีการให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมสำหรับข้าราชการ จึงนำมากำหนดให้ชัดเจนในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม แต่มีข้อที่ต่างกันคือ ในประเทศไทยมีการแยกระบบมาตรฐานทางจริยธรรมออกจากระบบวินัย โดยกำหนดวิธีการดำเนินการกับการฝ่าฝืนและกำหนดโทษไว้เป็นการเฉพาะเลย โดยยังไม่มีบทบัญญัติการให้สิทธิในการอุทธรณ์หรือทบทวนการสั่งลงโทษทางจริยธรรม ขณะที่อีกสามประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มีกลไกจัดการกับการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยการดำเนินการทางวินัยและมีระบบให้สามารถอุทธรณ์ต่อได้

## 2. ปัญหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งมีการวางข้อกำหนดไว้จำนวน 7 ข้อ อย่างไรก็ตาม เมื่อบทบัญญัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับบทบัญญัติทางวินัยแล้ว หากพิจารณาในกรณีที่มีการฝ่าฝืนแล้ว จะเห็นว่า เมื่อมีการกระทำหนึ่งที่เกิดขึ้นอาจเกิดการลักลั่นในการใช้กฎหมายในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะเลือกกฎหมายมาปรับใช้ ซึ่งแม้จะมีข้อกำหนดออกมาขยายความว่าการดำเนินการทางจริยธรรมยังไม่เป็นการตัดสิทธิการดำเนินการทางอื่น เช่น ทางวินัย หรือทางอาญาก็ตาม แต่การบัญญัติกฎหมายนี้ ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากยังคงทำให้เกิดการใช้ดุลพินิจในการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นการเปิดช่องให้เกิดการดำเนินการที่ไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการพลเรือนได้ จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในต่างประเทศ พบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) จะมีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ใช้บังคับกับข้าราชการในประเทศของตนที่แตกต่างกัน แต่มีข้อดีคือ ในแต่ละประเทศที่กล่าวมาจะกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมที่มีความชัดเจน มีการกำหนด

ที่เป็นการเฉพาะเรื่องว่าในแต่ละเป็นต้องการจะเน้นในเรื่องใด และได้กำหนดระดับความเข้มข้นของการดำเนินการเป็นการดำเนินการทางวินัยกับผู้ทำการฝ่าฝืน จึงเป็นการบัญญัติข้อกำหนดที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมพอสมควร และสามารถนำไปบังคับใช้โดยผู้บังคับบัญชาที่ต้องใช้ดุลพินิจการดำเนินการ เนื่องจากมีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนแล้วทำให้เป็นการดำเนินการทางวินัย ดังนั้น จึงเห็นว่าการกำหนดเนื้อหามาตรฐานทางจริยธรรม ควรเฉพาะพฤติกรรมที่มีลักษณะแตกต่างจากบทบัญญัติทางวินัยและยังไม่มีบัญญัติว่าเป็นความผิดทางวินัยเท่านั้น มาบัญญัติเป็นบทบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม หรือหากจะคงให้มีบทบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม ดังเช่นในปัจจุบันก็อาจกำหนดไว้ให้ชัดเจนเสียเลยว่า การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมถือเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งจะสามารถใช้บทบัญญัติ ในการดำเนินการทางวินัยจัดการกับการฝ่าฝืนต่อไปได้ โดยไม่เกิดช่องว่างให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจเลือกมาตรการในการดำเนินการได้ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่จะต้องนำไปสู่การแก้ไขกฎหมายต่อไป

### 3. ปัญหาการกำหนดเกี่ยวกับกลไกและการใช้บังคับมาตรการทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

บทบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรมของไทยมีกลไกการใช้บังคับที่ว่า หากพบการฝ่าฝืนจริยธรรม กฎหมายกำหนดว่าหากเข้าข่ายเป็นความผิดอื่น เช่น ความผิดทางวินัย กรณีนี้ยังสามารถดำเนินการทางวินัยได้ จึงเป็นบัญญัติที่อาจยังไม่ชัดเจนว่าจะสามารถดำเนินการกรณีฝ่าฝืนจริยธรรมและวินัยไปพร้อมกันได้หรือไม่ ซึ่งปัญหานี้มีลักษณะการบัญญัติเปิดช่องให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกใช้ดุลพินิจได้ จึงเป็นปัญหาในเรื่องกลไกการใช้บังคับประการหนึ่ง และปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การที่กำหนดโทษไว้ คือ (1) ว่ากล่าวตักเตือน (2) สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา (3) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ (4) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน หรือการย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งมีผลเป็นการกระทบสิทธิและชื่อเสียงของข้าราชการพลเรือนผู้ถูกลงโทษ อาจเป็นการไม่เหมาะสมที่จะให้มีการกำหนดไว้เพียงแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากในการตรากฎหมายที่มีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ควรที่จะต้องกำหนดไว้โดยชัดเจนในกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ จึงเป็นประเด็นปัญหาข้อกฎหมายที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มี

ความถูกต้องและเหมาะสมต่อไป ซึ่งจากการพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) พบว่า ทั้งสามประเทศมีกลไกที่คล้ายกัน คือ มีระบบจัดการกรณีฝ่าฝืนไว้โดยให้ใช้ระบบการดำเนินการทางวินัย ดังนั้น จึงควรกำหนดให้การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นความผิดวินัยไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และควรให้มีการนำโทษที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ไปบัญญัติไว้เป็นมาตราหนึ่งในพระราชบัญญัติดังกล่าว

#### 4. ปัญหาการกำหนดระบบการตรวจสอบในกรณีข้าราชการถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษจากการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม

แม้ว่าพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 จะได้กำหนดเรื่องการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองไว้ก็ตาม แต่การพิจารณาในเรื่องการทบทวนการลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจากการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมนั้น ควรดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะจะเป็นการเหมาะสมยิ่งกว่าการปรับใช้กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีลักษณะโดยทั่วไป และเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะแล้วจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้ ยังไม่มีการกำหนดสิทธิและขั้นตอนในเรื่องการใช้สิทธิทบทวนการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในประเด็นนี้ไว้โดยเฉพาะ จึงอาจเป็นปัญหาประการหนึ่งของกฎหมายไทยที่ยังไม่มีการพัฒนาการในการบัญญัติรับรองสิทธิให้ครอบคลุมถึงสิทธิดังกล่าวไว้ในบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม ในขณะที่จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) พบว่า ทั้ง 3 ประเทศดังกล่าว ใช้กระบวนการดำเนินการทางวินัยกับผู้ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมในการจะทบทวนสิทธิกรณีถูกลงโทษ จึงสามารถใช้ระบบการอุทธรณ์และฟ้องคดีต่อศาลต่อไปได้ ดังนั้น การไม่มีระบบการทบทวนความเห็นของผู้บังคับบัญชา ทั้งที่การลงโทษจากการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการ ย่อมกระทบถึงชื่อเสียงของข้าราชการ จึงเป็นปัญหาทางกฎหมายอีกประการหนึ่ง ที่สมควรมีระบบตรวจสอบการ

ใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิข้าราชการไว้ด้วย โดยเพิ่มเติมบทกฎหมายเกี่ยวข้องต่อไป

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

งานศึกษาวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กรณีปัญหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนมีข้อเสนอแนะสองประการ คือ

1.1 การกำหนดข้อที่เป็นเนื้อหาของมาตรฐานทางจริยธรรม มีข้อเสนอแนะว่า ควรกำหนดเป็นหลักการเฉพาะลักษณะของพฤติกรรมที่มีลักษณะแตกต่างจากพฤติกรรมที่เป็นความผิดทางวินัย ซึ่งควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 โดยผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันการบัญญัติลักษณะพฤติกรรม อันเป็นความผิดวินัยมีการบัญญัติไว้อย่างครอบคลุมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม อาจมีการทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมที่มีความแตกต่างในอนาคตต่อไป

หรือ 1.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการให้ชัดเจนว่า การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมถือเป็นการกระทำความผิดวินัย ซึ่งเห็นควรเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มข้อความดังต่อไปนี้เป็น มาตรา 20 วรรคสอง “การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ถือเป็นการกระทำความผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น”

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหากลไกและการใช้บังคับมาตรการทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ผู้วิจัยมีข้อเสนอในประเด็นนี้สองประการ คือ

2.1 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักการให้ชัดเจนว่า การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ถือเป็นการกระทำความผิดวินัย โดยเสนอแก้ไขเพิ่มข้อความดังต่อไปนี้เป็น มาตรา 20 วรรคสอง “การฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น”

2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดบทลงโทษและการพิจารณากำหนดโทษทางจริยธรรมให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเสนอแก้ไขเพิ่มข้อความดังต่อไปนี้เป็น มาตรา 20 วรรคสาม “เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณากำหนดโทษให้เหมาะสมกับความผิด ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น แต่หากพฤติกรรมการฝ่าฝืนไม่ร้ายแรงถึงขนาดจะต้องลงโทษทางวินัยตามที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติไว้ ให้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งตามมาตรา ดังต่อไปนี้ (1) ว่ากล่าวตักเตือน (2) สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา (3) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ (4) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้ ให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการประเภะนั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อประกอบการดำเนินการตามมาตรการที่ใช้บังคับหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย และให้ส่วนราชการรายงานการส่งลงโทษทางจริยธรรมไปยังองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภะนั้น”

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการไม่มีระบบการตรวจสอบ กรณีข้าราชการถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษในการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ผู้วิจัยเสนอให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 20/1 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดให้มีระบบการให้สิทธิทบทวนการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้องกับการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมให้มีมาตรา 20 วรรคสาม โดยเสนอแก้ไขเพิ่มข้อความดังต่อไปนี้เป็น มาตรา 20/1 “การออกคำสั่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 20 วรรคสาม ให้ข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งมีสิทธิร้องทุกข์ไปยังองค์กรพิจารณาเรื่องทุกข์ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น”

## องค์ความรู้ใหม่และการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม สามารถสรุปภาพรวมพอสังเขป ดังนี้

### ตารางที่ 1

เปรียบเทียบมาตรฐานทางจริยธรรมของประเทศไทยและต่างประเทศ

| มาตรฐานทางจริยธรรม | สหรัฐอเมริกา | ญี่ปุ่น | สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) | ไทย                                                                 |
|--------------------|--------------|---------|------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| เนื้อหา/บทบัญญัติ  | มี           | มี      | มี                     | มี                                                                  |
| กลไก/สภาพบังคับ    | วินัย        | วินัย   | วินัย                  | จริยธรรม<br>(แต่ไม่ตัดสิทธิดำเนินการอื่น<br>เช่น<br>วินัย หรืออาญา) |
| ระบบการทบทวน       | มี           | มี      | มี                     | ไม่มี                                                               |

ทั้งนี้ จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานทางจริยธรรมของประเทศไทยและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่สมควรมีการนำไปแก้ไขกฎหมายต่อไป สรุปได้ดังนี้





## เอกสารอ้างอิง

- รัชชัย วงศ์คำ. (2557) ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2561). *หลักกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมฝ่ายปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ประวิณ ณ นคร. (2555, 24 พฤษภาคม). *ปรัชญาและแนวคิดหลักเกี่ยวกับจริยธรรม* [การนำเสนอ]. การสัมมนาคณะกรรมการจริยธรรม เรื่อง เดินหน้าพลิกวิกฤติเป็นโอกาสข้าราชการไทยใสสะอาดด้วยจริยธรรม. นนทบุรี, ประเทศไทย.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 1–10.
- พัชรีย์ สีโรรส. (2561). *หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- วิชา มหาคุณ, อุทิศ บัวศรี, ศิริษฐา ดาราสร, และพัฒน์พงศ์ จันทระเพชรพล. (2556). *จริยธรรมในวิชาชีพกฎหมาย*. [รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์]. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศานิต สร้างสมวงศ์, พรณชญา ศิริวรรณบุศย์, และเสนีย์ พรหมวิวัฒน์. (2556). *จริยธรรมในวิชาชีพทหาร* [รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์]. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., (2560). *มาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ..
- สุลาวัลย์ สุขปลั่ง. (2553). *ปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].  
[https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:122931](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:122931)
- อรุณ หมื่นวงศ์. (2557). *มาตรการทางกฎหมายในการต่อต้านการทุจริตของภาครัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- Cornell Law School. (1958). *Code of Ethics for Government Service*.  
<https://www.law.cornell.edu/cfr/text/21/19.6>
- Directorate-General of Personnel Administration. (2012). *Executive Yuan Protection (Civil servant system in Taiwan)*. <https://www.dgpa.gov.tw/en/archive?uid=736>
- Executive Yuan Republic of China. (n.d.). *Ethics Guidelines for Civil Servants*. <https://www.ptc.moj.gov.tw/media/204671/ethics-guidelines-for-civil-servants-regulations.pdf?mediaDL=true>
- National Personnel Authority. (2000). *Outline of the National Public Service Officials Ethics Code*. [https://www.jinji.go.jp/eng/policies/ethics\\_board/code.html](https://www.jinji.go.jp/eng/policies/ethics_board/code.html)
- Stuart Gilman. (1995). *The Management Of Ethics and Conduct in The Public Service The United States Federal Government*.  
<https://www.oecd.org/gov/ethics/2731902.htm>
- Yuji Takada. (n.d.). *System of Ethics of Public Servants in Japan*.  
[https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/GG5/GG5\\_Adviser6.pdf](https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/GG5/GG5_Adviser6.pdf)