



โครงการพัฒนาชุมชนหาสารคามใสสะอาด ประจำปี ๒๕๕๘

การเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการมีวินัย
และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

ตามโครงการ คน พช.มหาสารคาม ใสสะอาด
มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ ๔๓๗๗ ๗๓๕๑

คำนำ

สืบเนื่องจากการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๗ บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ และ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบตามมติ ก.พ. ดังกล่าว ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยเคร่งครัด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จึงได้จัดทำ “โครงการ คน พช.มหาสารคาม ใส่สะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม” ขึ้น กำหนดกิจกรรมตามโครงการดังกล่าว คือ พัฒนาการ-จังหวัด ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม บรรยายให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยในการประชุมประจำเดือนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ก่อนวาระการประชุม ทุกเดือน ทั้งนี้ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/พัฒนาการอำเภอ นำสาระที่ได้รับไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการประชุมเจ้าหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย และการประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในระดับ อำเภอ เป็นประจำทุกเดือน

เอกสารฉบับนี้ จึงได้รวบรวมเนื้อหาสาระที่พัฒนาการจังหวัดได้บรรยายให้ความรู้ในการประชุมสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามประจำเดือนตลอดปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ - พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ได้ศึกษาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

ฝ่ายอำนวยการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙



สารบัญ

หน้า

คำนำ	
พระบรมราโชวาท	๔
แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	๕
คุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๖
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒	๗
ข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒	๙
ค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน	๑๑
ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางการรักษาวินัย	๑๓
การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย	๑๖
วินัย และการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๒๕
ตัวอย่างและแนวทางในการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือน	๒๘



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

“...วินัย แท้จริงมีอยู่สองอย่าง อย่างหนึ่งคือวินัยตามที่ทราบกันและถือกัน อันได้แก่ ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งคือวินัย ในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับควบคุมบังคับให้มีความจริงใจ และให้ประพฤติปฏิบัติ ตามความจริงใจนั้นอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นสัจจาธิฐาน หรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัย อย่างนี้จัดเป็นตัววินัยแท้ เพราะให้ผลจริงและแน่นอนยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัย สำคัญที่จะเกื้อกูลให้การถือการใช้นั้นที่เป็นบทบัญญัตินั้นได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์เต็มเปี่ยม ตามเจตนารมณ์ สำคัญที่วินัยในตนเองนี้จะต้องบังเกิดขึ้นจากการที่ได้ยั้งคิดแล้ว ได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด พิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว จนเห็นประจักษ์ในเหตุผลที่แน่แท้ และเมื่อเป็นวินัยที่กลั่นกรองขึ้นจากสติปัญญาความฉลาดรอบคอบ ก็ย่อมจะทำให้รู้จักผิดชอบชั่วดี ทรงความศักดิ์สิทธิ์ คุ่มครองป้องกันผู้ปฏิบัติให้พ้นจากภัยอันตรายและเหตุแห่งความเสียหาย ทั้งปวงได้ ทั้งทางกาย ทางใจ พาให้เจริญรุ่งเรือง พร้อมด้วยศักดิ์ศรี เกียรติ อำนาจทุกประการ...”

พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จาก
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศ วันพุธที่
๒๕ มีนาคม ๒๕๒๔



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และข้อบังคับมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

สืบเนื่องจากการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๗ บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด”

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ แนบท้าย “ข้อ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม นับตั้งแต่การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบตามมติ ก.พ. ดังกล่าว ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยเคร่งครัดแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามหนังสือเวียนทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว จึงได้จัดทำ “โครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม” ซึ่งกำหนดกิจกรรมตามโครงการดังกล่าวคือ การให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยแก่ข้าราชการพัฒนาชุมชน ในการประชุมสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกครั้ง โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม บรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้าประชุมประจำเดือนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด - มหาสารคาม ก่อนวาระการประชุมทุกเดือน โดยมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย

๑.๑ การให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยแก่ข้าราชการพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาตนเองเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัยและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

๑.๓ การรักษาวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๔ จรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

๒. หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/พัฒนาการอำเภอ นำสาระที่ได้รับไปถ่ายทอดแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการประชุม หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/พัฒนาการอำเภอ เป็นประจำทุกเดือน



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัย

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชิน ประพฤติดี เช่น

- ความเป็นธรรม
- ความซื่อสัตย์สุจริต
- ความรับผิดชอบ

คุณธรรมอยู่ในจิตใจคน ซึ่งมองไม่เห็นกันจะเห็นได้ว่าใครมีคุณธรรมหรือไม่ ก็ต่อเมื่อเห็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์ เมื่อกำหนดเป็นรูปธรรมจะเป็นประมวลจริยธรรมคือมาตรฐานความประพฤติที่ชอบด้วยหน้าที่และศักดิ์ศรี

จรรยาบรรณ คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบด้วยการประกอบวิชาชีพ

วินัย คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบด้วยหน้าที่

ความแตกต่างระหว่างคุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัย

ที่มา

๑. จริยธรรม (คุณธรรม) มาจากรัฐธรรมนูญ ก.พ.เป็นผู้กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
๒. จรรยา มาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ ส่วนราชการเป็นผู้กำหนด
๓. วินัย มาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑๔ หมวด ๖ และ กพ.กำหนดเพิ่มเติม

สารบัญญัติ

๑. ประมวลจริยธรรม กำหนดโดยยึดหลักพื้นฐานค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดข้อปฏิบัติไว้โดยแจງรายละเอียดพฤติกรรม พร้อมตัวอย่างมีเนื้อหาสาระมากกว่าวินัย
๒. จรรยา กำหนดโดยยึดหลักพื้นฐานให้เป็นภาพลักษณ์ที่ดีของข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของงานวิชาชีพ กำหนดข้อปฏิบัติตามความเหมาะสมกับงานของแต่ละส่วนราชการ
๓. วินัย กำหนดโดยยึดหลักพื้นฐานให้เป็นแบบของข้าราชการที่ดี เพื่อให้ทำงานสัมฤทธิ์ผล บรรลุวัตถุประสงค์หลักของงานราชการทั่วไปกำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบความผิดเป็นหลัก โดยไม่แจງรายละเอียดสาระ



การใช้บังคับ

๑. ประมวลจริยธรรม ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดข้าราชการพลเรือน
๒. จรรยา ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนเฉพาะในแต่ละส่วนราชการ
๓. วินัย ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนทั้งหมด

ความจำเป็นที่ต้องมีทั้งจริยธรรม จรรยา และวินัย

เพราะต้องการ “แบบ” ของข้าราชการที่เหมาะสมทั้งเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของข้าราชการให้เป็นผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ

ถ้ามีแต่จรรยา ก็จะเหมือนคนใส่แต่เสื้อใน ยังไม่มีศักดิ์ศรีและความศักดิ์สิทธิ์พอ

ถ้ามีแต่จรรยากับประมวลจริยธรรม ก็เหมือนกับคนใส่เสื้อในและเสื้อเชิ้ต ยังไม่ขึงขังและกระชับพอที่จะควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้ได้ดี

จึงต้องมีทั้งประมวลจริยธรรม จรรยา และวินัย

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

๑. วินัย เป็นรูปหนึ่งของจริยธรรม
จริยธรรม คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบ
วินัย คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบด้วยหน้าที่ ผู้มีหน้าที่อย่างใดต้องมีวินัยที่ชอบด้วยหน้าที่นั้น
๒. วินัย มีทั้งรูปธรรมและนามธรรม
วินัยที่เป็นรูปธรรม หมายถึง มาตรฐานความประพฤติที่กำหนดไว้
วินัยที่เป็นนามธรรม หมายถึง การทำตามมาตรฐานความประพฤติที่กำหนดไว้
๓. วินัย ใช้บังคับแก่คนที่ปฏิบัติหน้าที่ เช่น
นักเรียน มีหน้าที่เรียน ก็ต้องมีวินัยนักเรียน
ข้าราชการ มีหน้าที่ปฏิบัติราชการ ก็ต้องมีวินัยข้าราชการ
๔. ข้อกำหนดวินัยต้องชอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. ข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒
๓. การสร้างค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P
๔. วินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประมวลจริยธรรมฯ ได้บัญญัติกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงาน - ผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้



- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกจากนั้น ยังบัญญัติกำหนดจริยธรรมข้าราชการพลเรือนไว้ในหมวด ๒ ข้อ ๓ - ๑๒ ดังนี้

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม
ประจำปี ๒๕๕๘

ข้อบังคับกรรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
พ.ศ. ๒๕๕๒

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

ข้อบังคับกรรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน จึงได้จัดทำจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนขึ้น เพื่อให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนประพฤติปฏิบัติตน เป็นข้าราชการที่ดีของประชาชน มีเกียรติและศักดิ์ศรี ตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับกรรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อบังคับกรรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อบังคับกรรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒ นี้

“ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน” หมายความว่า พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

“จรรยา” หมายความว่า กรอบมาตรฐานความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

หมวด ๒ จรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๓ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิ เสรีภาพ ยึดหลักความเสมอภาคและให้เกียรติประชาชน

ข้อ ๔ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อประชาชนและชุมชน

ข้อ ๕ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงมีจิตสาธารณะ มุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเพื่อสังคมและชุมชน

ข้อ ๖ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



ข้อ ๗ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม

ข้อ ๘ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พึงดำรงชีวิตและปฏิบัติงานโดยยึดหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

ข้อ ๙ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนและ
เครือข่าย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานและ
ทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๑๑ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนพึงมีจิตสำนึกและแสดงออกซึ่งความศรัทธาและ
เชื่อมั่นต่อองค์กร

หมวด ๓ การรักษาจรรยา

ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเสริมสร้างให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนรักษาจรรยา
ข้าราชการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๓ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนนี้อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดักเตือนและนำไปประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

ประกาศไว้ ณ วันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ไพรัตน์ สกลพันธ์
(นายไพรัตน์ สกลพันธ์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม
ประจำปี ๒๕๕๘

ค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน ABC DEF และ S&P

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

ค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน ABC DEF และ S&P

กรมการพัฒนาชุมชน ประกาศใช้ค่านิยม ABC DEF เป็นค่านิยมองค์การกรมการพัฒนา -
ชุมชน เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๐ และเมื่อปี ๒๕๕๔ ได้เพิ่มค่านิยมองค์การในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน
๒ ตัว คือ S&P โดยกำหนดความหมายค่านิยมองค์การ ดังนี้

ค่านิยม A (Appreciation) การชื่นชม หมายถึง การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยกย่อง
ให้เกียรติในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น

เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) ทักทาย สวัสดี ยกมือไหว้ ยิ้มแย้มแจ่มใส
- ๒) มีปิยะวาจา กล่าวคำขอบคุณ ขอโทษ ไม่เป็นไร ตามโอกาสให้เป็นนิสัย
- ๓) ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น
- ๔) ยกย่อง ชมเชย ความรู้ ความสามารถของผู้อื่น
- ๕) แสดงออก พูด คิด ทำ เชิงสร้างสรรค์
- ๖) เป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน เป็นทีมงานที่ดี

ค่านิยม B (Bravery) กล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญ ไม่เกรงกลัวความยากลำบาก หรือ
สถานการณ์ยุ่งยาก ไม่สบายนใจ

เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- ๒) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๓) ยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของผู้อื่นได้
- ๔) รับผิดชอบต่อผลงาน และผลของการกระทำของตนเอง
- ๕) เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ๖) กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ค่านิยม C (Creativity) สร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่ง
ใหม่ ด้วยความคิดตนเอง



เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) พัฒนาปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน
- ๓) นำความคิดมาพัฒนางานและเสนอผลงานให้แตกต่างและดีกว่าเดิม
- ๔) วิจัยและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) มีนวัตกรรมในการทำงาน
- ๖) เป็นตัวอย่างส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ค่านิยม D (Discovery) ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ การค้นหา การศึกษาเพิ่มความรู้

เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ด้วยวิธีการหลากหลาย
- ๒) ชอบตั้งคำถาม
- ๓) สามารถนำความรู้ มาพัฒนางานได้
- ๔) ชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ
- ๕) มีการเรียนรู้ และพัฒนางานตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๖) ผลงานจากการนำความรู้มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ค่านิยม E (Empathy) เข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น โดยการ “เอาใจเรา ไปใส่ใจเขา” หากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นอย่างไร

เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) เป็นผู้ฟังที่ดี
- ๒) รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
- ๓) ยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น
- ๔) รู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น
- ๕) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจ อย่างมีเมตตา
- ๖) ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ

ค่านิยม F (Facilitation) เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้ง่าย การทำให้งานนั้นเป็นไปได้ การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเอง

เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าเชิงพฤติกรรม

- ๑) วางตัวให้เหมาะสมตามกาลเทศะ
- ๒) ทำให้งานของผู้อื่นง่ายขึ้นเป็นไปได้มากขึ้น
- ๓) ให้โอกาสผู้อื่นในการคิด ตัดสินใจ
- ๔) ทำให้งานของผู้อื่นง่ายขึ้นเป็นไปได้มากขึ้น
- ๕) ทำให้การทำงานของผู้อื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๖) เป็นแบบอย่างของผู้เอื้ออำนวย

ค่านิยม S (Simplify) ทำให้ง่าย หมายถึง ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน

ค่านิยม P (Practical) หมายถึง ปฏิบัติได้จริง เหมาะสม มีประโยชน์



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางการรักษาวินัย

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

ความหมายของวินัย

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น นอกจากนี้ วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

ขอบเขตและความสำคัญของวินัย

ในฐานะที่ข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมี ความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย

โดยที่ข้าราชการจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน จึงต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดกว่า ลูกจ้างของเอกชน เช่น พนักงานของธนาคารหรือบริษัทต่าง ๆ โดยจะต้องรักษาชื่อเสียง ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติดุช เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของวินัย เพื่อ

๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ
๒. ความเจริญของประเทศ
๓. ความมั่นคงของชาติ
๔. ความผาสุกของประชาชน

ผลดีของวินัยต่อราชการ

๑. เพิ่มพลังงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ก็จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อข้าราชการตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์แล้ว ก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างคุ้มค่าและอย่างประหยัด
๓. ทำให้ประชาชนศรัทธา นอกจากประชาชนจะศรัทธาต่อตัวข้าราชการเองแล้วยังส่งผลให้ประชาชนศรัทธาต่อหน่วยงานและศรัทธาต่อรัฐบาลอีกด้วย



ผลดีของวินัยต่อตัวข้าราชการ

๑. มีความภูมิใจ ที่ได้กระทำความดี มีวินัยดี ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยแล้วจะทำงานอะไรก็จะสำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้พบเห็น
๓. ทำให้มีความเจริญ ในหน้าที่การทำงาน เมื่อมีวินัยดี ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษและได้รับการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม

๑. อบายมุข
๒. ตัวอย่างไม่ดี
๓. ขวัญไม่ดี
๔. งานล้นมือ/งานไม่พอมือ
๕. โอกาสเปิดช่องล่อใจ
๖. ความจำเป็นในการครองชีพ
๗. การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย

- | | |
|---------------|------------|
| ๑. ไม่เข้าใจ | ๒. ตามใจ |
| ๓. ไม่ใส่ใจ | ๔. ชะล่าใจ |
| ๕. เฉลอใจ | ๖. ล่อใจ |
| ๗. ไม่มีจิตใจ | ๘. จำใจ |
| ๙. เจ็บใจ | ๑๐. ตั้งใจ |

การรักษาวินัยข้าราชการ

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่

๑. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย
 - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - การฝึกอบรม
 - การสร้างขวัญและกำลังใจ
 - การจูงใจ
 - การอื่น
๒. ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
 - เอาใจใส่
 - สังเกตการณ์
 - ขจัดเหตุ



๓. ปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย

- กรณีมีมูล ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

- กรณีมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน

ให้สืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นก่อน

ผู้บังคับบัญชาละเลยหรือปฏิบัติโดยไม่สุจริต ถือว่ากระทำผิดวินัย



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ประจำปี ๒๕๕๘

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

ความหมายและแนวทางการส่งเสริม

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจงใจให้ข้าราชการมีวินัย เป็นวิธีการรักษา วินัยแบบเสริมสร้าง (Constructive Discipline) หรือในทางวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) เพื่อให้เกิด อัตวินัย (Self – Discipline)

แนวทางในการจงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดย**การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย** ซึ่งได้แก่ปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่และรักษาวินัยตามหน้าที่
๒. ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้า แก่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ และ รักษาความลับในราชการ
๓. ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียง ไม่ประพฤดิชั่ว ไม่ทุจริตคดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ
๔. ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน เป็นต้นเป็นปัจจัย ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่ราชการ
๕. ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่โน้มน้าให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดี หรือไม่มีกำลังใจก็ไม่อยาก ทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย
๖. ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลมเกลียว ทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจดี
๗. อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ เป็นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต หรือทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น เช่น เพื่อชาติ เพื่อประชาชน เพื่อองค์กร เพื่อชื่อเสียง เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น อุดมคติ ในการทำงาน เพื่อสิ่งที่ดีเป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเท ทำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคตินั้น
๘. ความภาคภูมิใจ เป็นพลังจงใจให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไรมากกว่าความ ภูมิใจ ซึ่งจะให้มีวินัยในการทำงาน



๙. ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวด้อยดำน้อยหน้าล้าหลังผู้อื่น กลัวอันตรายจะมาถึงประเทศชาติ ตัวเอง หรือผู้ที่ตัวเองรัก เหล่านี้เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่นเพื่อให้พ้นจากสิ่งที่กลัวนั้น

๑๐. ความละอาย เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการไม่ยากทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้มีวินัย

๑๑. ความบริสุทธิ์ใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๒. ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

ฉะนั้น การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย จึงมีแนวทางที่จะทำได้โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ดังกล่าวข้างต้น

วิธีสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยดังกล่าวมีหลายวิธี วิธีที่สำคัญซึ่งใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี ๓ วิธี คือ

๑. ใช้ภาวะผู้นำ (Leadership)

๒. ฝึกอบรม (Training)

๓. สร้างเงื่อนไข (Condition)

๑. การใช้ภาวะผู้นำให้มีวินัย

วินัยของคนในหน่วยงานใดจะดีหรือไม่ดีเพียงใดมีผลส่วนหนึ่งมาจากภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานนั้น ดังที่ได้เขียนให้ทัศนะไว้ว่า “วินัยเป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ” ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี จะสามารถนำไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท อุทิศเวลาด้วยความรับผิดชอบ และด้วยหวังให้เกิดผลดีที่สุด นั่นคือนำให้ข้าราชการมีวินัย

ภาวะผู้นำ เป็นศาสตร์และศิลป์ ที่อาจศึกษาและฝึกปฏิบัติได้ อย่างไรก็ดี แม้จะไม่มีโอกาสได้ศึกษา และ ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างน้อยถ้าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติดังต่อไปนี้ ก็พอจะเป็นทางนำไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยได้บ้างตามสมควร กล่าวคือ

๑.๑ ทำตัวอย่างที่ดี

ตัวอย่างที่ดีจะเป็นเครื่องชักนำให้ผู้อื่นทำตามการที่ผู้บังคับบัญชาจะชักนำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ตัวผู้บังคับบัญชาเองจะต้องทำตนเป็นผู้มีวินัยให้เป็นตัวอย่างที่ดีเสียก่อน ถ้าผู้บังคับบัญชาเองไม่มีวินัย ก็อย่าหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยได้ เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย เช่น มาทำงานก่อนเวลาราชการปกติ กลับหลังเวลาราชการปกติ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทให้เป็นผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ด้วยการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นต้น จะเป็นตัวอย่างให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยตาม



๑.๒ สร้างศรัทธา

ความศรัทธาจะทำให้มีขวัญและกำลังใจ มีความรัก ความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะเป็นผลให้ง่ายต่อการนำให้มีวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องสร้างศรัทธาให้มีขึ้นในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ศรัทธาที่มีผลต่อการนำให้มีวินัย มีดังนี้

๑.๒.๑ ศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาก็จะทำให้มีความร่วมมือร่วมใจทำตามที่คุณผู้บังคับบัญชาต้องการ และทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผลให้ทำงานอย่างมีความตั้งใจ อย่างมีความรับผิดชอบ อย่างร่วมมือประสานงานและทำตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

การสร้างศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา นอกจากจะทำได้โดยวิธีสร้างเงื่อนไขแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ภาวะผู้นำทำได้ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

- (๑) ให้ความคุ้นเคยเป็นกันเอง และสนใจทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) ไปร่วมกิจกรรมของหน่วยงานที่จัดเป็นส่วนรวม
- (๓) ร่วมกิจกรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๔) ไปร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาจัดขึ้น เช่น งานแต่ง งานศพ
- (๕) ไปเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาที่เจ็บป่วยหรือประสบภัยและให้ความช่วยเหลือตามสมควร
- (๖) เป็นที่ปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้โดยง่ายและให้ความช่วยเหลือตามสมควร
- (๗) เรียกผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหามาคุยกันเพื่อปรึกษาหาทางแก้ไข
- (๘) ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเสมอหน้า
- (๙) ชมเชยและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดีและประพฤติดี
- (๑๐) รักษาความสัตย์ และดำเนินการตามความสัตย์ที่ให้ไว้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ให้สัญญาในสิ่งที่ทำไม่ได้
- (๑๑) เป็นตัวแทนต่อสู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน ประโยชน์ และความเป็นธรรมที่จะได้รับโดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม
- (๑๒) ปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ถูกที่ควร
- (๑๓) ร่วมรับผิดชอบในความบกพร่องผิดพลาดของงานที่มอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
- (๑๔) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เก่งได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า
- (๑๕) ควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่นมั่นคงในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคิดให้รอบคอบก่อนพูดหรือทำเสมอ
- (๑๖) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่ยึดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นมาเป็นทางปฏิบัติก็ชี้แจงเหตุผลให้ผู้เสนอทราบ
- (๑๗) รับฟังคำวิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตนอย่างใจกว้างและพร้อมที่จะชี้แจงข้อข้องใจ หรือแก้ไขในสิ่งที่ตนยังบกพร่องอยู่ แต่ทั้งนี้ต้องทำเป็นการภายในลักษณะสองต่อสอง โดยไม่ทำเป็นพิธีการหรือในชุมชนซึ่งจะมีผลเสียมากกว่าผลดี



๑.๒.๒ ศรัทธาในงานที่ทำ เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในงานที่ทำก็จะทำให้มีความรักงาน เต็มใจและตั้งใจทำงานให้เป็นผลดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาในงานที่ทำ จะไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำ และไม่ตั้งใจทำ ไม่อยากทำจึงทำให้เกิดการเกงาน หรือทำแต่เพียงให้พอหมดเวลาไป โดยไม่คำนึงถึงผลงานว่าจะดีหรือไม่ดี เป็นสาเหตุให้หย่อนวินัย

การสร้างศรัทธาในงานที่ทำ อาจทำได้โดยการเห็นความสำคัญของงานที่ทำนั้น ตัวอย่างเช่น อธิบดีชี้แจงให้ภารโรงเห็นความสำคัญของงานปิดประตู และดูแลความปลอดภัยของสำนักงาน ซึ่งเป็นงาน ในหน้าที่ภารโรงว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่างานในหน้าที่ของอธิบดีเอง เพราะถ้าภารโรงไม่มาเปิดประตู อธิบดี ก็เข้าห้องทำงานไม่ได้ตั้งนี้เป็นต้น จะทำให้ภารโรงเห็นความสำคัญของงานในหน้าที่ ต้องมาเปิดประตูตั้งแต่เช้า ดูแลป้องกันไฟก่อนปิดสำนักงาน งานในหน้าที่อื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของงานนั้น ๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานนั้นด้วย ผู้ทำจึงจะศรัทธาในงานที่ทำ

๑.๒.๓ ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสบายใจในการทำงาน และอยากทำงาน ไม่อยากเกงาน จึงให้มีวินัย ศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ศรัทธาในสถานที่ทำงาน ศรัทธาในบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นต้น ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการให้สิ่งที่กล่าวแล้วเป็นศรัทธา ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

การสร้างศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชายังอาจให้ภาวะผู้นำทำได้ ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) ให้การยอมรับแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีคุณค่า ต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเข้าใหม่หรือย้ายมาใหม่ต้องให้พบและต้อนรับยอมรับเป็นคนของหน่วยงาน ทันที

(๒) เมื่อมีข่าวลือหรือมีความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือแก่หน่วยงาน หรือ จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เปิดเผยได้แล้วก็พยายามชี้แจงและให้ข้อมูลที่ ถูกต้องแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(๓) ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่จะเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน

(๔) ประชุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันอภิปรายให้ข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุง งานให้ดีขึ้น

(๕) ปรีกษาหรือขอความร่วมมือจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อความสะดวกสบาย และขวัญของเขา

(๖) ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team)

(๗) ประสานสามัคคีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

(๘) จัดให้มีเครื่องใช้ในสภาพที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ทำงาน

(๙) จัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการในหน่วยงาน เช่น จำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก หรือขายเชื่อ จัดให้มีเงินทุนสำหรับกู้ยืมหรือให้เปล่าเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือขาดแคลน เป็นต้น



๑.๓ นำไปในทางที่ดี

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ทำตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่างได้ ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ศรัทธาในงานที่ทำ และศรัทธาในสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารวมที่จะให้ผู้บังคับบัญชานำไปในทางที่ดีที่มีวินัยได้

การนำข้าราชการไปในทางที่มีวินัย ผู้บังคับบัญชายังอาจใช้ภาวะผู้นำทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบที่จะตั้งใจทำงานให้สำเร็จเป็นผลดี และรักษาวินัยตามหน้าที่ของข้าราชการได้ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) แบ่งงานย่อยแจกให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนทำเป็นสัดส่วนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความอิสระตามสมควรแก่เขาในการทำงาน และให้อำนาจแก่เขาให้สมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคิดวิธีทำงานและแก้ปัญหาในการทำงานของเขาเองก่อน เมื่อเขามาปรึกษาหรือเขาแก้ปัญหาเองไม่ได้จึงจะแนะนำหรือช่วยเหลือ

(๓) นำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีที่สุด แต่ไม่ผลักดัน

(๔) ให้ความสำคัญแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ร่วมทำงานและเป็นผู้มีส่วนในความสำเร็จของงาน

(๕) รับรู้ผลงานและประเมินผลงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นระยะ ๆ และพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน

๒. การฝึกอบรมให้มีวินัย

การฝึกอบรมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมุ่งไปที่การสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยนั้น อาจกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ดังต่อไปนี้

๑ เพื่อให้ความรู้ ให้ข้าราชการรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย และมีความกลัวไม่กล้าทำผิด

๒ เพื่อเตือนสติ ให้ข้าราชการมีสติสัมปชัญญะ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี มีความบริสุทธิ์ใจ มีอุดมคติในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการซึ่งจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และรักษาความลับของทางราชการ

๓ เพื่อปรับทัศนคติ ให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อทางราชการและต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต่อสังคมและประเทศชาติ ให้ทำงานโดยมีอุดมคติเพื่อส่วนรวม ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีจิตมุ่งส่วนรวม (Public spirit) ในการทำงาน

๔ เพื่อปรับพฤติกรรม ให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติในทางที่มีวินัย

เทคนิคในการฝึกอบรม

สำหรับเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่าง เช่น

๒.๑ การสอน ได้แก่ การชี้แจงแนะนำแก่ข้าราชการ เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม วิธีนี้ใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ให้มีความรู้ คือ ให้ความรู้วินัยของข้าราชการหรือแบบแผนหรือข้อพึงปฏิบัติและข้อห้ามของข้าราชการโดยทั่วไปมีอย่างใดบ้าง และแบบแผนเฉพาะของหน่วยงานที่สังกัดมีอย่างใดบ้าง การปฏิบัติตามนั้นจะ



มีผลดีอย่างไร การไม่ปฏิบัติตามนั้นจะมีผลเสียอย่างไร การให้ความรู้เช่นนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการเข้าใหม่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดการปฐมนิเทศให้ทราบทันทีที่เข้ารับราชการ

(๒) ให้เห็นความจำเป็น คือ ให้สำนึกในหน้าที่ว่าเมื่อสมัครเข้ามาเป็นข้าราชการก็ต้องอยู่ในแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ

(๓) ให้เห็นคุณค่า คือ ให้ตระหนักในสำคัญของวินัยว่า วินัยจะช่วยสร้างความดี ความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเองและจะส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงส่วนรวมคือราชการประเทศชาติด้วย ทั้งนี้ ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการมีวินัยและโทษของการไม่มีวินัย จนข้าราชการมีความศรัทธาและสมัครใจที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีทัศนคติที่ดีต่อทางราชการ จนกระทั่งมี “ความเป็นข้าราชการ” หรือมี “วิญญาณของข้าราชการ” และมีวินัย

(๔) ให้สำนึกและสังวรระมัดระวัง คือ ให้สำนึกระลึกไว้ในผิชอบชั่วดีให้ยับยั้งชั่งใจ ออมอดงดเว้นในการกระทำบางอย่างที่ล่อแหลมหมิ่นเหม่ หรือเป็นอบายมุขที่จะนำไปสู่การกระทำผิดวินัย เช่น สุรานารี การพนัน การคบคนชั่วเป็นมิตร เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยชี้แจงแนะนำไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาลุ่มหลงเข้าไปหมกมุ่นในเรื่องดังกล่าว การสอนเช่นนี้ต้องกระทำโดยมีศิลปะไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอับอายหรือแค้นเคือง หรือเย้ยหยัน

(๕) ให้ปฏิบัติ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนะนำโดยชัดเจนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งอาจกระทำโดยการชักชวน กำชับ หรือเตือน

๒.๒ การประชุม สัมมนา อภิปราย เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่งที่จะให้ความรู้ เตือนสติ ปรับทัศนคติ และปรับพฤติกรรมของข้าราชการได้ โดยการให้ผู้เข้าประชุมสัมมนา หรืออภิปราย เรียนรู้จากกันและกัน เตือนสติซึ่งกันและกัน ปรับทัศนคติ โดยยอมรับความเห็นและเหตุผลส่วนรวมของกลุ่ม ให้แต่ละคนมีส่วนร่วม และให้กลุ่มชักนำผู้เข้าร่วมแต่ละคนในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งถ้าใช้เรื่องเกี่ยวกับวินัยเป็นหัวข้อหรือเป็นจุดมุ่งหมายในการประชุม สัมมนา หรืออภิปราย ก็จะเป็นทางสร้างวินัยแก่ผู้เข้าร่วมและผู้ฟังได้ เช่น ตั้งหัวข้อประชุม สัมมนา หรืออภิปรายว่า “การมาสาย” หรือ “ความซื่อสัตย์สุจริต” ก็จะได้สาระจากการถกเถียง อภิปรายให้เห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็น สาเหตุ และทางแก้ไขทำให้เกิดทัศนคติที่จะตกลงใจร่วมกัน “ไม่มาสาย” หรือ “ซื่อสัตย์สุจริต” ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีนี้ฝึกอบรมทั้งผู้น้อยและผู้ใหญ่ได้ทุกโอกาส โดยไม่ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็น “ถูกอบรม” แต่จะเป็นการสอนตัวเองให้มีจิตสำนึกและปรับปรุงตัวเองด้วยจิตสำนึกที่เกิดขึ้นจากการประชุม สัมมนา หรืออภิปราย นั้น

๒.๓ การทำกิจกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่งกิจกรรมบางอย่างช่วยเตือนสติข้าราชการให้สำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย เช่น การเล่นเกม การทัศนศึกษาร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมบางอย่างทำให้เกิดจิตใจมองใส คลายความเครียดและความขัดเคือง ทำให้มีสติสัมปชัญญะ ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันต่องานและต่อส่วนรวม เช่น การทำบุญ การฟังพระธรรมเทศนา การทำสมาธิภาวนา เป็นต้น กิจกรรมบางอย่างทำให้เกิดความสามัคคี ความรับผิดชอบ และมีอุดมคติที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม เช่น การจัดงานวันสำคัญของกรม กอง หรือของวิชาชีพโดยแบ่งงานไปทำรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะเลือกจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามโอกาสอันสมควร เพื่อสร้างวินัยในหมู่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา



๓. การสร้างเงื่อนไขให้มีวินัย

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยการสร้างเงื่อนไข (Condition) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยให้เกิดปัจจัยส่งเสริมวินัย ดังต่อไปนี้

๓.๑ ความสำนึกในหน้าที่ สร้างเงื่อนไขให้สำนึกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัย ต้องทำงานตามเวลา ต้องบริการประชาชน ต้องทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติ ต้องรักษาจริยวิชาชีพ เป็นต้น เมื่อสำนึกได้ ก็จะทำตามหน้าที่ จึงทำให้มีวินัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

๑ การสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้มีอาชีพในทางนั้น ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

๑ ให้ตั้งปณิธาน เพื่อให้สัญญาากับตนเองว่าจะทำตามที่ได้ให้สัญญาไว้ เช่น พิธีสาบานตนต่อหน้าธงชัยเฉลิมพลของทหาร

๓.๒ ความรับผิดชอบ เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดหรือให้ได้ผลตามมาตรฐานงานที่วางไว้ หรือแบ่งงานให้ทำเป็นสัดส่วนโดยเอกเทศ และรับผิดชอบในผลงานนั้น เมื่อมีเงื่อนไขเช่นนี้ ก็มีความรับผิดชอบที่จะต้องตั้งใจทำให้ได้ผลงานตามเงื่อนไข

ตัวอย่างเงื่อนไข

๑ กำหนดมาตรฐานงาน เพื่อให้แต่ละคนทำงานให้ได้ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น กำหนดว่าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ต้องพิมพ์หนังสือตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ๑ หน้า ภายใน ๒๐ นาที หรือวันละ ๑๕ หน้า เป็นต้น

๑ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้แต่ละคนทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายตามหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective หรือที่เรียกโดยย่อว่า MBO) เช่น ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานตกลงกับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่รับงานไปทำว่าให้เสร็จจำนวนเท่าใดภายในกำหนดเวลาเท่าใด หรือโดยมีคุณภาพอย่างไร เป็นต้น

๑ กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน

๓.๓ ความรักเกียรติศักดิ์ เช่น สร้างเงื่อนไขให้รักเกียรติศักดิ์ศรีตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่ เมื่อมีเงื่อนไขเช่นนี้ ก็จะไม่ทำผิดวินัยให้เสียเกียรติ เสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ตัวอย่างเงื่อนไข

การให้แต่งเครื่องแบบข้าราชการไปทำงาน ทำให้ข้าราชการไม่กล้าเถลไถลอยู่ตามร้านอาหาร หรือตามตลาดในเวลาทำงาน และไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่สมควรในเครื่องแบบ เป็นต้น แต่การสร้างเงื่อนไขเช่นนี้อาจทำให้เสียผลในทางจิตวิทยาการเข้าถึงประชาชน จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเวลาสถานที่และสภาพสังคมด้วย

๓.๔ ความรักสภาพแวดล้อม เช่น สร้างเงื่อนไขให้รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน เป็นต้น จะทำให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

๑ จัดที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกสบายพอสมควรปราศจากสิ่งรบกวนการทำงานเพื่อให้ข้าราชการรักสำนักงาน และอยากมาทำงาน

๑ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรโดยทั่วไปในสำนักงานทำให้ทุกคนมีความสุขสบายใจในการทำงาน รักผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานประสานกันด้วยความสามัคคีกลมเกลียว และอยากทำงาน



๓.๕ ขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานนอกจากจะเกิดจากภาวะผู้นำและความรักสภาพแวดล้อมแล้ว ยังอาจเกิดจากทางอื่นอีกหลายทาง เช่น ความปลอดภัย ความเป็นธรรม ความมั่นคง ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งอาจสร้างเงื่อนไขให้เกิดปัจจัยเหล่านี้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

๕ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเข้มแข็งเป็นหลักคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ใต้บังคับบัญชาและของหน่วยงานจากการกระทำที่ไม่ชอบธรรมของบุคคลใด ๆ

๕ ผู้บังคับบัญชาจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับระบบคุณธรรม

๕ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเข้มแข็ง เป็นหลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและความมั่นคงของหน่วยงาน มิให้ถูกเปลี่ยนแปลงโดยไม่สมควร

๕ จัดหาทุนให้หรือให้โอกาสแก่ข้าราชการที่จะได้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานเพื่อความก้าวหน้า

๓.๖ ความร่วมมือร่วมใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลมเกลียวร่วมมือร่วมใจทำงานกันเป็นกลุ่ม ซึ่งถ้าข้าราชการในหน่วยงานมีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่มประสานกันเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะไม่มีการขัดคำสั่ง ไม่เกี่ยงงาน ไม่เก้งก้างนั่นคือ มีวินัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

๕ จัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น ชุมนุม ร่วมรับประทานอาหาร ทักษนาจร กีฬา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคี กลมเกลียว มีความร่วมมือกัน และคลายความขุ่นข้องหมองใจกันที่เคยมีระหว่างการทำงาน

๕ จัดกิจกรรมที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น งานวันสถาปนากรม นิทรรศการงานของหน่วย เป็นต้น

๕ สร้างสัญลักษณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ตรา หรือสัญลักษณ์อย่างอื่นประจำหน่วยงาน สิ่งสัการะบูชาประจำหน่วย เป็นต้น

๕ สร้างจุดสนใจร่วมกัน เช่น เตือนภัยที่จะมาถึงหน่วยงานว่า หากทำไม่ดีอาจถูกยุบหรือถูกแ่่งงานหรือให้ทำเป็นการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้พ้นภัยหรือให้มีชัยชนะ เป็นต้น

๕ จัดให้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างจิตร่วมกลุ่ม (Team building)

๓.๗ อุดมคติ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ทำงานเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นอุดมคติซึ่งผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นต้องช่วยกันทุ่มเททำงานอย่างมีวินัยเพื่อให้บรรลุผลถึงอุดมคติที่มุ่งหวังนั้น

ตัวอย่างเงื่อนไข

๕ ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานตัวอย่างในทางใดทางหนึ่ง

๕ ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานหลักที่เชื่อถืออ้างอิงได้ในทางใดทางหนึ่ง

๕ ตั้งอุดมคติที่จะทำเป็นหน่วยงานที่เป็นเลิศในทางใดทางหนึ่ง

๕ ตั้งอุดมคติที่จะทำเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการ



๓.๘ ความภูมิใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้มีความภูมิใจในผลที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้คนตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท ด้วยความพอใจ

ตัวอย่างเงื่อนไข

- ๕ ตั้งเงื่อนไขที่จะให้เครื่องแสดงเกียรติคุณหรือชมเชยแก่ผู้ทำดี เช่น ให้โล่ เข็ม ประกาศนียบัตร เป็นต้น
- ๕ ตั้งเงื่อนไขที่จะให้รางวัลแก่ผู้ทำดี เช่น ให้เงิน ให้สิ่งของ ให้ฐานะ เป็นต้น

๓.๙ ความกลัว เช่น สร้างเงื่อนไขให้กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ แก่ตนเอง หรือผู้ที่ตนรัก เพื่อให้ไม่กล้าฝ่าฝืนวินัย และต้องปฏิบัติตามวินัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

- ๕ ให้สาบาน ดังเช่น ทำพิธีถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยาในสมัยก่อน
- ๕ ให้ผู้มีเกียรติสูงรับรองความประพฤติ
- ๕ ให้ทำทัณฑ์บน
- ๕ เตือนให้รู้ถึงภัยที่จะเกิดขึ้นแก่ชาติบ้านเมืองซึ่งจะมีผลกระทบมาถึงความอยู่รอดของตัวเอง หากข้าราชการประพฤติไม่ดีจนประชาชนไม่ศรัทธา จะทำให้ผู้ก่อการร้ายนำมาอ้างให้ประชาชนเกลียดชัง ข้าราชการ และไม่ให้ความร่วมมือแก่ทางราชการ อันจะเป็นภัยทั้งแก่ตัวข้าราชการเองและประเทศชาติ เป็นส่วนรวม

๓.๑๐ ความละเอียด เช่น สร้างเงื่อนไขให้ข้าราชการมีความละเอียดไม่ยอมทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น

ตัวอย่างเงื่อนไข

- ๕ ให้ไปสังเกตการปฏิบัติงานของวงการธุรกิจที่น่าจะยึดถือเป็นตัวอย่าง
- ๕ ให้นักเรียนนักศึกษา มาดูงานหรือมาฝึกงานหาประสบการณ์ในหน่วยงาน

๓.๑๑ ความบริสุทธิ์ใจ เช่น สร้างเงื่อนไขให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจสงบ ลดความโลภ โกรธ หลงลงบ้าง จะได้ไม่ทำผิดวินัย เพราะความโลภ โกรธ หรือหลง

ตัวอย่างเงื่อนไข

- ๕ จัดให้มีการทำบุญทำทาน
- ๕ จัดให้มีการฟังพระธรรมเทศนา สนทนา อภิปราย หรือบรรยายธรรม
- ๕ จัดให้เข้าชมรมจริยธรรม
- ๕ ให้ทำสมาธิภาวนา

๓.๑๒ ความเคยชิน เช่น สร้างเงื่อนไขให้ทำในทางที่มีวินัยจนเคยชินกลายเป็นนิสัย

ตัวอย่างเงื่อนไข

- ๕ สร้างเครื่องล่อใจให้ไปถึงที่ทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาราชการ เช่น มีหนังสือพิมพ์ให้อ่าน มีอาหารเข้าขายถูก ๆ มีกีฬาให้เล่นเมื่อเลิกงาน เป็นต้น
- ๕ มีสัญญาณบอกเวลาเข้าทำงาน



การดำเนินงานโครงการคน พช.มหาสารคามใสสะอาด มีวินัย ใฝ่คุณธรรม
ประจำปี ๒๕๕๘

วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

วินัย คือ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ

วินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการพลเรือนได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ ตั้งแต่มาตรา ๘๐ ถึง มาตรา ๘๙ โดยมีจุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัยข้าราชการ คือ

๑. เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของประเทศไทย
๓. เพื่อความผาสุกของประชาชน
๔. เพื่อสร้างภาพพจน์ ชื่อเสียงของทางราชการ

ข้อกำหนดวินัย แบ่งเป็นกลุ่มการรักษาวินัย ได้ดังนี้

๑. วินัยต่อประเทศชาติ
๒. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
๓. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน
๕. วินัยต่อประชาชน
๖. วินัยต่อตนเอง

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (วินัยต่อประเทศชาติ)



มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม (วินัยต่อผู้บังคับบัญชา)
- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (วินัยต่อผู้ร่วมงาน)
- (๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน (วินัยต่อประชาชน)
- (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย (วินัยต่อตนเอง)

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย (วินัยต่อผู้บังคับบัญชา)
- (๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว (วินัยต่อผู้บังคับบัญชา)
- (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)
- (๖) ต้องไม่เป็นการจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ)



(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ (วินัยต่อผู้ร่วมงาน)

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (วินัยต่อผู้ร่วมงาน)

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ (วินัยต่อประชาชน)

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสองและมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก



ตัวอย่างและแนวทางในการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือน

โดย นายธาดา กิจชัย
พัฒนาการจังหวัดมหาสารคาม

ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นความผิดและแนวทางการลงโทษ

ลักษณะความผิด “อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น”

๑. พัฒนาการจังหวัด ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชานำรถยนต์ของราชการไปราชการ แต่กลับนำรถยนต์ไปก่อนวันขออนุญาต ๑ วัน เพื่อไปหาภรรยาและครอบครัวและเกิดอุบัติเหตุรถยนต์ชนกันได้รับความเสียหายเป็นเหตุให้ไม่ได้ใช้รถยนต์นานถึง ๗ เดือน นอกจากนี้ก็ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามนัยข้อ ๑๙ วรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถยนต์ราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ เพียงแต่ผู้ได้บังคับบัญชารายงานให้กรมทราบ ว่า ผู้นี้ประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ และเมื่อผู้เสียหายจากบาดเจ็บแล้วก็ไม่ตรวจสอบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาของตนดำเนินการขาดตกบกพร่องหรือไม่ อย่างไร

โทษ ภาคทัณฑ์

ลักษณะความผิด “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ”

๒. นักพัฒนาชุมชน ๕ ได้รับเงินประกันสัญญา โครงการจ้างเหมาชุดลอกลำห้วย จำนวน ๒๕,๐๕๐ บาท และเงินประกันสัญญาโครงการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) จำนวน ๑๐,๗๒๔ บาท จากผู้บังคับบัญชาแล้วไม่นำส่งตามระเบียบ กลับเบียดบังเงินที่ตนมีหน้าที่เก็บรักษาและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไปเป็นประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ได้รับเงินยืมกองทุนผู้บังคับบัญชาตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๑ แล้วส่งให้หมู่บ้านล่าช้าและไม่ครบ ครั้งแรกส่งให้เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑ เพียง ๑๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนเงินอีก ๔๐,๐๐๐ บาท ส่งเมื่อมีเรื่องรื้อโรงเรียนแล้ว

โทษ ไล่ออก

๓. พัฒนาการจังหวัด ได้ทำบันทึกถึงผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้เป็นผู้รับตัวแลกเงินซึ่งเป็นเงินสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน จำนวน ๓๐ โครงการ เป็นเงิน ๒๐๔,๐๐๐ บาท ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ หลังจากผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามแล้ว ได้ให้ผู้ได้บังคับบัญชานำตัวแลกเงินดังกล่าวฝากเข้าบัญชีส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ผู้นี้ในชื่อบัญชี “พัฒนาชุมชนจังหวัดมุกดาหาร” ที่เปิดบัญชีไว้กับธนาคาร โดยเจ้าหน้าที่ผู้นี้มีอำนาจฝาก-ถอนได้แต่เพียงผู้เดียวและได้จ่ายเงินให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปดำเนินการเพียง ๓ หน่วยงาน เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท ส่วนที่เหลืออีก ๑๒๙,๐๐๐ บาท นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังได้รับมอบสมุดคู่ฝากเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด จำนวนเงินทั้งสิ้น ๒๖๓,๙๗๕.๖๗ บาท จากผู้บังคับบัญชาคนก่อน แต่จากการตรวจสอบเอกสารพบว่ามีสมาชิกกู้ยืมเงินไปจำนวน ๑๙๗,๕๐๐ บาท มีชำระคืนแล้ว จำนวน ๑๒๒,๓๔๐ บาท ยังคงต้องชำระจำนวน ๗๕,๑๖๐ บาท แต่ปรากฏมีเงินเหลืออยู่ในบัญชีเงินฝากเพียง ๕๒,๒๒๘.๕๗ บาท จึงเป็นเหตุให้เงินขาดบัญชีไปทั้งสิ้นจำนวน ๑๓๖,๕๘๗.๑๐ บาท

โทษ ไล่ออก



๔. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๖ ได้รับเช็คโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ปีงบประมาณ ๒๕๔๑ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท จากทางราชการ และนำเช็คไปขึ้นเงินแล้ว นำไปจ่ายให้แก่ราษฎรเพียง ๔๐,๐๐๐ บาท ส่วนที่เหลืออีก ๔๐,๐๐๐ บาท นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังกล่าว จำนวน ๖ โครงการ เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้หักภาษี ณ ที่จ่ายจากผู้ประกอบการจำนวน ๑๙,๕๘๖ บาท แล้วไม่นำส่งสำนักงานสรรพากรอำเภอ แต่นำไปหมุนใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว

โทษ ไล่ออก

๕. พัฒนาการอำเภอ เป็นผู้มีอำนาจลงนามสั่งจ่ายเงินและการบัญชีสำหรับโครงการพัฒนาตำบล เมื่อรับเช็คของอำเภอจำนวน ๒,๘๗๙,๙๙๕ บาท จากทางราชการแล้ว ไม่นำเข้าบัญชีโครงการตามที่อำเภอ เปิดไว้กับธนาคาร ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งจ่ายต้องลงนาม ๒ คน คือ เจ้าหน้าที่ผู้นี้กับนายอำเภอ กลับขอเปิดบัญชี เงินฝากกระแสรายวันกับธนาคาร โดยระบุผู้มีอำนาจในการสั่งจ่าย คือ ตนเอง กับปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นสามี และได้ปลอมลายมือปลัดอำเภอผู้เป็นสามีถอนเงินจากบัญชีธนาคาร ๔ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๒,๘๗๙,๙๙๕ บาท โดยได้เบิกดบังเงินจำนวน ๘๓๒,๑๖๐ บาท ไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ ได้ยกยอกเงินชมรมผู้ดูแล เด็กไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เดือนละ ๒,๘๐๐ บาท รวม ๑๕ เดือน เป็นเงินจำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท หลักจาก มีเรื่องร้องเรียนและถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นแล้ว จึงได้นำเงินมาขอใช้คืนให้แก่ผู้ดูแลเด็ก

โทษ ไล่ออก

๖. พัฒนาการจังหวัด ได้สั่งผู้ใต้บังคับบัญชาจัดทำหลักฐานซื้อชุดนักเรียน เป็นเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท แล้วไม่มีการจัดซื้อจริง กลับรับเงินทั้งหมดไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นเวลานาน ต่อมาเมื่อมีการร้องเรียน จึงจัดซื้อให้ในภายหลัง นอกจากนี้ยังได้สั่งผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนเช็คสั่งจ่ายเงินให้แก่ผู้ชายในโครงการจัดซื้อ ครุภัณฑ์สำนักงานจำนวน ๔๘,๐๐๐ บาท โดยไม่ขีดคำว่า “หรือผู้ถือ” ออกแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับเงินจาก ธนาคารมาให้ตน เพื่อไปจ่ายให้แก่ผู้ชายเอง

โทษ ไล่ออก

๗. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ได้นำเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งหักจากเงินเดือนของสมาชิกสหกรณ์ งวดประจำเดือนมิถุนายนและกรกฎาคม ๒๕๓๙ รวม ๒ งวด เป็นเงิน ๒๒๕,๔๖๘.๒๕ บาท ไปใช้จ่ายประโยชน์ส่วนตัว โดยมีได้นำส่งสหกรณ์ฯ ภายในเวลาที่กำหนด

โทษ ไล่ออก

ลักษณะความผิด “ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ”

๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานแผนงานและโครงการ รับผิดชอบในการรวบรวมและจัดทำเอกสารในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการ แต่ได้ปล่อยปละละเลย ไม่เร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณโครงการจำนวน ๕ แห่ง เป็นเหตุให้การเบิกจ่ายมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์-เฉลี่ยในการเบิกจ่ายของจังหวัดมาก และการเบิกจ่ายเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้ผู้รับจ้างไม่สามารถดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง

โทษ ภาคทัณฑ์



๙. นักพัฒนาชุมชน ๖ ได้รับคำสั่งให้ไปเข้าอบรมโครงการ โดยให้ผู้เข้าอบรมเดินทางไปรายงานตัว ก่อนวันฝึกอบรม แต่เจ้าหน้าที่ผู้นี้กลับเดินทางไปถึงสถานที่ฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรมได้ผ่านไปแล้ว ๑๓ ชั่วโมง

โทษ ภาคทัณฑ์

ลักษณะความผิด “ไม่อุทิศสาคะและเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ”

๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ เป็นเจ้าหน้าที่ติดตามการก่อสร้างและเบิกจ่ายเงินโครงการก่อสร้าง ศูนย์ฝึกอาชีพ งบประมาณ ๓๓๖,๕๑๘ บาท พร้อมกับรายงานความก้าวหน้าของการเบิกจ่ายเงินค่าวัสดุหรือ ค่าจ้างเหมาต่อนายอำเภอทุกครั้งที่ยื่นเบิกติดตาม ปรากฏว่าการก่อสร้างอาคารดังกล่าวไม่ถูกแบบแปลน ซึ่งผู้นี้ ได้รายงานแล้วแต่ยังไม่เบิกจ่ายเงินให้ ทำให้ทางราชการเสียหายเป็นเงิน ๓๗,๖๘๐ บาท ซึ่งผู้รับจ้างขอใช้ให้แก่ ทางราชการแล้ว

โทษ ภาคทัณฑ์

๑๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ มีหน้าที่ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด (กช.ภ.) ให้แล้วเสร็จตามกำหนด แต่ได้ปล่อยให้โครงการดังกล่าวไม่แล้วเสร็จ ทำให้ราษฎรไม่ได้ใช้ประโยชน์จาก โครงการ

โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

๑๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้เบิกเงินค่าจ้างชุดสระน้ำ เป็นเงิน ๖๐,๐๐๐ บาท ซ้ำสองครั้งโดย ไม่มีเจตนา เป็นเหตุให้เงินขาดบัญชีเมื่อมีการตรวจสอบพบ จึงได้ติดตามเงินมาคืน

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

ลักษณะความผิด “ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล”

๑๓. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๗ ปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในการตรวจสอบเอกสาร การจัดทำประกาศสอบราคาในการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำให้ คณะกรรมการรับและเปิดซองสอบราคาไม่สามารถเสนอผลการสอบราคาได้ เนื่องจากเอกสารประกาศ สอบราคามีข้อขัดแย้งกันในเรื่องกำหนดวัน เวลา เปิดซองสอบราคา ซึ่งการกระทำดังกล่าวไม่มีเจตนาและ ไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

โทษ ภาคทัณฑ์

๑๔. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๖ ทำหลักฐานว่าได้ซื้อปุ๋ยตามโครงการส่งเสริมกิจกรรม ต่อเนื่องการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ ๖๐,๐๐๐ บาท เพื่อเบิกเงินจากทางราชการ ครั้นเมื่อได้รับเช็คแล้ว ได้นำไปให้ผู้ขาย แต่เนื่องจากขณะนั้นเกิดอุทกภัยน้ำท่วมมากไม่สามารถดำเนินการได้จึงขายปุ๋ยคืนให้แก่ผู้ขาย แล้วนำเงินที่เหลือจากการหักภาษีของผู้ขาย จำนวน ๕๔,๐๐๐ บาท ฝากให้เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ไปมอบให้แก่กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ แล้วไม่ติดตามว่า ได้มีการซื้อปุ๋ยจริงหรือไม่ เป็นเหตุให้กลุ่มผู้ใช้ ประโยชน์จากแหล่งน้ำไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

โทษ ภาคทัณฑ์



๑๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้ลงนามในฐานะผู้สั่งจ่ายเช็ค เงินจำนวน ๓๖๙,๖๓๕ บาท ตามโครงการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) ให้แก่สหกรณ์โคนม ผู้ขาย โดยไม่ตรวจสอบความถูกต้องก่อนว่าเช็คที่ลงนามไม่ได้รับชื่อสหกรณ์โคนม ไม่มีการขีดคร่อมเช็คและขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออก แต่เป็นเช็คระบุจ่าย “สด” โดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานธุรการ ๔ ทุจริตยักยอกนำเช็คดังกล่าวไปเบิกเงินไปหมุนใช้ประโยชน์ส่วนตัว แต่ภายหลังได้ดำเนินการให้เจ้าพนักงานธุรการ ๔ ผู้นี้นำเงินที่ทุจริตไปชดใช้คืนให้แก่สหกรณ์โคนมแล้ว

โทษ ภาคทัณฑ์

๑๖. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๘ เป็นผู้ลงนามในหนังสือแจ้งให้ผู้รับจ้างดำเนินการซ่อมแซมแก้ไขทางที่ชำรุดเสียหายตามสัญญาจ้างเป็นจำนวนถึง ๘ ครั้ง เป็นระยะเวลา ๑ ปี ๕ เดือน แต่ผู้รับจ้างก็ยังเพิกเฉย โดยมีได้รายงานให้ผู้ว่าจ้างทราบ อันอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการทำให้ประชาชนที่ใช้เส้นทางสัญจรไปมา ได้รับความเดือดร้อน และร้องเรียนต่อสื่อมวลชน

โทษ ภาคทัณฑ์

๑๗. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ ได้ทำการเบิกจ่ายเช็คค่าวัสดุของโครงการไธนาสวนผสมให้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๖ ซึ่งมีใช้เจ้าหน้าที่และไม่มีหนังสือมอบอำนาจให้รับแทน เพื่อนำไปจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๒๔ ของระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐

โทษ ภาคทัณฑ์

๑๘. พัฒนาการอำเภอ ปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพัฒนา - ชุมชน ๕ ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ผู้นี้เบียดบังเงินส่งใช้คืนตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจนไป เป็นประโยชน์ส่วนตัว รวม ๔ ครั้ง เป็นเงิน ๑๙๗,๐๐๐ บาท

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

๑๙. นักพัฒนาชุมชน ๕ มีหน้าที่ควบคุมการบริหารงบประมาณโครงการและจัดซื้อวัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามข้อบังคับงบประมาณ ตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ แต่ได้ลงนามในฎีกาที่เจ้าหน้าที่เสนอมาเพื่อเบิกเงินตัดปีงบประมาณ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผู้รับจ้างยังทำงานไม่แล้วเสร็จโดยยังไม่ได้ทำตอมห่ออีก ๑ ตัน และยังไม่ได้ติดตั้งมอเตอร์และเครื่องสูบน้ำ แต่หลังจากมีการร้องเรียนแล้วได้มีการทำตอมห่อและติดตั้งมอเตอร์และเครื่องสูบน้ำจนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไม่เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

๒๐. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๖ ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้รับผิดชอบโครงการไธนา - สวนผสมโดยตรง ได้นำเงินจัดสรรไปจัดซื้อสังกะสี จำนวน ๑๘๕ แผ่น และจัดซื้อปุ๋ยจำนวน ๑๗ ถุง อาหารสัตว์ จำนวน ๒๐ ถุง แล้วไม่นำส่งให้แก่สมาชิกกลุ่มไธนาสวนผสมกลุ่มหนึ่ง แต่ได้นำวัสดุดังกล่าวส่งให้แก่กลุ่มไธนา - สวนผสมอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลุ่มเพื่อส่งประกวดหมู่บ้านที่เห็นว่ามีความเร่งด่วนกว่า ภายหลังจึงได้นำวัสดุดังกล่าวไปส่งให้แก่กลุ่มไธนาสวนผสมกลุ่มแรกครบจำนวน ซึ่งเป็นการนำส่งหลังจากดำเนินการตามโครงการแล้วถึง ๒ ปี อีกทั้งเป็นการนำส่งภายหลังที่มีการร้องเรียนแล้ว กรณีไม่มีเจตนาทุจริต แต่การนำวัสดุจากกลุ่มหนึ่งไปให้อีกกลุ่มหนึ่งซึ่งอยู่นอกโครงการที่ได้รับอนุมัติเงินจัดสรรนั้น ไม่สามารถที่จะกระทำได้



หากจะดำเนินการก็จะต้องมีการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงโครงการเสียก่อน ประกอบกับการตรวจรับพัสดุของโครงการไร่นาสวนผสมก็ไม่ได้ตรวจรับพัสดุ ณ ที่สำนักงาน แต่ได้ไปรับพัสดุดังกล่าวร้านที่สั่งซื้อแล้วนำไปส่งให้กับสมาชิกกลุ่มเกษตร

โทษ ลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ลักษณะความผิด “จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง”

๒๑. พัฒนาการจังหวัด ในฐานะประธานกรรมการกองทุน ไม่ควบคุมการมาปฏิบัติงานของผู้ประสานงานโครงการและปล่อยปละละเลย เป็นเหตุให้ผู้ประสานงานปลอมลายมือชื่อผู้มีอำนาจเบิกเงินจากบัญชีโครงการไปหมุนใช้ประโยชน์ส่วนตัวเกือบ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท และเมื่อพบข้อบกพร่องแล้วกลับเพิกเฉย ไม่รายงานหรือดำเนินการใด ครั้นเมื่อถูกทวงถามก็รายงานโดยตบแต่งบัญชีแบบรายงานเพื่อให้รู้ว่ามี การถอนเงินออกมาโดยไม่ถูกต้อง อีกทั้งเมื่อถูกเร่งรัดก็สร้างแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงขึ้น แล้วยกเลิกในภายหลัง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ลงนามอนุมัติโดยไม่ตรวจสอบควบคุมเอกสารเบิกเงิน ที่ผู้ประสานงานฯ ผู้นี้ได้ปลอมแปลงขึ้น รวมทั้งนำหลักฐานที่เคยเบิกจ่ายให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งหนึ่ง มาเบิกซ้ำให้อีกแห่งหนึ่ง

โทษ ปลดออก

ลักษณะความผิด “ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา”

๒๒. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๖ ได้รับคำสั่งด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรจากหัวหน้าให้แก้ไขชื่อผู้ยืมเงินทดรองราชการในบันทึกขออนุมัติดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมอาสาพัฒนาชุมชน และสัญญาผู้ยืมเงินทดรองราชการจากเจ้าหน้าที่ผู้นี้เป็นหัวหน้าโครงการ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันดังกล่าว แต่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ทั้งยังได้ฉีกทำลายเอกสารที่ได้เตรียมเสนอขออนุมัติดำเนินการฝึกอบรมด้วย จากนั้นผู้ได้นำเสนอแผ่นดิสก์ที่บันทึกข้อมูลโครงการฝึกอบรมไปเก็บไว้แล้วกลับบ้านไป ทำให้หัวหน้ากับเจ้าหน้าที่ในกองฯ ต้องช่วยกันเก็บชิ้นส่วนเอกสารที่ถูกฉีกทิ้งมาเรียงต่อแล้วจัดพิมพ์ขึ้นใหม่ทั้งหมด ทำให้เกิดความยุ่งยาก ลำบากในการทำเรื่องขออนุมัติดำเนินการโครงการฝึกอบรมที่หัวหน้าเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ไม่รับดำเนินการในทันที โดยปล่อยเวลาล่วงเลยไปถึง ๑๐ วัน จึงได้ดำเนินการ อันเป็นการขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้รีบดำเนินการเร่งทันที

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๒๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓ ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัว แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต และสั่งให้รอเข้าร่วมประชุมพัฒนาการประจำเดือน แต่เจ้าหน้าที่ผู้นี้ไม่รอและออกไปทำธุระส่วนตัว หลังจากนั้นก็ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีก ๙ วัน เมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ไม่ยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการ นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่ขาดราชการดังกล่าว เจ้าหน้าที่ผู้นี้ยังไม่มาอยู่เวรรักษาสถานที่ราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน



ลักษณะความผิด “รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา”

๒๔. พัฒนาการอำเภอ ฐานะหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้ดำเนินการตามโครงการสนับสนุนกิจกรรมสตรี และโครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนชนบท ระดับอำเภอ รวม ๕๔ โครงการ แต่ได้ดำเนินการเสร็จเพียง ๔๒ โครงการ ส่วนอีก ๑๒ โครงการ ดำเนินการเสร็จภายหลัง แต่กลับรายงานตามแบบรายงานติดตามผลว่า แล้วเสร็จทุกโครงการภายในปีงบประมาณ

โทษ ภาคทัณฑ์

๒๕. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๗ รายงานการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อผู้บังคับบัญชาว่า สร้างเสร็จแล้ว ถูกต้องตามแบบแปลนและเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้างไปแล้ว หลังจากที่เปิดศูนย์ดังกล่าว ได้ ๓ วัน เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นได้ติดตามตรวจพบข้อบกพร่องหลายประการ เช่น อุปกรณ์ไฟฟ้า ประตูห้องน้ำห้องส้วม ติดตั้งไม่ครบถ้วนตามแบบแปลน รวมทั้งก่อสร้างไม่เรียบร้อย จึงได้มีการแก้ไขตามคำทักท้วงแล้ว

โทษ ภาคทัณฑ์

๒๖. พัฒนาการอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เมื่อรู้ว่ามีการร้องเรียนยากจนไม่ได้รับเงินยืมตามโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน ก็ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการปล่อยเวลาให้เนิ่นนาน กลับผ่านรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอจังหวัดว่า มีการดำเนินการตามโครงการนี้ครบถ้วน

โทษ ภาคทัณฑ์

๒๗. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๖ว นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๕ และ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔ รวม ๔ คน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการตรวจรับโครงการปรับปรุงศูนย์พัฒนา – เด็กเล็ก ได้ลงลายมือชื่อตรวจรับพัสดุตามโครงการฯ รับรองว่ามีพัสดุครบ ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีการจัดซื้อ เมื่อทางราชการเบิกจ่ายเงินให้แล้ว จึงได้ซื้อในภายหลัง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ทั้ง ๔ คนนี้ ยังให้การในชั้นสอบสวน ข้อเท็จจริงว่า มีการจัดซื้อวัสดุแล้ว แต่ในชั้นสอบสวนทางวินัยกลับให้การว่าขณะเซ็นตรวจรับยังไม่มีซื้อ อันเป็นการให้การกลับไปกลับมาผิดมติ ก.พ. ด้วย

โทษ ภาคทัณฑ์ ทั้ง ๔ คน

๒๘. นักพัฒนาชุมชน ๖ เบิกเงินโครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนระดับอำเภอ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท แล้วไม่รีบดำเนินงานตามโครงการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว กลับนำเงินฝากเก็บไว้ที่ตู้নিরภัยอำเภอ แต่ได้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเดือนกันยายนว่าได้ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ เพ็งขออนุมัติเบิกเงินจากตู้നിরภัย และจัดการแข่งขันกีฬาที่อำเภอในเดือนพฤศจิกายน

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๒๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน ๒ วัน โดยเจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้เข้าร่วมสัมมนาช่วงเช้าของวันแรก หลังจากนั้นก็ได้เข้าร่วมสัมมนาอีกเลย เจ้าหน้าที่ผู้นี้ชี้แจงว่าได้เข้าร่วมสัมมนาเฉพาะวันแรกช่วงเช้า ส่วนช่วงบ่ายต้องเสียจึงกลับไปสถานีนอนมัย และเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒ ซึ่งต่างจากที่เคยรายงานต่อผู้บังคับบัญชาว่าวันที่ ๒ อาการยังไม่ดีขึ้น จึงไม่ได้เข้าร่วมสัมมนาในวันที่ ๒

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน



๓๐. พัฒนาการอำเภอ ได้ทำหรือมีส่วนรู้เห็นด้วยการสั่งให้ทำเอกสารการจัดซื้อวัสดุโครงการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศตวรรษที่ ๒๑ มีเงินสนับสนุนจากทางราชการจำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท โครงการกล้วยอบแผ่นมีเงินสนับสนุนจากทางราชการ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท กับโครงการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศตวรรษที่ ๒๑ มีเงินสนับสนุนจากทางราชการ จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท โดยอ้างว่า ได้จัดซื้อวัสดุโครงการทั้งสามจากนาย ไก่ เพื่อเบิกเงินจากทางราชการออกมา ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีการจัดซื้อ จนกระทั่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินไปตรวจสอบพบ จึงซื้อวัสดุส่งให้กลุ่มโครงการดังกล่าวบางส่วนเป็นเงิน ๓,๐๗๕ บาท แต่ยังไม่อาจชี้ชัดว่า เจ้าหน้าที่ผู้นี้มีเจตนาทุจริตนำเงินโครงการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

โทษ ลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

๓๑. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๖ ได้จัดซื้อวัสดุตามโครงการส่งเสริมอาชีพหัตถกรรมครอบครัวและช่างทั่วไป (ทอผ้า) เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท ให้กลุ่มทอผ้าสตรีไม่ครบ แล้วจัดทำเอกสารเป็นเท็จเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เบิกเงินจากจังหวัดให้ผู้ชายไป

โทษ ลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ลักษณะความผิด “ไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการ”

๓๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๓ ได้บันทึกขออนุมัติไปราชการ เพื่อติดตามโครงการพัฒนาตำบลจำนวน ๕ วัน แต่ได้ไปราชการก่อนที่ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ ต่อมาได้รับอุบัติเหตุรถยนต์เฉี่ยวชนขณะขับขี่รถจักรยานยนต์ได้รับบาดเจ็บ และได้เข้ารับการรักษายาบาลที่โรงพยาบาลแพทย์มีความเห็นให้ลาพักได้จำนวน ๖ วัน แต่ไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ

โทษ ภาคทัณฑ์

๓๓. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๗ นำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ธุระส่วนตัวนอกพื้นที่ และได้เฉี่ยวชนกับรถยนต์โดยสาร แต่ไม่รายงานเหตุการณ์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระเบียบ จนกระทั่งถูกฟ้องเป็นจำเลย ผู้บังคับบัญชาจึงทราบ แต่เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ซ่อมแซมรถยนต์ของทางราชการจนคืนสภาพใช้งานได้ และยินยอมรับผิดชอบค่าเสียหายให้โจทก์แล้ว

โทษ ภาคทัณฑ์

๓๔. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๓ ไม่มาอยู่เวรรักษาอาคารและสถานที่ราชการในตอนเย็นถึงเช้าวันรุ่งขึ้น โดยให้เหตุผลว่าท้องเสียและไม่ได้รายงานให้นายอำเภอทราบทันทีในวันรุ่งขึ้น

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

ลักษณะความผิด “ละทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง”

๓๕. นักพัฒนาชุมชน ๕ ละทิ้งหน้าที่ราชการไปติดต่อกันในคราวเดียวกัน รวม ๑๖ วัน จำนวน ๒ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและได้กลับมาปฏิบัติราชการอีก

โทษ ปลดออก



ลักษณะความผิด “ไม่สุภาพเรียบร้อย”

๓๖. นักพัฒนาชุมชน ๖ พุดผ่านเจ้าหน้าที่ห้องทำงานนายอำเภอที่บริเวณหน้าที่ว่าการอำเภอว่า “ไอรัดคันขามันไปไหน” และ “รถคันนี้ผ่านบ้านจะยิ่งหัวมัน” ซึ่งนายอำเภอก็ใช้รถยนต์สีขาว และจอดบริเวณที่ว่าการอำเภอเป็นประจำ

โทษ ภาคทัณฑ์

ลักษณะความผิด “ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

๓๗. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๖ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างขาดมนุษยสัมพันธ์และใช้อารมณ์ของตนเองเป็นใหญ่ ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้นำท้องถิ่น ผู้มาติดต่อประสานงาน และผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ยังไม่ให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทำได้ยาก

โทษ ภาคทัณฑ์

ลักษณะความผิด “ประพฤติชั่วไม่ร้ายแรง”

ประพฤติตนไม่สมควร

๓๘. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๗ เป็นข้าราชการระดับรองหัวหน้ายืมเงินจากผู้รับเหมาหลายรายในจำนวนเงินที่สูง โดยผู้รับเหมาเหล่านั้นเป็นผู้ซึ่งติดต่อบริษัททำงานกับส่วนราชการของตน อาจทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้อาศัยตำแหน่งหน้าที่เรียกเงินจากผู้รับเหมาเพื่อประโยชน์บางประการอันเป็นการมิชอบ แม้ว่าการสอบสวนไม่ปรากฏว่า ผู้นี้ได้กระทำการโดยมิชอบแต่อย่างใด

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

๓๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้ยื้อยุดฉกฉวยเงิน ซึ่งเงินดังกล่าวเป็นเงินของสภาตำบล เพื่อให้ลงจากรถยนต์ ซึ่งจอดที่แยกบายพาสถนนสายหนึ่ง แต่หญิงสาวผู้นี้ไม่ยอมลงจากรถยนต์ บังเอิญมีคนผ่านมาพบเห็น ทำให้หญิงสาวโกรธและร้องไห้ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้นี้ขับรถยนต์นำหญิงสาวส่งถึงบ้านพัก เป็นเหตุให้ญาติพี่น้องของหญิงสาวโกรธ และพากันไปแจ้งความดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ผู้นี้ที่สถานีตำรวจ ต่อมาญาติพี่น้องได้เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จึงได้ไปถอนคำร้องทุกข์และไม่ติดใจเอาความกับเจ้าหน้าที่ผู้นี้

โทษ ภาคทัณฑ์

๔๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้ไปร่วมดำเนินการเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตามระเบียบคณะกรรมการ และตามที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ แต่กลับเข้าไปก้าวก่าย การดำเนินการของชาวบ้าน โดยได้อ่านรายชื่อกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้ที่ประชุมเวทีชาวบ้านตรวจสอบคุณสมบัติ โดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือตามที่ประชุมร้องขอ และได้พูดกล่าวหาผู้สมัครซึ่งที่ประชุมได้เลือกให้เป็นกรรมการกองทุนหมู่บ้านแล้วว่า เคยถูกไล่ออกจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ที่ประชุมเวทีชาวบ้านตรวจสอบคุณสมบัติ ทั้งที่บุคคลนี้ไม่ได้ถูกไล่ออกจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กแต่อย่างใด ทำให้บุคคลนี้ได้รับความเสียหาย และเป็นเหตุให้ที่ประชุมเวทีชาวบ้านคัดค้านมิให้เป็นกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

โทษ ภาคทัณฑ์



การกระทำไม่เหมาะสม

๔๑. นักพัฒนาชุมชน ๓ หลีกเลียงไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทหารเพื่อทำการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารประจำการตามหมายเรียกของทางราชการ และศาลจังหวัดได้มีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๓ เดือน ลดหย่อนให้กึ่งหนึ่งเหลือ ๑ เดือน ๑๕ วันและให้รอลงอาญาไว้มีกำหนด ๒ ปี โดยให้มีการคุมประพฤติ ต้องรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติทุก ๓ เดือนต่อครั้ง ตลอดระยะเวลาการรอลงโทษ และให้จำเลยทำกิจกรรมบริการสังคม หรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

โทษ ภาคทัณฑ์

๔๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้ไปแต่งงานกับหญิงอื่น โดยมีได้จดทะเบียนหย่ากับภรรยาให้ถูกต้องตามกฎหมาย

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

๔๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔ ได้ขั้บรถยนต์ซึ่งหญิงสาวคนหนึ่งนั่งอยู่ด้วยเลี้ยวเข้าไปในโรงแรม และจูงแขนหญิงผู้นั้นเพื่อจะเข้าไปในห้อง แต่หญิงสาวไม่ยอมพร้อมสละมือหลุดและหนีออกไปได้ และยังพุดจากคูหมีนหญิงสาวลับหลัง

โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ลักทรัพย์

๔๔. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๓ เดือน และปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอไว้มีกำหนด ๒ ปี ในความผิดฐานลักทรัพย์ (ปากกา ๗ ด้าม รวมราคา ๒๑๓ บาท)

โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

เสพสุรา

๔๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔ ได้เสพสุราจนมึนเมา แล้วเข้าห้องสัมนาและส่งเสียงดังรบกวนผู้เข้าสัมนาและยังสร้างความรำคาญให้แก่ผู้มาใช้บริการของโรงแรมด้วย

โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ลักษณะความผิด “ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง”

ปลอมแปลงเอกสาร

๔๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔ เป็นพัฒนากรผู้ประสานงานตำบล ได้ขอสมุดคู่ฝากเงินธนาคาร โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน ไปจากคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยอ้างว่าจะนำไปตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปปลอมลายมือชื่อคณะกรรมการหมู่บ้านผู้มีอำนาจถอนเงิน มอบอำนาจให้ตนถอนเงิน ๔ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๕๖,๐๐๐ บาท นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวและเจ้าหน้าที่ผู้ได้นำสมุดคู่ฝากเงินโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจนของครัวเรือนอีกจำนวน ๑๙ ราย แล้วปลอมลายมือชื่อเจ้าของบัญชีเงินฝากถอนเงินไปรวมเป็นเงิน ๑๙๙,๐๐๐ บาท นำไปใช้จ่ายส่วนตัวจนหมด นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้นี้ ยังไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลา รวม ๙ วัน และ ๑๖ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

โทษ ไล่ออก



การเงิน

๔๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕ ได้ยืมเงินโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจนที่ครัวเรือนยากจนจำนวน ๓๔,๙๐๐ บาท จากกรรมการหมู่บ้านไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวเป็นเวลา ๑ ปีเศษ เป็นเหตุให้ครัวเรือนยากจนขาดโอกาสได้กู้ยืมไปประกอบอาชีพเพื่อขยายผลโครงการ

โทษ ปลดออก

เบิกเงินสวัสดิการเป็นเท็จ

๔๘. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ได้รับอนุมัติให้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่ขณะที่ยังไม่ได้เข้าพักอาศัยบ้านหลังที่เช่า บิดาได้ถึงแก่กรรม เจ้าหน้าที่ผู้นี้จึงไปพักอาศัยอยู่ที่บ้านมารดา และได้พักอาศัยอยู่จนถึงปัจจุบัน แต่ได้นำหลักฐานการเช่าบ้านที่ได้รับอนุมัติดังกล่าวแล้วนั้น ไปใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการตลอดมา โดยที่มิได้เข้าพักอาศัยอยู่จริง รวม ๕ ปี ๓ เดือน เป็นเงินทั้งสิ้น ๘๙,๗๐๐ บาท แต่เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ขดใช้เงินคืนแก่ทางราชการครบถ้วนแล้ว เมื่อทราบว่ามีสิทธิเบิกแล้ว

โทษ ปลดออก

หย่อนความสามารถและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๔๙. นักพัฒนาชุมชน ๔ ได้ติดยาเสพติดชนิดไดอะซีแพรม ซึ่งเป็นยาเสพติดประเภทวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท ประเภทที่ ๔ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยการรับประทาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้เคยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล แต่ไม่พยายามบำบัดรักษาให้หายขาด เมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ยิ่งรับประทานยานี้อีก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามปกติ และได้ละทิ้งหน้าที่ราชการบ่อยครั้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้กล่าวตักเตือนด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรแล้ว เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบและนโยบายของทางราชการ รวมทั้งได้สั่งให้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ ณ สำนักงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และให้ระงับการจ่ายเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ผู้นี้ในวันที่ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไป แต่เจ้าหน้าที่ผู้นี้ก็ยังคงประพฤติปฏิบัติตนในหน้าที่ราชการไม่ดีขึ้นกลับประพฤติปฏิบัติตนในทำนองเดียวกัน โดยได้ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร รวม ๒๒.๕ วัน ซึ่งถ้าให้เจ้าหน้าที่ผู้นี้รับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้

โทษ ให้ออก

หมายเหตุ แนวทางการลงโทษทางวินัยที่ปรากฏนี้ยังคงสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านวินัยได้ แม้ว่าปัจจุบันฐานความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปพอสมควร แต่ยังคงมีฐานความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ส่วนใหญ่ปรากฏอยู่เกือบทุกฐาน เพียงแต่อยู่คนละมาตราเท่านั้น ดังนั้น เนื้อหาสาระของแนวทางการลงโทษในฐานความผิดต่าง ๆ ยังคงใช้เทียบเคียงในการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยได้เป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

๑. สำนักงาน ก.พ. “เรียนรู้ตามพระบรมราโชวาท สู่การปฏิบัติ การเสริมสร้างวินัย”
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
๔. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒
๕. ข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๒
๖. คำนียมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน
๗. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๘. สำนักงาน ก.พ. “เสริมสร้าง พัฒนา ป้องกัน วินัย ข้าราชการ”
๙. สำนักงาน ก.พ. “แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕”

