

ประกาศ ก.ก.

เรื่อง ระเบียบการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ แห่งระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อ ๕ ของกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ ก.ก. จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ ให้ออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.ก. เรื่อง ระเบียบการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้หมายความรวมถึงการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร บริษัท สหการ หรือสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

“ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ตามกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ให้ประธาน ก.ก. รักษาการตามประกาศนี้

ให้ประธาน ก.ก. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประกาศนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๖ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร และผู้บังคับบัญชาประพฤติดัน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๗ ให้ ก.ก. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๓) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๘ ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๒) กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมโดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ในกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร แต่มิได้เป็นความผิด

ทางวินัยหรือความผิดอาญา ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๕) ให้จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.ก. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

หมวด ๓

กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อ ๙ ก.ก. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากร กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๕) เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน

(๖) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร ของหน่วยงานที่อยู่ในกำกับ เสนอต่อ ก.ม.จ.

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประกาศนี้กำหนดหรือตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของกรุงเทพมหานครหรือราชการส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติมีความซื่อสัตย์ สุจริต ที่ ก.ก. แต่งตั้ง เป็นประธาน กรรมการ

(๒) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือรองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมายเป็นกรรมการ

(๔) ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือด้านอื่นใด อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต จำนวนสี่คนที่ ก.ก. แต่งตั้ง เป็นกรรมการ

(๖) หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. มอบหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตั้งผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

การสรรหากรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตาม (๑) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด

ข้อ ๑๑ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการตามข้อ ๑๐ (๑) และผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๐ (๕) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี

(ค) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(ข) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ค) ติดยาเสพติด

(ง) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(จ) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(ฉ) เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว หรือเคยถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกเพราะทุจริตต่อหน้าที่ สำหรับภาคเอกชน

(ช) เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(ซ) เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่า กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(ฅ) อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(ญ) เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(ฎ) เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(ฏ) มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

ข้อ ๑๒ ให้นำข้อ ๑๑ (๒) (ค) (ฅ) (ซ) และ (ฎ) มาใช้บังคับกับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตามข้อ ๑๐ (๔) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ ให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ ก.ก. มีประกาศแต่งตั้ง

ในกรณีที่กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่ครบวาระและให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครใหม่

ข้อ ๑๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามข้อ ๑๐ (๑) (๔) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือบุคลากรกรุงเทพมหานคร

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒

(๕) คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่เนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

ในกรณีที่กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง วางลงก่อนครบวาระให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร แทนตำแหน่งที่ว่างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ทั้งนี้ หากวาระของกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครดังกล่าวเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครแทนก็ได้

ในระหว่างที่ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครเหลือเกินกึ่งหนึ่งให้กรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมต่อกรุงเทพมหานคร

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อกรุงเทพมหานคร

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้ พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร กับคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๘) ส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีให้เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อกรุงเทพมหานคร

(๙) ส่งเรื่องให้หน่วยงานดำเนินการกรณีเห็นว่าการประพฤติฝ่าฝืนจริยธรรมมีมูลความผิดทางวินัยหรือมีมูลความผิดทางอาญา

(๑๐) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้

(๑๑) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

(๑๒) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร มอบหมาย

การดำเนินการตาม (๔) (๕) ให้รายงาน ก.ก. ทราบ

ข้อ ๑๖ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร ตามประกาศนี้ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงการกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๒) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้

(๓) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากร กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากร กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ตามที่ ก.ก. กำหนดในข้อ ๙ (๔)

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงาน อื่นในกรุงเทพมหานคร

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประกาศนี้กำหนดไว้

ข้อ ๑๘ ให้สำนักงาน ก.ก. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงาน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม

(๕) จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากร กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ในหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ ระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร และกำหนดกลไก ในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้เสนอต่อ ก.ก. และ ก.ม.จ.

ข้อ ๑๙ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร และประกาศนี้ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการ หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

ส่วนที่ ๒

การเพิ่มประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๐ ให้กรุงเทพมหานครกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รายบุคคล) ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร สำหรับใช้เป็นเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล ตามที่ ก.ก. กำหนด

ข้อ ๒๑ ให้กรุงเทพมหานครจัดทำแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อขยายผล การขับเคลื่อนกระบวนการรักษากฎจริยธรรม และให้รายงาน ก.ก. ทราบ

การจัดทำแผนงานหรือโครงการตามวรรคหนึ่ง กรุงเทพมหานครอาจจัดทำร่วมกับแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมอื่นก็ได้

ข้อ ๒๒ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม

ข้อ ๒๓ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร มีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้นำผลงานนั้นไปประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

หมวด ๔

การบังคับใช้ มาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร

ข้อ ๒๔ กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

หากมีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง เป็นการกระทำความผิดวินัยหรือกระทำผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นด้วย การดำเนินการตามมาตรานี้ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่จะดำเนินการทางวินัยตาม กฎ ก.ก. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๕ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร หมายถึง

(๑) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๒) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๒๖ การร้องเรียน สามารถดำเนินการได้หลายช่องทาง อาทิ การร้องเรียนด้วยตนเอง ร้องเรียนผ่านทางโทรศัพท์ ร้องเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือการร้องเรียนจากข้าราชการ ประชาชน สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม กรุงเทพมหานคร กลุ่มงานจริยธรรม บัตรสนเท่ห์ อันอาจมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ หรือสร้างความเสียหายต่อราชการ ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือสื่อสังคมออนไลน์ หรือพบการกระทำที่มีลักษณะเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ การร้องเรียนตามวรรคหนึ่ง ต้องมีหลักฐานเพียงพอจะพิจารณาต่อไปได้ว่าข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ผู้ใดฝ่าฝืนจริยธรรม

ข้อ ๒๗ ให้กลุ่มงาน ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือผู้ที่อาจได้รับมอบหมายพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนที่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอ พร้อมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเบื้องต้น และรายงานเรื่องร้องเรียนพร้อมทั้งพยานหลักฐานต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง

ทั้งนี้ การรายงานกรณีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฝ่าฝืนจริยธรรมให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๒๘ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๒๗ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พิจารณาและให้มีข้อสั่งการภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน ทั้งนี้ ให้สามารถขยายระยะเวลาได้ตามความจำเป็น โดยให้แสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย และต้องดำเนินการแจ้งผลหรือมีการตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

ข้อ ๒๙ กระบวนการพิจารณาตามข้อ ๒๘ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งเรื่องให้หน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อเท็จจริง และตรวจสอบพฤติการณ์การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณา

(๒) ให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาสั่งการ

ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจพิจารณามอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาสืบหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้

(๓) เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาและสั่งดำเนินการทางจริยธรรม

(๔) ให้หน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแจ้งรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครรับทราบในฐานะที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓๐ การดำเนินการและพิจารณาข้อร้องเรียนตามข้อ ๒๙ หากผลการพิจารณาปรากฏพฤติการณ์การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาและสั่งดำเนินการทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือน

(๒) สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา

(๓) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เป็นต้น

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ทั้งนี้ ให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร เป็นหลักฐานเพื่อประกอบการดำเนินการตามมาตรการที่ใช้บังคับหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย

ข้อ ๓๑ มาตรการคุ้มครองผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อหน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ ให้ถือเป็นความลับของราชการ และให้ปกปิดชื่อ ที่อยู่ และรายละเอียดที่ระบุตัวตนของผู้ร้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๒) กรณีผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยานเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครดำเนินการ ดังนี้

(ก) ให้ถือว่าการให้ข้อมูล การแจ้งเบาะแส การเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐาน เป็นการปฏิบัติราชการ

(ข) ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งหรือข่มขู่ในทางใด ๆ ต่อผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

(ค) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่ ถูกกระทำโดยไม่เป็นธรรมจากผู้ถูกร้องเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(ง) ในกรณีที่เห็นสมควร หรือเมื่อผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน ได้ร้องขอความคุ้มครอง ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานที่สังกัดองค์กรที่มีหน้าที่กำกับดูแล ตามกฎหมายต้องพิจารณาและดำเนินการให้ความคุ้มครองตามสมควรแก่กรณี

(๓) ในกรณีผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยานไม่ใช่ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร อาจพิจารณาและดำเนินการให้ความคุ้มครองตามสมควรแก่กรณี และในกรณีที่ไม้อาจให้ความคุ้มครองหรือไม่มีมาตรการอันเหมาะสมต่อการให้ความคุ้มครองดังกล่าว อาจประสานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

(๔) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจพิจารณาให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร้อง ผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อราชการโดยผู้ร้องต้องมีได้มีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร

(๕) ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล หรือข้อมูลอื่นใดที่ได้มาเนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจ

หรือกฎหมายหรือตามมติ ก.ม.จ. โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๖) ในกรณีที่ ก.ก. เห็นว่าไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการนี้ ให้แจ้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมาย แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาและดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

ข้อ ๓๒ ในกรณีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้ถูกกล่าวหาไม่น่าอาจดำเนินการเกี่ยวกับการใช้อำนาจออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือดำเนินการใดที่จะเป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องผู้ให้ข้อมูล ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำในฐานะพยาน เว้นแต่การออกคำสั่งนั้นเป็นการดำเนินการโดยถูกต้องตามขั้นตอนหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดโดยสุจริต

ในกรณีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมให้นำวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ ในกรณีจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการกันเป็นพยาน ให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการ และกลุ่มงานจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณากันผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครไว้เป็นพยานก็ได้ ภายใต้มีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ถูกร้องเรียนมีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานครและไม่ใช่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร ต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ และกลุ่มงานจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญจนเป็นเหตุให้สามารถดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร นั้นได้

(๒) เป็นกรณีที่ไม่าอาจแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใดเพื่อดำเนินการกับผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของกรุงเทพมหานคร ในเรื่องนั้นได้นอกจากจะได้ข้อมูลหรือพยานหลักฐานจากผู้นั้น

(๓) ในกรณีที่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยาน ไม่ามาให้ถ้อยคำต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน หรือมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำหรือให้ถ้อยคำแต่ไม่ป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ

หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การ ให้การกันผู้หนึ่งไว้เป็นพยานเป็นอันสิ้นสุดลง และให้ดำเนินการทางจริยธรรมกับผู้หนึ่งต่อไป

ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรการตามข้อ ๓๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๕

กระบวนการรักษาจริยธรรม ของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร
บริษัท สหการ สถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓๔ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม ของการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร บริษัท สหการ หรือสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ หรือระเบียบของหน่วยงานนั้น โดยคำนึงถึงประมวลจริยธรรม ของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓๕ ให้การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร บริษัท สหการ หรือสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม เสนอต่อ ก.ก. ตามที่ ก.ม.จ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๖ เมื่อประกาศ ก.ก. เรื่อง กระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครมีผลใช้บังคับแล้ว ให้กรุงเทพมหานคร ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานครให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วันนับจากวันที่ ก.ก. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมกรุงเทพมหานคร และรายงานให้ ก.ก. ทราบ

ข้อ ๓๗ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ประกาศ ก.ก. นี้ ใช้บังคับให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ชัชชาติ สิทธิพันธุ์

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ประธาน ก.ก.