

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้

ทฤษฎีการจัดการความรู้แต่ละทฤษฎีมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ การบริหารจัดการบุคลากรที่มีความรู้ประสบการณ์หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล แก้ปัญหาทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรให้สามารถแข่งขันได้ โดยแต่ละทฤษฎีมีหลักการที่ต่างกัน ลักษณะเด่นข้อดีที่แตกต่างกัน และประยุกต์ใช้หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ในองค์กรแตกต่างกันไป สามารถสรุปได้ในตารางดังนี้

ตาราง 2.1 KM Business Framework

Framework	Concept	Feature	Organization
Double-loop Learning (Argyris,1973)	Balance how with why	Prevent human Error from Defensive routine	Teaching the Smart People how to learn
The fifth discipline (Senge,1990)	System Dynamics For changes	Prevent snow Balling balance Operating parameters	Develop learning Skill during changes
Knowledge Creating Company (Nonaka,1995)	Knowledge Creation process	Create Innovation	Knowledge production
Intellectual capital (Edvinsson,1997)	IC measurement	Market value control	High IC public company
Learning in Action (Garvin,2000)	Action to Learning Opportunity	Develop learning Skill at work	Critical tasks or Core business line

### 2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวงคู่ (Double-loop Learning)

เป็นทฤษฎีเน้นการเรียนรู้พัฒนาในวงเดียว เน้นวิธีการทำงานอย่างไร (How) และในวงคู่ เน้นด้วยว่าทำไมถึงต้องทำอย่างนั้น (Why) ทฤษฎีนี้ใช้ในการละลายพฤติกรรมที่คนในองค์กรมักยึดติดกับงานประจำ (Defensive Routine) ป้องกันความผิดพลาดของบุคลากรที่มีความรู้ประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เช่น เลินเล่อเผลอเรอ (Human Error) การใช้ทฤษฎีนี้ องค์กรต้องพยายามสอนให้คนที่มีความรู้ความสามารถภายในองค์กรเรียนรู้ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

### 2.1.2 ทฤษฎีวิสัยข้อที่ 5 (The Fifth Discipline)

อาศัยหลักการระบบพลวัต (System Dynamics) เพื่อสร้างแผนในการเรียนรู้ในระบบต่าง ๆ เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาหรือป้องกันความเสี่ยงในการขยายขีดความสามารถขององค์กรและเรียนรู้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างตัวแปรทางธุรกิจต่าง ๆ องค์กรสามารถใช้ทฤษฎีนี้ในการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ของคนในองค์กรหรือสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยรอบองค์กร

### 2.1.3 ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creating)

มีหลักการสำคัญคือ องค์กรต้องสร้างกระบวนการสร้างความรู้ขึ้นในองค์กร โดยเปลี่ยนไปมาระหว่างความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการสร้างนวัตกรรมจากคนที่มีความรู้ประสบการณ์ที่มีอยู่ องค์กรเน้นประยุกต์ทฤษฎีนี้ในการผลิตความรู้อย่างต่อเนื่อง

### 2.1.4 ทฤษฎีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)

ใช้การวัดสมรรถนะของทุนทางปัญญาขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพอใจให้การสนับสนุน มีเป้าหมายหลักในการควบคุมมูลค่าหุ้นขององค์กร ดังนั้น จึงเหมาะกับองค์กรที่มีทุนปัญญาจำนวนมากและอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ต้องแข่งขันในการระดมทุนหรือการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้น

### 2.1.5 ทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning in Action)

มีหลักการสำคัญคือถือโอกาสที่องค์กรมีภารกิจต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ ดังนั้น ทำให้ผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องออกจากหน้างาน สามารถเรียนรู้ในงานตนเองเพื่อพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ที่หน้างาน และองค์กรก็ได้รับประโยชน์จากผลสำเร็จของงานที่ทำโดยตรง ทฤษฎีนี้เหมาะที่จะประยุกต์ใช้กับผู้เชี่ยวชาญในธุรกิจหลักหรืองานที่วิกฤติขององค์กรที่

ไม่ควรนำผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรออกจากหน้างานไปทำกิจกรรมพัฒนาความรู้ต่าง ๆ โดยไม่จำเป็น<sup>1</sup>

รูปแบบของทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงานนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1) การเรียนรู้โดยการสืบความลับ (Intelligence Learning) ได้แก่ การสืบความลับองค์กร คู่แข่งขันหรือองค์กรลักษณะเดียวกัน หาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถสอบถามได้โดยตรง โดยการสืบค้น (Search) การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (Inquiry) และการเฝ้าสังเกต (Observation)

2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประสบการณ์ตนเอง ดำเนินการแล้วเป็นอย่างไร มีผลตามมาอย่างไร โดยวิธีการศึกษาผลสะท้อน (Reflect) และ ทบทวนเหตุการณ์ (Review)

3) การเรียนรู้โดยการทดลอง (Experimental Learning) ทดลองเพื่อหาความรู้ใหม่ในงาน ที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อนหรือองค์กรยังไม่มีประสบการณ์มาก่อน โดยการสำรวจ (Exploration) และ พิสูจน์สมมุติฐาน (Hypothesis and Test)

4) การเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ (Leading Learning) ฝึกผู้บริหารหัวหน้างานในองค์กรให้ ทำหน้าที่นำการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการนำการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยต้องเรียนรู้ในการฝึกเป็นผู้นำ ในการเรียนรู้ (Leadership) และการฝึกสอน (Coaching) บุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาให้เรียนรู้

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัย

### 2.2.1 ความหมายของวินัย<sup>3</sup>

คำว่า “วินัย” นายประวิณ ณ นคร ได้ให้ความหมายไว้ในเอกสารการสอนของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชว่ามีความหมาย 2 ทาง คือ

1) ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (Behavior) ที่คนแสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง แสดงออกถึงการยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา แสดงถึงความเป็นระเบียบ หรือแสดงถึงการอยู่ในแบบแผน ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ผู้ใดมีลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นผู้ “มีวินัย” ผู้ใดไม่มีถือว่า “ไม่มีวินัย”

<sup>1</sup> ดร.ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, “ทฤษฎีการจัดการความรู้”, (กรุงเทพฯ : บริษัทนาเพรส จำกัด, 2552), หน้า 167-168.

<sup>2</sup> เฟิงอ้าง, หน้า 146-147.

<sup>3</sup> สำนักงาน ก.พ., อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 6, หน้า 25.

2) ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ปทัสถาน (norm) แห่งความประพฤติที่กำหนดไว้เป็นแบบแผนให้คนในแต่ละวงการยึดถือปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นกระบวนการทางนิติธรรม (judicial due process) ซึ่งมีการออกกฎหรือระเบียบ กำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืนและการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ทำผิด ผู้ที่ทำผิดปทัสถานหรือผิดแบบแผน ถือว่าเป็นผู้ “กระทำผิดวินัย”

ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือการสอนค่านิยมและจริยธรรมว่า วินัยอาจแยกได้เป็นสองส่วน คือ

1) วินัยทางกาย (physical discipline) ซึ่งหมายถึง ระเบียบหรือเครื่องกำหนดแนวทางการประพฤติที่แสดงออกทางกายที่สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงออกประพฤตินั้น ๆ โดยตรงว่าเป็นไปตามวินัยที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

2) วินัยทางจิต (mental discipline) ซึ่งเป็นระเบียบและความสำนึกในจิตใจที่จะควบคุมความประพฤติทางกายให้เป็นไปตามความต้องการ สิ่งที่จะประกันได้ว่าตนจะไม่ประพฤติออก ระเบียบก็คือความมีสติสัมปชัญญะ ความรู้จักผิดชอบชั่วดี หรือการมีวินัยทางจิตนั่นเอง เมื่อมีวินัยทางจิตแล้วก็จะบังคับให้ความประพฤติของตนไปในแนวทางที่ถูกต้อง

เมื่อนำ “วินัย” มาใช้บังคับกับคนจะมีคำที่กล่าวถึงพฤติกรรมของคนอยู่ 2 อย่าง คือ

“ผิดวินัย” หรือ “ไม่ผิดวินัย” อย่างหนึ่ง

“มีวินัย” หรือ “ไม่มีวินัย” อีกอย่างหนึ่ง

ถ้ากล่าวถึง “ผิดวินัย” หรือ “ไม่ผิดวินัย” คำว่า “วินัย” จะหมายถึง “ข้อปฏิบัติ” หรือ “ข้อห้าม” ที่กำหนดไว้เป็นปทัสถานแห่งความประพฤติสำหรับคนในหมู่เหล่านั้น คือ ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย

ถ้ากล่าวถึง “มีวินัย” หรือ “ไม่มีวินัย” คำว่า “วินัย” จะหมายถึง “ลักษณะเชิงพฤติกรรม” ที่คนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ หรือไม่ฝ่าฝืนหรือฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัยที่กำหนดไว้เป็นปทัสถานแห่งความประพฤติสำหรับคนในหมู่เหล่านั้น<sup>4</sup>

### 2.2.2 ทฤษฎีในการรักษาวินัย

Douglas Mc Gregor เขียนไว้ในหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise ว่า มีทฤษฎีในการทำให้คนทำงานอยู่ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

<sup>4</sup> ประวิณ ณ นคร, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พร้อมด้วยสรุปลักษณะสำคัญ และคำอธิบายรายมาตรา (กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2551). หน้า 117.

<sup>5</sup> ประวิณ ณ นคร, คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2528). หน้า 35 - 36.

**ทฤษฎี X**

ตั้งอยู่บนสมมุติฐานว่า โดยพื้นฐานแล้ว คนไม่ชอบทำงานและไม่อยากรับผิดชอบ จึงต้องบังคับให้คนทำงาน

ในการรักษาวินัย ต้องทำให้คนมีวินัยโดยการบังคับ

**ทฤษฎี Y**

ตั้งอยู่บนสมมุติฐานว่า โดยพื้นฐานแล้ว คนจะสนุกกับงานได้เช่นเดียวกับการเล่น ถ้าบรรยากาศเอื้ออำนวยเป็นที่พึงพอใจ จึงสามารถควบคุมและสั่งการแก่ตัวเองในการทำงานได้ หากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

ในการรักษาวินัย ต้องทำให้คนมีวินัยโดยการจูงใจ

จากแนวคิด 2 ทฤษฎีดังกล่าว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในหมวด 6 โดยได้กำหนดข้อปฏิบัติไว้ตามมาตรา 81 และมาตรา 82 กับกำหนดข้อห้ามไว้ตามมาตรา 83 รวมทั้งกำหนดความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ตามมาตรา 85 ซึ่งเป็นบทบัญญัติบังคับให้มีวินัยและสอดคล้องกับทฤษฎี X ดังนี้

**ข้อปฏิบัติ**

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 82 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- (5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
- (6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็นจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(11) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

### ข้อห้ามปฏิบัติ

มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(2) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(6) ต้องไม่เป็นการจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกบฏ ก่อจี้ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ก่อจี้ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(10) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

### ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต
- (2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- (3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- (4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (5) คูหมีน เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
- (6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- (8) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสองและมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

นอกจากข้อกำหนดวินัยตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้างต้นแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 103 ยังได้บัญญัติให้ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ต้องถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและประมวลจรรยาบรรณอีกด้วย หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นบทบัญญัติบังคับและสอดคล้องกับทฤษฎี X ทั้งนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีคำสั่งที่ 457/2551 ลงวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2551 เรื่องให้ใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

#### จริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการ

ข้อ 3 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ 4 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 5 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

ข้อ 6 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ 7 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย

ข้อ 8 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ 10 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ข้อ 11 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ 12 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องไม่รับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดมิชอบด้วยกฎหมาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องดูแลให้บุคคลในครอบครัวปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย

การรับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดที่พึงให้กันตามอัธยาศัยและประเพณี ต้องมีมูลค่าไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ 13 ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องไม่ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวท้าวการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น และจะต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

ข้อ 14 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องรักษาความลับของทางราชการ และไม่เปิดเผยความลับแก่บุคคลใดซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะล่วงรู้ความลับนั้น

#### จริยธรรมข้าราชการตุลาการ

ข้อ 18 ข้าราชการตุลาการต้องรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ข้อ 19 ข้าราชการตุลาการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

ข้อ 20 ข้าราชการตุลาการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ 21 ข้าราชการตุลาการต้องวางตัวเป็นกลาง ละเว้นการมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการกระทำอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติหน้าที่



ข้อ 22 ข้าราชการตุลาการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

ข้อ 23 ข้าราชการตุลาการต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมถึงให้ความร่วมมือในการปรับปรุง และพัฒนาระบบงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

สำหรับทฤษฎี Y นั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 87 บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด” โดยวิธีเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ฝึกรบรรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจ จูงใจ หรือพัฒนาทัศนคติจิตสำนึกและพฤติกรรม ส่วนวิธีป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ เอาใจใส่สังเกตการณ์ หรือจัดเหตุที่อาจทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ซึ่งบทบัญญัติตามมาตรา 87 ดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจูงใจให้มีวินัยและสอดคล้องกับทฤษฎี Y

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553) ดังนี้

1. ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม และผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ในยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ โดยกำหนดให้มีแผนการสร้างผู้นำทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จัดทำระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

1.2 ให้มีการกำหนดเป้าหมาย กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในเชิงบูรณาการ

1.3 จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้แทนข้าราชการในสังกัด ในการกำหนดองค์ความรู้ และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ อาจศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และสื่อ

ประกอบที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด

1.4 กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตาม 1.1 และการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 59 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 รวมทั้งการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติการหรือผู้มีประสบการณ์ ตลอดจนผู้ทำหน้าที่บริหารด้วย

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ด้วยวิธีการที่เหมาะสม นับตั้งแต่การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย และดำรงชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ให้ส่วนราชการแจ้งผลการดำเนินการ ตาม 1.3 ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

4. ให้สำนักงาน ก.พ. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนส่วนราชการ ในการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรการเสริมสร้างวินัยโดยตรง และการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ จัดประชุมสัมมนาประจำปีระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในด้านวิชาการ การฝึกอบรม สัมมนา การเป็นแหล่งรวบรวมกรณีศึกษา สื่อแนวทางการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย รวมทั้งข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของส่วนราชการต่าง ๆ

5. ให้สำนักงาน ก.พ. สรุปรายงานประจำปีในภาพรวมของส่วนราชการในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีตลอดจนเผยแพร่วิธีการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยที่เป็นรูปธรรมให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน ยกย่องกรณีที่เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมต่อไป

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย

รายงานการวิจัยเรื่องการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 2546 จัดทำโดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ระบุในประเด็นปัญหาการใช้มาตรการทางวินัยในทางลบไว้ว่า

เราสามารถใช้มาตรการทางวินัยทั้งทางลบและทางบวก แต่ในความเป็นจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ต่างพากันละเลยต่อหน้าที่ในการเสริมสร้างวินัยทางบวกของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมักใช้มาตรการทางวินัยทางลบแทบทั้งสิ้น กล่าวคือ ใช้วิธีการปราบปรามโดยการลงโทษทางวินัยเป็นหลัก เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหลายจำและไม่ทำสิ่งนั้นอีก ทั้ง ๆ ที่ในบางครั้งผู้กระทำผิดวินัยกระทำความผิดเพราะไม่รู้ หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดวินัย หรือบางครั้งกระทำผิดเพราะความจำเป็น ซึ่งในบางกรณีความผิดเหล่านั้นผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนผิดด้วยที่ไม่เอาใส่ใจเสริมสร้างวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบางครั้งผู้บังคับบัญชาก็ใช้วินัยเป็นเครื่องมือในการกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีสาเหตุโกรธเคือง หรือไม่พอใจกันเป็นส่วนตัว การใช้วิธีการปราบปรามหรือการลงโทษผู้กระทำความผิดจึงเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหันมาให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย เสริมสร้าง หรือค้นหาวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกหรือพึงตระหนักถึงการมีวินัย รู้ว่าอะไรควรทำ รู้ว่าอะไรไม่ควรทำ เมื่อข้าราชการมีจิตสำนึกได้เช่นนี้ การกระทำความผิดของข้าราชการก็จะลดน้อยลง ข้าราชการที่ไม่ถูกลงโทษก็จะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน งบประมาณที่ใช้ในเรื่องการปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยก็จะลดลงตามลำดับ

ในรายงานวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะโดยการปฏิรูปมาตรการวินัยทางบวกไว้ว่า

เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบวินัย รวมถึงระบบงานของรัฐโดยรวม มาตรการวินัยทางบวกเพื่อส่งเสริมวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำควบคู่กันไป มาตรการดังกล่าวนี้มีด้วยกัน 3 ประการคือ

#### 1) วินัยในทางเสริมสร้าง

การรักษาวินัยในทางเสริมสร้าง ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีวินัย เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นไปทางด้านดูแลความประพฤติของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามวินัยด้วยความสมัครใจ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การบัญญัติกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับวินัย การจัดทำคู่มือรักษาวินัย การให้คำแนะนำปรึกษาในข้อปฏิบัติเพื่อการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่

ของรัฐแก่หน่วยงานต่าง ๆ การติดตามผลการดำเนินการทางวินัยของส่วนราชการ การบำรุงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการวิเคราะห์ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัย

## 2) จรรยาบรรณ

จรรยาบรรณเป็นเรื่องของข้อพึงปฏิบัติของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพเดียวกันเพื่อสร้างกฎเกณฑ์ให้กลุ่มบุคคลในวิชาชีพดังกล่าวนั้นมีจรรยาบรรณในวิชาชีพตามบรรทัดฐานที่องค์กรวิชาชีพกำหนด เพื่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ดี มีความสำนึกในหน้าที่ และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณจึงไม่ควรบัญญัติอยู่ในหมวดว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย แต่ควรแยกออกเป็นอีกหมวดหนึ่ง โดยมีเนื้อหาในทางส่งเสริมศีลธรรมของข้าราชการ สนับสนุนให้ข้าราชการตระหนักในความสำคัญของการใช้มาตรการทางวินัยให้ชัดเจนเพื่อลดจำนวนการกระทำผิดวินัยให้น้อยลง

## 3) มาตรการเสริมการลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเพียงอย่างเดียว บางครั้งอาจไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดวินัย มาตรการเสริมการลงโทษทางวินัยจะเป็นเรื่องช่วยให้ระบบวินัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กลับมาเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของระบบราชการโดยรวม

มาตรการดังกล่าวนี้อาจทำได้ใน 2 ลักษณะได้แก่ (1) การส่งย้ายข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน หรือ (2) การส่งให้ข้าราชการไปเข้าอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม

มาตรการทั้งสองมีขึ้นเพื่อเสริมสร้างระบบวินัยให้แข็งแรง เสริมสร้างให้การลงโทษทางวินัยเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการเหล่านี้ควบคู่ไปกับการส่งลงโทษทางวินัย อีกทั้งยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่รู้สำนึกในการกระทำผิดสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ประพฤติตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีอีกด้วย

จากข้อเสนอให้จัดให้มีมาตรการวินัยทางบวก 3 ประการ จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงการรักษาวินัย มีจิตสำนึกที่ดีที่จะไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้ผิดวินัย ลดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการให้น้อยลง และยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่ไม่ได้กระทำผิดวินัยด้วย อันจะทำให้งบประมาณที่จะต้องใช้ในการปราบปราม หรือดำเนินการทางวินัยก็ย่อมจะลดลงน้อยลงไป

กรณีจากสภาพปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ที่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย และขาดการเสริมสร้างโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีวินัยด้วยตนเอง และปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information

Technology) ที่ยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการตุรกราร รวมทั้งแนวทางการลงโทษข้าราชการตุรกราร จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การทำงานของข้าราชการตุรกราร สำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการจัดสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) หรือ KMS ด้านงานวินัยข้าราชการตุรกราร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยการรวบรวมความรู้ในเรื่องวินัยของข้าราชการตุรกรารจากเอกสารต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่สะสมในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) มาทำการวิเคราะห์ความรู้ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นชุดความรู้วินัยข้าราชการตุรกราร สำนักงานอัยการสูงสุด ในภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย (Knowledge Pack) ให้เป็นระบบเหมาะสมกับการใช้งาน และอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการ และนำทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning in Action) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งในทฤษฎีการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงานมีหลักการที่สำคัญคือการเปลี่ยนการทำงาน (Action) เป็นโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunity) และไม่เน้นการเอาคนทำงานออกจากหน้างานเพื่อมาฝึกฝนการเรียนรู้หรือทำกิจกรรมการจัดการความรู้ จึงเหมาะสมกับการทำงานของนิติกรงานวินัย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตุรกราร สำนักงานอัยการสูงสุดทุกคน ซึ่งมีงานมากและไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะออกจากหน้างาน โดยสามารถเปลี่ยนงานที่ทำอยู่แล้วให้เป็นการเรียนรู้ ด้วยการจัดรูปแบบในการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน โดยการเรียนรู้โดยการสืบความลับจากองค์กรลักษณะเดียวกัน เริ่มจากการค้นคว้า (Search) หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการตุรกรารจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น มีการสอบถามจากผู้รู้ (Inquiry) ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. และเฝ้าติดตามความเคลื่อนไหว (Observation) สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ว่าได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างไรบ้าง ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 102 ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) มาใช้บังคับกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการตุรกราร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยอนุโลม