

ก.พ.ค.
ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม
เล่ม ๒

“ ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว ”
คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ก.พ.ค.

ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม เล่มที่ ๒

.....

พิมพ์ครั้งที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๕

จำนวน ๕,๐๐๐ เล่ม

เจ้าของ สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่ สำนักงาน ก.พ.
๔๗/๑๐๑ ถนนติวานนท์ อำเภอตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๖
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๗

คำนำ จากประธาน ก.พ.ค



คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ. ค.) ชุดปัจจุบัน นับเป็นคณะกรรมการชุดแรกที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ โดยได้เริ่มวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีวาระการทำงานเพียงวาระเดียว รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๖ ปี

จากการจัดทำและเผยแพร่ หนังสือ “ก.พ. ค. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม เล่มแรก” ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้วนั้น พบว่าได้รับความสนใจยิ่งจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการ ก.พ. ค. จึงจัดทำหนังสือ “ก.พ. ค. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม เล่มที่สอง” เพื่อเสนอแนะกรณีอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ที่น่าสนใจ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา และเป็นแนวปฏิบัติตามระบบคุณธรรมทั้งของหน่วยงานและตัวข้าราชการเอง

คณะกรรมการ ก.พ.ค. ได้รับความร่วมมือจากนางจรรยาพร
ธรณินทร์ ในฐานะกรรมการและโฆษก ก.พ. ค. ได้เรียบเรียงผลงาน
ร่วมกันของคณะกรรมการ ก.พ.ค. โดยได้เลือกสรรตัวอย่างอุทธรณ์
ตั้งแต่ กรณีอุทธรณ์ที่ฟังขึ้นและให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ อุทธรณ์คำสั่ง
ลงโทษที่มาจาก ป.ป.ช. ซ้ำมูล อุทธรณ์ที่ฟังไม่ขึ้นวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์
อุทธรณ์ที่ส่งจำหน่ายออกไปไม่รับไว้พิจารณา และอุทธรณ์กรณี
กระทำผิดเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างร้องทุกข์
ได้แก่ กรณีร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น ร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น ร้องทุกข์เกี่ยวกับ
ฝ่ายการเมือง ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. สั่งให้แก้ไขบางส่วน และ ร้องทุกข์ที่
ก.พ.ค. ไม่รับไว้พิจารณา

หวังว่าผู้บริหารและข้าราชการพลเรือนทุกท่าน จะได้ศึกษา
รายละเอียดจากตัวอย่างที่น่าเสนอ รวมทั้งกระบวนการขับเคลื่อน
ระบบคุณธรรมและประมวลจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ใน
การทำงานจริง

(นายศราวุธ เมนะเสวต)

ประธานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สารบัญ

	หน้า
ภาคที่ ๑ ตัวอย่างอุทธรณ์	๑
๑. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ฟังขึ้นและให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ	๓
กรณีที่ ๑ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่รักษาชื่อเสียง ของทางราชการและทำให้สังคมรังเกียจ โดยผู้ไม่มีอำนาจ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๕๗ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๖๑๕๓)	๓
กรณีที่ ๒ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ แต่ยกคำร้อง อื่นที่อยู่นอกเหนืออำนาจของ ก.พ.ค. (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๗๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๘๑๕๓)	๗
กรณีที่ ๓ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ฐานไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้วลงนามว่า รับทราบ แต่ไม่สมัครใจที่ถูกย้าย (เรื่องดำที่๕๓๑๐๐๘๒ เรื่องแดงที่๐๐๓๔๑๕๔)	๙
กรณีที่ ๔ สั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๓๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๓๑๕๔)	๑๑
กรณีที่ ๕ อุทธรณ์ฟังขึ้น ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ลงโทษปลดออกจากราชการ (เลขดำที่๕๓๑๐๐๐๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๐๗๑๕๔)	๒๒

สารบัญ (ต่อ ๑)

	หน้า
๒. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่มาจาก ป.ป.ช.ซีมูล	๒๗
กรณีที่ ๖ ไล่ออก ๑ ราย ปลดออก ๗ ราย เอื้อประกวดราคา ให้ผู้เสนอรายเดียว (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๒๗, ๕๓๑๐๐๓๕, ๕๓๑๐๐๖๓, และ๕๓๑๐๐๗๓ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๑๑๕๔, ๐๐๔๒๑๕๔, ๐๐๔๓๑๕๔, และ ๐๐๔๔๑๕๔)	๒๗
กรณีที่ ๗ ไล่ออกทุจริตเงินค่าจ้างของลูกจ้างหลายราย (เรื่องดำที่๕๒๑๐๐๕๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๗๑๕๔)	๓๐
๓. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ฟังไม่ขึ้น วินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์	๓๖
กรณีที่ ๘ เมียนตีเด็กในสถานพินิจโดนตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๒ เดือน (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๓๘ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๙๑๕๓)	๓๖
กรณีที่ ๙ ไม่ลดโทษตัดเงินเดือน ๕% ๑ เดือน ทูบตีภรรยา ที่ไม่จดทะเบียนให้อภัย (เรื่องดำ ที่๕๓๑๐๐๒๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๗๑๕๓)	๓๘
กรณีที่ ๑๐ ปลดออกเพราะเป็นชู้ภรรยาของผู้อื่น (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๖๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๒๘๑๕๔)	๔๐
กรณีที่ ๑๑ ยกอุทธรณ์ คำสั่งปลดออก ถ้ายวิธีไต่อากรกระทำ อนาจาร (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๘๖ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๒๑๕๔)	๔๒
กรณีที่ ๑๒ รูดบัตรเครดิตผู้อื่นซื้อสินค้า ปลดออก (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๖๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๘๑๕๔)	๔๔

สารบัญ (ต่อ ๒)

	หน้า
กรณีที ๑๓ ยกอุทธรณ์ กรณีไต่ออกรับเงินเพื่อนข้าราชการ ฝากซื้อทองแล้วไม่ส่งมอบ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๖๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๘๑๕๔)	๔๖
กรณีที ๑๔ ถูกไต่ออกเพราะอ้างมีเส้นรอนนายกรเรียกรับเงิน ฝากเข้าทำงาน (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๗๖ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๑๑๕๔)	๔๗
กรณีที ๑๕ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน เจ้าหน้าที่ ป่าไม้ไม่รักษาผลประโยชน์ทางราชการ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๑๐ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๓๑๕๔)	๕๒
กรณีที ๑๖ ออกใบอนุญาตอาวุธปืนไม่ชอบ ถูกลงโทษปลด ออกจากราชการ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๕๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๕๑๕๔)	๕๔
กรณีที ๑๗ มีหน้าที่หักเงินกู้สหกรณ์ ยักยอกไว้ ถูกไต่ออก (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๗๒ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๘๑๕๔)	๖๐
๔. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่สั่งจำหน่ายออกไป ไม่รับไว้พิจารณา	๖๓
กรณีที ๑๘ อุทธรณ์เกิน ๓๐วัน ไม่รับไว้พิจารณา (เรื่องดำที่ ๕๔๑๐๐๕๐ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๗๑๕๔)	๖๓
๕. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ผิดจริยธรรมให้ดำเนินการทางวินัย	๖๕
กรณีที ๑๙ ขาดจริยธรรม โทศัพท์เกี่ยวพา ๙ ครั้ง ชวนให้มี เพศสัมพันธ์ โดยจะจ่ายเงินให้ (เรื่องดำที่ ๕๔๑๐๐๐๗ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๗๑๕๔)	๖๕

สารบัญ (ต่อ ๓)

	หน้า
ภาคที่ ๒ ตัวอย่างร้องทุกข์	๗๓
๖. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น	๗๕
กรณีที่ ๒๐ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้อำนาจ และใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ (เรื่องคำที่ ๕๒๒๐๑๗๐ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๙๒๕๔)	๗๕
กรณีที่ ๒๑ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งการคัดเลือก ผู้อำนวยการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดที่มีชอบ รวม ๑๓ ตำแหน่ง (เรื่องคำที่ ๕๓๒๐๐๘๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๗๒๕๔)	๗๗
กรณีที่ ๒๒ ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงาน จังหวัด ๖๙ ราย (เรื่องคำที่ ๕๓๒๐๑๖๒ เรื่องแดงที่ ๐๑๒๗๒๕๔)	๗๙
๗. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น	๘๔
กรณีที่ ๒๓ ร้องทุกข์ถูกปลัดกระทรวงแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบวินัย (เรื่องคำที่ ๕๔๒๐๐๐๒ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๓๒๕๔)	๘๔
กรณีที่ ๒๔ ร้องทุกข์ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ (เรื่องคำที่ ๕๓๒๐๑๙๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๙๔๒๕๔)	๘๖
กรณีที่ ๒๕ ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธาน คณะกรรมการคัดเลือกชี้หน้า (เรื่องคำที่ ๕๔๒๐๐๕๐ เรื่องแดงที่ ๐๑๑๒๕๔)	๘๙

สารบัญ (ต่อ ๔)

	หน้า
๘. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับนักการเมือง	๙๒
กรณีที่ ๒๖ อธิบดีร้องทุกข์ ถูกโอนเป็นรองปลัดกระทรวง ไม่เป็นธรรม เพราะไม่สนับสนุนพรรคการเมือง (เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๕๓ เรื่องแดงที่ ๐๑๕๗๒๕๕)	๙๒
กรณีที่ ๒๗ สั่งคืนตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครองให้ผู้ร้องทุกข์ (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๔๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๑๒๕๕)	๑๐๒
กรณีที่ ๒๘ รองอธิบดีร้องปลัดกระทรวงและรัฐมนตรี แต่งตั้งอธิบดีไม่เป็นธรรม (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๑๑๓ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๗๒๕๕)	๑๐๘
กรณีที่ ๒๙ ผู้บริหารระดับสูงสามรายร้องรัฐมนตรีแต่งตั้ง ปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๙๙, ๕๓๒๐๑๓๕, ๕๓๒๐๑๕๒, และ ๕๓๒๐๑๕๘ เรื่องแดงที่ ๐๑๑๘๒๕๔, ๐๑๑๙๒๕๔, ๐๑๒๐๒๕๔)	๑๑๕
กรณีที่ ๓๐ ร้องทุกข์ถูกย้ายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ดำรง ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๑๓๗ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๘๒๕๕)	๑๑๙
กรณีที่ ๓๑ ร้องทุกข์รัฐมนตรีแต่งตั้งรองอธิบดีรักษาการ ที่ปรึกษาระดับทรงคุณวุฒิ (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๕๑ เรื่องแดงที่ ๐๑๗๖๒๕๓)	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ ๕)

	หน้า
๙. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ให้แก่ไขบางส่วน	๑๒๘
กรณีที่ ๓๒ ยกเลิกการคัดเลือก ๗ จาก ๒๕ ตำแหน่ง ขำนาถุการพิเศษของสำนักงบประมาณ (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๐๔ และ ๕๓๒๐๐๐๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๗๗๒๕๔ และ ๐๐๗๘๒๕๔)	๑๒๘
๑๐. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ไม่รับไว้พิจารณา	๑๓๑
กรณีที่ ๓๓ ก.พ.ค.ไม่รับเรื่องคืบข้องใจที่มาจากกฎหรือ หนังสือเวียน ก.พ.ไว้พิจารณา (เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๐๘ เรื่องแดงที่ ๐๐๒๘๒๕๔)	๑๓๑
ภาคที่ ๓ ประมวลจริยธรรม และระบบคุณธรรม	๑๓๕
๑. การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	๑๓๗
๒. คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ประจำกับนักรการเมือง	๑๖๘

ภาคที่ ๑
ตัวอย่างอุทธรณ์

๑. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ฟังขึ้นและให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ

กรณีที่ ๑ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของทางราชการและทำให้สังคมรังเกียจ โดยผู้ไม่มีอำนาจ (เรื่องคำที่ ๕๒๑๐๐๕๗ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๖๑๕๓)

นายช่างโยธาชำนาญงานของส่วนราชการหนึ่ง ได้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรณีถูกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของทางราชการและทำให้สังคมรังเกียจ ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บังคับใช้ในขณะที่ทำผิด

ข้อเท็จจริงพบว่า มีราษฎรรายหนึ่งกับพวกรวม ๑๖ คน ได้ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อผู้อำนวยการสำนักเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสร้างความเดือดร้อนให้กับเพื่อนบ้านของผู้อุทธรณ์ อธิบดีได้สั่งให้ดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามคำสั่งกรมที่ ๕๖๑/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๑ โดยผลการสอบสวนสรุปว่ามีมูล กรณีที่ผู้อุทธรณ์ทำร้ายร่างกายชาวบ้าน๒ราย ขับรถปาดหน้ารถของผู้อื่น พุดจาข่มขู่ว่าจะยิง ใช้วาจาหยาบคายกับเพื่อนบ้าน ขับรถเร็วโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเล็กที่อาศัยอยู่ในชุมชน ทั้งยังใช้วาจาดูถูกเหยียดหยามเพื่อนบ้านว่ามีอาชีพต่ำต้อยและไร้การศึกษา มีพฤติกรรมส่อไปในทางที่ทำให้ราชการเสียชื่อเสียง เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ จึงเสนอลงโทษภาคทัณฑ์ อธิบดีเห็นชอบตามที่เสนอโดยไม่ได้มอบ

อำนาจในการลงโทษ แต่ปรากฏว่าผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้สั่ง
ลงโทษภาคทัณฑ์

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เห็นว่า เรื่องนี้เป็นการ
ดำเนินการทางวินัยก่อนพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้บังคับ แต่ลงโทษเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับแล้ว การดำเนินการทางวินัย
จึงต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.๒๕๓๕ ส่วนการลงโทษต้องเป็นไปตามกฎหมายทั้งสองฉบับ
ประกอบกัน การดำเนินการทางวินัยนั้น ตามมาตรา ๙๙ วรรคห้า
มาตรา ๑๐๒ วรรคหนึ่งและวรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ บัญญัติเป็นหลักว่าเมื่อมีการ
กล่าวโทษโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด
กระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบ
ดำเนินการสอบสวน หรือพิจารณาโทษในเบื้องต้นว่ากรณีนี้มีมูลที่ควร
กล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควร
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีที่ควร
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที โดยต้อง
สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติโดยไม่ชักช้า ถ้าเป็นกรณี
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ดำเนินการตามที่
ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร รวมทั้งวิธีการก่อนดำเนินการทางวินัย
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๐/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๔
กรกฎาคม ๒๕๔๗

กรณีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า คณะกรรมการสอบสวน ส่งคำแก้
ข้อกล่าวหาของผู้อุทธรณ์ให้ผู้ร้องเรียนทราบและทำคำคัดค้านคำแก้

ข้อกล่าวหาของผู้อุทธรณ์ โดยผู้อุทธรณ์ไม่ทราบและไม่ได้โต้แย้ง จึงเป็นการดำเนินการสอบสวนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้ยังพบว่าคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์โดยผู้อำนวยการสำนัก เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นผู้ไม่มีอำนาจสั่งลงโทษได้ เนื่องจากไม่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งมาตรา ๑๓๓ แห่งกฎหมายฉบับเดียวกันนี้บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

อีกทั้งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง และวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด การลงโทษตามมาตรานี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษในสถานโทษ และอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. แต่ขณะนี้ยังไม่มีกฎ ก.พ. ออกใช้บังคับ จึงต้องพิจารณาตามมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งบัญญัติว่าในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. ในกรณีนี้ให้นำกฎ ก.พ. ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีนี้

ไม่อาจนำ กฎ ก.พ. มาใช้บังคับได้ การจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ดังนั้นคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ที่ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งไม่ใช่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดังที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๔๖ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ทั้ง กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยอำนาจการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ที่ให้อำนาจผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ลงโทษภาคทัณฑ์ได้นั้น หากใช้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ไม่ จึงเป็นกรณีที่ กฎ ก.พ. ที่ใช้อยู่เดิมขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ไม่อาจนำมาใช้บังคับได้ และไม่ปรากฏว่า ก.พ. ได้กำหนดให้ดำเนินการประการใดกับกรณีเช่นนี้ไว้ ฉะนั้นการที่ผู้อำนวยการสำนักมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นผู้ไม่มีอำนาจสั่งลงโทษได้

ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์ ตามคำสั่งที่ ๓๘๕/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ และให้อธิบดีดำเนินการสอบสวนโดยให้โอกาสผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งในกระบวนการสอบสวนให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปด้วย

อย่างไรก็ตามกรณีนี้มีข้อสังเกตคือเมื่อกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ถูกต้อง ให้คู่กรณีในอุทธรณ์ไปดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง ซึ่งหากผู้อุทธรณ์กระทำความผิดจริง ก็ให้ผู้มีอำนาจชี้แท้จริง ซึ่งกรณีนี้คืออธิบดี คือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นผู้

ลงนามในคำสั่งลงโทษ และผู้อุทธรณ์ยังสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ฉบับใหม่ ต่อ ก.พ.ค. ได้อีก เนื่องจากเป็นคำสั่งใหม่ ซึ่งไม่ถือว่าเป็น การอุทธรณ์ซ้ำ

กรณีที่ ๒ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ แต่ยกคำร้องอื่น ที่อยู่นอกเหนืออำนาจของ ก.พ.ค. (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๗๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๘๑๕๓)

ผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัดของกรมหนึ่ง ได้อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและ ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ และขอให้ประกาศคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.ในเว็บไซต์กรม ๔ เดือน ขอคืนเงินค่าถ่ายเอกสาร และขอคืน ตำแหน่งบริหารเนื่องจากถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการหลังถูก สอบสวนอย่างร้ายแรง

ประเด็นแรกที่พิจารณาคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เห็นว่าอธิบดีได้มอบให้รองอธิบดีในขณะนั้นตรวจสอบ ข้อเท็จจริงเบื้องต้น เมื่อกรณีมีมูลได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ในระหว่างสอบสวนปรากฏว่ามีกรณีอื่นที่

ควรกล่าวหาว่าผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีจึงเป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง จึงชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นที่สอง การดำเนินการของ อ.ก.พ. กรมที่พิจารณาเรื่องของผู้อุทธรณ์ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่

เห็นว่า อธิบดีมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษได้โดยไม่ต้องนำเสนอเรื่องเข้า อ.ก.พ. กรม การนำเสนอ อ.ก.พ. กรม เป็นเพียงกระบวนการขั้นตอนภายในของอธิบดี เพื่อให้เกิดความแน่ใจ เมื่อเป็นขั้นตอนภายในจึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย หรือเป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ของรองอธิบดีที่เป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงแต่อย่างใด

ประเด็นที่สาม ผู้อุทธรณ์กระทำผิดตามที่ถูกลงโทษหรือไม่

เห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีหน้าที่กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เมื่อได้ตรวจพบว่ามี การดำเนินการไม่ถูกต้อง กลับถูกตั้งกรรมการสอบสวน โดยไม่ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขเรื่องที่มีปัญหาอยู่ในขณะนั้น อีกทั้งแบบฟอร์มมีมานานก่อนที่ผู้อุทธรณ์จะปฏิบัติหน้าที่ กรณียังถือไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ อุทธรณ์ฟังขึ้น

สำหรับข้ออุทธรณ์ที่ขอให้เยียวยา ๓ เรื่องเห็นว่า ไม่อยู่ในอำนาจของ ก.พ.ค. จึงให้ยกคำขอทั้งหมด ได้แก่ ๑) เรื่องที่ถูกส่งย้ายไปตำแหน่งวิชาการ อธิบดีเป็นผู้ส่งย้าย ซึ่งได้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง และให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้อุทธรณ์แล้ว ผู้อุทธรณ์ได้ฟ้องศาลปกครองชั้นต้นแล้ว ๒) การขอให้อธิบดีลงคำวินิจฉัยใน Website ของกรม และ ๓) ขอคืนค่าถ่ายเอกสารจำนวน ๔๖๖ บาท ซึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้อุทธรณ์ที่จะต้องดำเนินการ

โดยสรุป ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยว่าอุทธรณ์คำสั่งลงโทษฟังขึ้น สั่งให้อธิบดียกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ส่วนคำขออื่นให้ยก

กรณีที่ ๓ ยกเลิกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบแต่ไม่สมัครใจที่ถูกย้าย (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๘๒ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๔๑๕๔)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานหนึ่งที่หัวหน้าส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่าปลัดกระทรวง ได้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิคำสั่ง ที่ ๑๗๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓ ลงโทษภาคทัณฑ์ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการ ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี ตามมาตรา ๘๒ (๒) (๔) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีเขียนถ้อยคำในบันทึกข้อความที่ ผจท.ว. ๓๗๙/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่องการรับทราบคำสั่งเกี่ยวกับตัวบุคคลอันเป็นเอกสารราชการ โดยระบุในใบตอบ

รับทราบคำสั่งที่ ๕๗/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องย้ายข้าราชการ และคำสั่งที่ ๕๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่องให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการว่า “รับทราบแต่ไม่สมัครใจ” และต่อมาเขียนชี้แจงต่อสำนักงานฯว่า การโยกย้ายโดยไม่มีการแจ้งให้เตรียมตัวส่งมอบ/ศึกษางานล่วงหน้า อันอาจเป็นผลเสียต่อราชการ ซึ่งหากผู้อุทธรณ์เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งย้ายนั้นอันเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องแต่ไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว อีกทั้งยังชี้แจงในบันทึกข้อความว่าได้สอบถามผู้บังคับบัญชาแล้ว ว่าไม่ทราบเรื่องคำสั่งย้ายและไม่ได้เสนอชื่อโยกย้ายมาก่อน ทั้งยังระบุในคำชี้แจงว่าเป็นการประจักษ์ชัดว่าไม่ใช่การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคคลตามความต้องการของสายงานต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งการระบุเช่นนี้ทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยถึงอำนาจในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชากับขั้นตอนระบบการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานฯ ซึ่งขัดกับข้อเท็จจริง และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานฯ ส่อให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมกลับแก่งมีอคติกับตนเอง

ก.พ.ค. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้อุทธรณ์ลงชื่อรับทราบคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายด้วยข้อความว่า “รับทราบ แต่ไม่สมัครใจ” ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการชี้แจงเหตุผลที่เขียนข้อความดังกล่าวตามที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาได้

สอบถามและให้ชี้แจงก็ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ราชการเช่นเดียวกัน เพราะกรณีที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการนั้น ต้องเป็นเรื่องราวราชการ ประกอบกับผู้อุทธรณ์ได้เดินทางไป ปฏิบัติราชการตามคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายแล้ว ซึ่งตามที่เขียนว่า “รับทราบ แต่ไม่สมัครใจ” ไม่ใช่การขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงจึงไม่ต้อง เสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง ทั้งถ้อยคำดังกล่าวและคำชี้แจงของผู้อุทธรณ์ไม่มีส่วนใดที่ไม่สุภาพ เรียบร้อย และเป็นการชี้แจงเหตุผลตามความเข้าใจของตนซึ่งเป็น เรื่องระหว่างผู้อุทธรณ์และผู้ให้ชี้แจงเท่านั้น พฤติการณ์ของ ผู้อุทธรณ์ไม่เข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตรา ๘๒ (๒) (๔) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ การที่คู่กรณีในอุทธรณ์สั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ในฐานะความผิดตาม บทบัญญัติมาตราดังกล่าว เป็นการสั่งลงโทษที่ไม่สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงที่ผู้อุทธรณ์ได้กระทำ และเป็นการใช้ดุลพินิจในการสั่ง ลงโทษที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น อุทธรณ์ฟังขึ้น

ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งของสำนักงาน ที่ ๑๗๑/ ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่องลงโทษภาคทัณฑ์

**กรณีที่ ๔ สั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน
ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (เรื่องดำที่
๕๒๑๐๐๓๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๓๑๕๔)**

กรณีตัวอย่างเรื่องนี้ เป็นเรื่องการดำเนินทางวินัยที่ ค้างการพิจารณาของกรม ยาวนานถึง ๑๒ ปี โดยเรื่องมีมูลกรณี

ตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ และกรมได้พิจารณาลงโทษผู้อุทธรณ์ในปี ๒๕๕๒ ก.พ.ค. ได้รับเรื่องเมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่ง ก.พ.ค. ต้องใช้เวลาในการไต่สวนพยานหลายปาก รวมทั้งพยานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเพื่อหาข้อเท็จจริงมาประกอบการวินิจฉัย และกรมได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด และมีหนังสือเรียกให้ผู้อุทธรณ์รับผิดชอบคดีใช้ค่าสินไหม เป็นคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลปกครองกลาง ตามคดีหมายเลขดำที่ ๑๕๑๓/๒๕๕๐

นาย ส. นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ อุทธรณ์คำสั่งกรม ที่สั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๔ ประกอบ มาตรา ๘๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประเด็นที่อุทธรณ์ได้แก่ ๑) คณะกรรมการสอบสวนไม่ได้ดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยถูกต้องในเรื่องการสอบและการตรวจพยานหลักฐาน ทั้งอาศัยพยานหลักฐานจากรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดเป็นหลัก และคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงไม่ได้พิจารณาในปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายอีกหลายประเด็น คำสั่งกรมที่ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม และไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และ

๒) ผู้อุทธรณ์ไม่มีหน้าที่ในการแจ้งเรื่องการโอนสิทธิเรียกร้องให้แก่ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายตรวจจ่ายทราบ แต่เป็นหน้าที่ของ

หัวหน้าฝ่ายการเงิน กรมไม่ได้แก้ไขสัญญาจ้างฉบับเดิมแต่ได้ทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่อีกฉบับโดยไม่ได้มีการโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินล่วงหน้าแต่อย่างใด ผู้รับจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินล่วงหน้าตามมติคณะรัฐมนตรีเพราะได้ยื่นขอเลยกำหนดเวลา ที่ผู้อุทธรณ์ร่วมลงนามในเช็คส่งจ่ายเงินล่วงหน้า ๑๕ % ให้แก่บริษัท พ. เป็นการจ่ายเงินล่วงหน้าตามสัญญาจ้างฉบับใหม่ เลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ซึ่งไม่มีการโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้าง การที่ผู้อุทธรณ์ร่วมลงนามสั่งจ่ายเช็คให้แก่ผู้รับจ้าง ตามสัญญาฉบับใหม่โดยไม่หักท้วงเพราะเห็นว่าไม่มีการโอนสิทธิเรียกร้องตามสัญญาดังกล่าวเป็นการถูกต้องแล้ว เนื่องจากการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้างตามสัญญาซึ่งมีสิทธิได้รับตามมติคณะรัฐมนตรีผู้อุทธรณ์จึงไม่ได้กระทำได้โดยประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ถูกลงโทษ

กรณีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรมได้ทำการประกวดราคาเพื่อจัดจ้างก่อสร้างอาคารศูนย์ศึกษาวิจัย โดยกรมได้ดำเนินการเปิดซองประกวดราคา ๓ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ เมื่อปี ๒๕๔๐ และครั้งที่ ๒ เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๔๑ ไม่ได้ผู้รับจ้าง จนครั้งที่ ๓ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๔๑ จึงได้ผู้รับจ้าง คือ บริษัท พ. และบริษัท ร. (ในนามกิจการร่วมค้า พ.-ร.) ซึ่งเป็นบริษัทที่เสนอราคาต่ำสุดและเงื่อนไขถูกต้องตามประกาศประกวดราคา อธิบดีกรมในขณะนั้น ได้ทำสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ ว่าจ้างบริษัท พ.และบริษัท ร. (ในนามกิจการร่วมค้า พ.-ร.) ทำการก่อสร้างอาคาร ในวงเงิน ๑๓๓,๗๔๙,๘๑๘.๑๘ บาท ในสัญญาฉบับนี้ได้แบ่งงวดงานและงวดเงินค่าจ้างออกเป็น ๔๔ งวด แต่เมื่อกรม

ส่งสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ ให้บริษัท ท. ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษา เพื่อนำไปขอความเห็นชอบในสัญญาจ้างแหล่งเงินทุน OECF ปรากฏว่าบริษัทที่ปรึกษา ท. ได้มีหนังสือ PMU/๙๙๐๕๘ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๒ แจ้งผลการตรวจสอบสัญญาจ้างว่ามีความผิดพลาดในการแบ่งสัดส่วนระหว่างเงินทุน OECF กับเงินงบประมาณสมทบ รวมทั้งปรากฏข้อผิดพลาดในการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่มของวงเงินค่าจ้างทุกงวด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการขอเบิกเงินทุนจากแหล่งเงินทุน เนื่องจากผิดเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญา จึงขอให้กรมดำเนินการแก้ไขตัวเลขวงเงินของสัญญาจ้างตามตารางการแบ่งสัดส่วนเงินค่าจ้างและภาษีมูลค่าเพิ่มที่ที่ปรึกษาบริษัทจัดทำขึ้น กองคลังของกรม จึงได้เสนออธิบดีในขณะนั้น ให้แก้ไขสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๑๓๖ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ กรมจึงได้ทำสัญญาขึ้นอีกฉบับโดยไม่ได้ทำเป็นสัญญาแก้ไขเพิ่มเติมแนบท้าย แต่ได้มีการนำเสนออธิบดีให้ลงนามในสัญญาฉบับใหม่ทั้งฉบับ และได้ออกเลขที่สัญญาเป็นสัญญาเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒

ทั้งนี้ก่อนที่จะมีการทำสัญญาในสัญญาฉบับที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ เพียงวันเดียว บริษัท พ. และบริษัท ร. ในนามกิจการร่วมค้า พ.-ร. ได้ทำสัญญาโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้างให้กับธนาคาร ท. และได้มีหนังสือ ที่ พส.ปส.(อ) ๒๖๓๔/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ถึงอธิบดีในขณะนั้น โดยแจ้งว่า ขณะนี้กิจการร่วมค้า พ. -ร. ได้โอนสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง

ตามสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ เป็นของธนาคาร ท. แล้ว และปรากฏหลักฐานว่ากิจการร่วมค้า พ.-ร.ได้มีหนังสือที่PC-RM/๐๕/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๔๒ ยื่นต่ออธิบดี ขอเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้า ๑๕% ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ เรื่องมาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประกอบการก่อสร้างและผู้ประกอบอาชีพงานอื่น ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๒ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๖๗ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๒ ซึ่งปรับปรุงแก้ไข แนวทางปฏิบัติที่ได้เคยมีมติไปเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับการเบิกเงินล่วงหน้า ๑๕ % ที่กำหนด แนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติ และกำหนดให้สัญญาที่มีการลงนาม ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๑ และสัญญาที่ยังไม่ได้ลงนามให้ถือเป็นสัญญาใหม่ที่มีสิทธิขอรับเงินล่วงหน้าร้อยละ ๑๕ ได้ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๒ คือ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๒ ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวให้มีผลบังคับใช้เฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๑ และ พ.ศ.๒๕๔๒ ถือว่ามีสิทธิได้รับการพิจารณา ช่วยเหลือตามมาตรการในมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยผลการ พิจารณาและผลการอนุมัติอาจแล้วเสร็จไม่ทันปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๒ และคาบเกี่ยวไปถึงปีงบประมาณถัดไปด้วยก็ได้ กรม ได้รับหนังสือดังกล่าวเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ โดยนาย ส. เจ้าหน้าที่พัสดุ ได้เก็บหนังสือดังกล่าวไว้ยังไม่ดำเนินการเบิกจ่าย

เนื่องจากเห็นว่า ในขณะนั้นไม่สามารถเบิกจ่ายได้เพราะยังไม่มี การส่งมอบพื้นที่ก่อสร้างให้ผู้รับจ้างซึ่งไม่ใช่ความผิดของผู้รับจ้าง

ต่อมากรมได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๒ ถึงอธิบดีกรมสรรพากร เพื่อแจ้งการโอนสิทธิเรียกร้องของกิจการร่วมค้า พ.-ร. ตามสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ ให้ธนาคาร ท. อันเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๖.๕/ว๑๑๐ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ เรื่องวิธีปฏิบัติในการจ่ายเงินกรณีโอนสิทธิเรียกร้อง ซึ่งกำหนดว่า เมื่อส่วนราชการได้รับหนังสือบอกกล่าวการโอนสิทธิเรียกร้องในเงินค่าซื้อทรัพย์สิน ค่าจ้างทำของหรือค่าเช่าทรัพย์สิน ให้ส่วนราชการส่งสำเนาหนังสือบอกกล่าวการโอนสิทธิเรียกร้องให้กรมสรรพากร หรือสำนักงานสรรพากรจังหวัด แล้วแต่กรณีเพื่อทราบ (ส่วนราชการไม่ต้องแจ้งความยินยอมในการโอนสิทธิเรียกร้องให้ผู้รับโอนทราบ)

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๓ กองคลังของกรมได้เสนอขออนุมัติเบิกจ่ายเงินล่วงหน้าให้แก่ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ และในวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๒ อธิบดีได้อนุมัติให้เบิกจ่ายได้ จากนั้นผู้อุทธรณ์และนาง น. ผู้อำนวยการกองคลัง ในขณะนั้นในฐานะผู้มีหน้าที่ในการลงนามสั่งจ่ายเช็คได้ร่วมลงนามในเช็คตามเช็คเลขที่ ๘๘๙๘๐๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓ จำนวนเงิน ๑๙,๘๖๖,๑๐๙.๑๐ บาท (หักภาชี ฦ ที่จ่ายแล้ว) สั่งจ่ายเงินล่วงหน้า ๑๕ % ให้กับผู้รับจ้างตามสัญญาข้างต้น แทนที่จะจ่ายให้แก่ธนาคาร ท. ผู้รับโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้างตามสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔

มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่งตามทางการสอบสวนเรื่องนี้กรมพิจารณาแล้ว เห็นว่าการร่วมลงนามในเช็คส่งจ่ายเงินให้ผู้รับจ้างของผูุ้ทธรณ์ดังกล่าว เป็นการกระทำโดยขาดความละเอียดรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง พลังผลอ หรือหลงลืมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เนื่องจากผูุ้ทธรณ์มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องแจ้งการโอนสิทธิเรียกร้องดังกล่าว ถือว่าได้รับทราบเรื่องการโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้างให้กับธนาคาร ท. แล้ว แต่เมื่อถึงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินล่วงหน้า ๑๕ % ตามสัญญาจ้างดังกล่าว ผูุ้ทธรณ์ซึ่งมีหน้าที่ร่วมตรวจสอบการจ่ายเช็คของกรมได้ร่วมลงนามในเช็คของกรมส่งจ่ายเงินล่วงหน้า ๑๕%ให้กับผู้รับจ้างไปโดยไม่ทักท้วงหรือสอบถามข้อมูลใด ๆ พฤติการณ์ของผูุ้ทธรณ์จึงเป็นการกระทำ ความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย จึงมีคำสั่งลงโทษผูุ้ทธรณ์ดังกล่าวข้างต้น

นอกจากนี้กรมได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด และมีหนังสือเรียกให้ผูุ้ทธรณ์รับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหม เป็นคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลปกครองกลาง ตามคดีหมายเลขดำที่ ๑๕๑๓/๒๕๕๐

ประเด็นแรกที่วินิจฉัย การดำเนินการสอบสวนเรื่องนี้ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เห็นว่า คณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนเรื่องนี้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ.๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วย

การสอบสวนพิจารณาโดยครบถ้วน ถูกต้องแล้ว อุทธรณ์ในปัญหา
ข้อกฎหมายของผู้อุทธรณ์จึงไม่อาจรับฟังได้

ประเด็นที่สองที่วินิจฉัย หน้าที่ในการแจ้งเรื่องการโอน สิทธิเรียกร้องเป็นของผู้อุทธรณ์หรือไม่

เห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในการแจ้ง
การโอนสิทธิเรียกร้องรายนี้ให้กรมสรรพากรทราบ ส่วนหน้าที่ในการ
แจ้งให้ฝ่ายพัสดุและฝ่ายตรวจสอบการเบิกจ่ายได้ทราบเรื่องการโอน
สิทธิเรียกร้องรายนี้แม้ไม่ปรากฏพยานหลักฐานชัดเจนว่าเป็นหน้าที่
ของผู้อุทธรณ์ก็ตาม แต่โดยหลักแล้วการดำเนินการตามที่ได้รับ
มอบหมายจะต้องทำให้เสร็จสิ้นทั้งกระบวนการ การที่ผู้อุทธรณ์อ้าง
ว่าการแจ้งเรื่องการโอนสิทธิเรียกร้องให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบไม่ใช่
หน้าที่ของตนจึงไม่อาจรับฟังได้

**ประเด็นที่สามที่วินิจฉัย การที่กรมทำสัญญาจ้างกับ
กิจการร่วมค้า พ.-ร. ตามสัญญาฉบับที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑
กรกฎาคม ๒๕๔๒ เป็นการแก้ไขสัญญาฉบับที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลง
วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ หรือเป็นการทำสัญญาขึ้นใหม่อีก
ฉบับหนึ่ง**

เห็นว่า คู่สัญญามีเจตนาที่จะจัดทำสัญญาขึ้นอีกฉบับหนึ่ง
แทนฉบับเดิม มีการค้ำประกันสัญญา (หลักประกันการรับเงินค่า
งานล่วงหน้า) ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ของธนาคาร ท. ซึ่งระบุว่า
ค้ำประกันสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม
๒๕๔๒ ในการแก้ไขสัญญาจ้างดังกล่าวในเวลาต่อมา กรมก็อ้างว่า

เป็นการแก้ไขสัญญาจ้างฉบับเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑
กรกฎาคม ๒๕๔๒ โดยไม่มีข้อความใดระบุว่าเป็นการแก้ไขสัญญา
ฉบับเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ ด้วย ส่วน
หนังสือแจ้งการโอนสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้าง ที่ พส.ปส.(อ)
๒๖๓๔/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ก็อ้างว่า กิจการ
ร่วมค้า พ.-ร. ในฐานะผู้รับจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญากับกรม ในฐานะผู้
ว่าจ้างได้โอนสิทธิเรียกร้องอันจะพึงเกิดขึ้นตามสัญญาเลขที่
๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ เท่านั้น ดังนั้น การ
จัดทำสัญญาฉบับเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒
จึงเป็นการจัดทำสัญญาขึ้นใหม่อีกฉบับหนึ่ง มิใช่เป็นการแก้ไข
สัญญาฉบับเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๒ แต่
อย่างไรก็ดี ข้อที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่า เมื่อมีการทำสัญญาฉบับใหม่เลขที่
๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ซึ่งไม่มีการทำสัญญา
โอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้างตามสัญญาดังกล่าว กรมกับ
กิจการร่วมค้า พ.-ร. จึงเป็นคู่สัญญาที่พึงจะต้องชำระหนี้ต่อกัน
โดยตรง จึงมีเหตุผลให้รับฟังได้

**ประเด็นที่สี่ การที่กรมดำเนินการเบิกจ่ายเงินล่วงหน้า
๑๕ % ให้แก่บริษัท พ. ถูกต้องตามมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่**

เห็นว่า ผู้รับจ้างได้ขอเบิกเงินล่วงหน้า ๑๕ % ฉบับแรก
เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๔๒ ภายในกำหนดเวลาตามมติ
คณะรัฐมนตรีข้างต้นที่ให้ยื่นขอภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๒
แล้ว ส่วนการที่กรมดำเนินการเพื่อเบิกจ่ายเงินล่วงหน้าให้แก่ผู้รับ
จ้างหลังจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๒ ไปแล้ว เนื่องจากมีปัญหา

อุปสรรคเรื่องการส่งมอบพื้นที่ก่อสร้างไม่ได้และต่อมาได้ดำเนินการแก้ไขสัญญาเพื่อให้เบิกเงินล่วงหน้าได้จนการดำเนินการคาบเกี่ยวไปจนถึงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ก็ถือเป็นกระบวนการพิจารณาหลังจากมีการยื่นคำขอรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าแล้ว ซึ่งผลการอนุมัติอาจแล้วเสร็จไม่ทันปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒ และคาบเกี่ยวไปถึงปีงบประมาณถัดไปด้วยก็ได้

ประเด็นที่ห้า การที่ผู้ถือหุ้นลงนามในเช็คสั่งจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า ๑๕ % ให้แก่บริษัท พ. โดยมีได้ทักท้วงพฤติการณ์เป็นการกระทำโดยขาดความละเอียดรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง พลังเปลอ หรือหลงลืม หรือเป็นการประมาทเลินเล่อ หรือไม่

เห็นว่า ผู้ถือหุ้นเข้าใจโดยสุจริตว่า ตามสัญญาฉบับที่ ๓๒/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ไม่มีการโอนสิทธิเรียกร้องระหว่างบริษัท พ. และบริษัท ร. ในนามกิจการร่วมค้า พ.-ร. กับธนาคาร ท. และยังเข้าใจว่าการจ่ายเงินค่าจ้างให้ผู้รับโอนสิทธิเรียกร้องเป็นการดำเนินการเฉพาะกรณีการจ่ายค่าจ้างเป็นงวด ๆ ตามงวดงานและงวดเงินตามที่ระบุไว้ในสัญญาโอนสิทธิเรียกร้องเท่านั้น มิใช่การโอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าตามที่ปรากฏในสัญญาโอนสิทธิเรียกร้องตามสัญญาฉบับเลขที่ ๓๒/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ แต่อย่างใด จึงไม่ทักท้วงว่ามีการโอนสิทธิเรียกร้องตามสัญญาดังกล่าว นอกจากนั้นเมื่อกรมอุทธรณ์ ท. ฟ้องคดี กรณีผิดสัญญาโอนสิทธิเรียกร้อง ตามคดีของศาลปกครองกลางหมายเลขดำที่ ๑๓๘๔/๒๕๕๒ กรมและ

อธิบดีได้ให้การในคดีดังกล่าวว่า เงินล่วงหน้าที่ย้ายให้แก่ผู้รับจ้าง มิใช่เป็นเงินค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนของเงินค่าจ้างงวดใดงวดหนึ่ง ตามความหมายในสัญญาจ้างและในสัญญาโอนสิทธิเรียกร้อง เพราะ มิใช่เงินที่จำเลยที่ ๑ (กรม) ชำระหนี้ค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้างตามสัญญา ก่อสร้างอาคารศูนย์ ศึกษาวิจัยฯ แต่เป็นเงินอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งจำเลยที่ ๑ ตกลงให้แก่บริษัท พ. และบริษัท ร. ผู้รับจ้าง ยืมหรือ เบิกไปใช้ก่อนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ เมื่อเงินล่วงหน้าจำนวน ๒๐,๐๖๒,๔๗๒.๗๓ บาท มิใช่เงิน ค่าจ้างหรือส่วนหนึ่งของเงินค่าจ้างตามข้ออ้างในคำฟ้องของโจทก์ จำเลยทั้งสามจึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องจ่ายเงินล่วงหน้า ดังกล่าวให้แก่โจทก์ตามฟ้อง จึงเห็นว่า กรมเข้าใจและมีเจตนาตั้งแต่นั้นแล้วว่าการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าดังกล่าวให้แก่ผู้รับจ้างมิใช่เป็น เงินที่จะต้องจ่ายให้ธนาคาร ท. ตามสัญญาโอนสิทธิเรียกร้อง ดังนั้น การที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้แจ้งเรื่องการโอนสิทธิเรียกร้องให้ฝ่ายต่าง ๆ ทราบ จึงเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกรมหรืออธิบดี ในขณะนั้น กรม จะต้องจ่ายเงินล่วงหน้า ๑๕ % ตามสัญญาจ้างเลขที่ ๓๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ให้ผู้รับจ้างอยู่แล้ว การจ่ายเงินให้แก่ ผู้รับจ้างดังกล่าวจึงถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกรมและคู่สัญญา

สรุปแล้วพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ จึงยังไม่พอจะฟังได้ว่าเป็นการลงนามในเช็คสั่งจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้างโดยขาดความรอบคอบ ระมัดระวัง พลั้งเผลอ หลงลืม หรือประมาทเลินเล่อตามที่ถูกลงโทษ

ก.พ.ค.จึงวินิจฉัยว่าอุทธรณ์ฟังขึ้น และเห็นสมควรให้ ยกเลิกคำสั่งกรมที่ ๒๒๓/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ที่สั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ข้างต้นให้เป็นการถูกต้องต่อไป

กรณีที่ ๕ อุทธรณ์ฟังขึ้น ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ลงโทษปลด ออกจากราชการ (เลขดำที่ ๕๓๑๐๐๐๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๐๗๑๕๕)

ผู้อำนวยการกองรักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักนายหนึ่ง ของส่วนราชการหนึ่ง ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วยมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีเมื่อครั้งปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๘ บก ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหนึ่ง ในที่ประชุมเมื่อเดือน ตุลาคม ๒๕๕๐ ได้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีชอบในการจัดประชุม อบรมสัมมนา และมีการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่สั่งการ

ข้อเท็จจริงได้ความว่ามูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจากมี บัตรสนทน่ที่ร้องเรียนกล่าวหาผู้อุทธรณ์ ๖ ประเด็น ต่อมากระทรวง ต้นสังกัด ได้มีคำสั่งที่ ๔๒๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง

ผลการสอบสวนข้อเท็จจริง ปรากฏกรณีนี้มีมูลกล่าวหาว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและอย่างไม่ร้ายแรง ต่อมาได้

มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผลการสอบสวนเฉพาะกรณีของผู้อุทธรณ์ ๙ ประเด็น คณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนและมีความเห็นแตกต่างกันเป็น ๒ ฝ่าย และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีกระทำการอันได้ชื่อเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จึงสมควรลงโทษไล่ออกจากราชการ คณะกรรมการสอบสวนจึงได้รายงานการสอบสวนต่อนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือลับ ที่ นร.๐๑๐๐.๑๘/๕๖๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ ซึ่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีหนังสือลับที่ นร ๐๔๐๑.๖/๓๙๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ แจ้งว่ารองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีคำสั่งให้นำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต้นสังกัด เพื่อพิจารณา

ต่อมากระทรวง เห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่ความเห็นในเรื่องการเดินทางไปกรุงปักกิ่ง และเรื่องการเดินทางจัดอบรม/สัมมนาที่กรรมการสอบสวนมีความเห็นแตกต่างกันเป็นสองฝ่าย ความเห็นในส่วนที่แตกต่างกันนี้ กระทรวงเห็นด้วยกับกรรมการฝ่ายเสียงข้างน้อย ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบตามความเห็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงฯ มีผลให้ฐานความผิดและระดับโทษสูงสุดที่เสนอกรณีของผู้อุทธรณ์มีความผิดกรณีกระทำการอันได้ชื่อเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงในเรื่องประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการจัดประชุม อบรมสัมมนา สมควรลงโทษปลดออกจากราชการ

อ.ก.พ. กระทรวง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบตามความเห็นของกระทรวง

ให้ลงโทษผู้อุทธรณ์โดยให้ปลดออกจากราชการ ซึ่งเป็นโทษหนักที่สุดเพียงสถานเดียว กรณีสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม และหัวหน้าฝ่าย ของสำนักที่ผู้อุทธรณ์รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ในที่ประชุมเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการจัดประชุม อบรม สัมมนา และมีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่สั่งการดังกล่าว กรม ได้มีคำสั่งปลดผู้อุทธรณ์ ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒

คณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามคำสั่ง ที่ ๒๕๔/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ ที่สั่งลงโทษผู้อุทธรณ์กรณี “สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม และหัวหน้าฝ่ายของสำนัก ในที่ประชุมเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการจัดประชุม อบรม สัมมนา และมีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่สั่งการ” โดยมีพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา ประกอบด้วย เงินจำนวน ๑๖,๗๘๐ บาท บัญชีรายการเงินสนับสนุน ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษ และพยานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ เห็นว่า ข้อเท็จจริงในสำนวนยังไม่เพียงพอที่จะนำมาพิจารณา วินิจฉัยได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้อุทธรณ์ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการจัดประชุม อบรม สัมมนาของกลุ่มงานที่ ๑ และกลุ่มงานที่ ๒ ของสำนักในสังกัดของผู้อุทธรณ์ ประกอบกับถ้อยคำของพยานบุคคลที่ให้ไว้กับคณะกรรมการสอบสวนฯ ยังมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะกล่าวหาผู้อุทธรณ์ได้ ซึ่ง อธิบดีในฐานะคู่กรณีในอุทธรณ์ได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรับผิดชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของ

เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้ว ไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว

กรณีเงินจำนวน ๑๖,๗๘๐ บาท ที่ผู้อุทธรณ์นำมามอบให้กับนางสาว อ. รับฟังได้ว่าเป็นเงินส่วนตัวของผู้อุทธรณ์สำหรับบัญชีรายการเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษที่เป็นข้อโต้แย้งกันนั้น คู่กรณีในอุทธรณ์ได้ทำคำให้การแก่ผู้อุทธรณ์ว่า บัญชีรายการเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษ ที่ผู้อุทธรณ์นำมายื่นแก้ข้อกล่าวหาไม่น่าเชื่อถือ แต่ผู้อุทธรณ์ได้คัดค้านว่า นางสาว อ. มีเจตนานำเงินส่วนตัวของนางสาว อ. มาเพิ่มเติมจนครบจำนวน ๑๖,๗๘๐ บาท โดยไม่นำมาหักเป็นรายจ่ายที่ใช้ไป ทำให้บัญชีรายการเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษที่คู่กรณีในอุทธรณ์ใช้เป็นหลักฐานในการกล่าวหาและบัญชีรายการเงินฯ ที่ผู้อุทธรณ์นำมาใช้แก้ข้อกล่าวหา มีรายการและจำนวนเงินไม่ตรงกัน ซึ่งข้อเท็จจริงจากการนั่งพิจารณาครั้งแรก คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ตรวจสอบพร้อมทั้งยอมรับและเห็นตรงกันว่า บัญชีรายการเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่แตกต่างกันในสาระสำคัญ

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้มีการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่มของสำนักที่ผู้อุทธรณ์เป็นผู้อำนวยการ ในที่ประชุมเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบในการจัดประชุม อบรม สัมมนา หรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีโอกาสประชุมหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในวันที่ ๑๑, ๑๕, ๒๔ และวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ ซึ่งนางสาว อ. ได้ให้ถ้อยคำว่า “หลังจากการประชุมอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๐ แล้ว ผู้อุทธรณ์ได้ประชุมอย่างไม่เป็นทางการที่ห้องผู้อุทธรณ์กับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้า

กลุ่มและมีการสั่งการตามข้อกล่าวหา” กรณีจึงพิจารณาได้ว่าการประชุมสั่งการตามที่นางสาว อ. อ้างถึง อาจจะเป็นวันที่ ๑๕, ๑๔ หรือวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ แต่ผู้อุทธรณ์ได้ให้ถ้อยคำยืนยันว่า ไม่เคยมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการแต่อย่างใด ซึ่งเรื่องการประชุมอย่างไม่เป็นทางการดังกล่าวนี้ คณะกรรมการสอบสวนฯ ก็ไม่ได้ดำเนินการสอบสวนเพื่อยืนยันวันที่มีการประชุมอย่างชัดเจนว่าเป็นวันและเวลาใด ข้อกล่าวหาดังกล่าวจึงไม่ชัดเจนมีความเคลือบคลุม และเป็นสาระสำคัญในการพิจารณาวินิจฉัย คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การประชุมอย่างไม่เป็นทางการที่เป็นที่ยอมรับกันระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่าย คือวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ที่ห้องผู้อุทธรณ์ ซึ่งมีการประชุมปรึกษาหารือกรณีการจัดหาเงินกองกลางเพื่อมาใช้ในกิจกรรมที่ไม่สามารถเบิกจากงบประมาณได้ โดยให้ข้าราชการในสำนัก ฯ เสียสละเงินส่วนตัวรายเดือนตามระดับตำแหน่ง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในที่ประชุมข้าราชการอย่างเป็นทางการในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๐ อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นเหตุแห่งการร้องเรียนต่อมา

กรณีดังกล่าวจึงเป็นประเด็นที่จะพิจารณาว่าการสั่งการของผู้อุทธรณ์เป็นการสั่งการในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ หรือเป็นการสั่งการตามที่นางสาว อ. หรือตามที่นาย ธ.เข้าใจ คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพยานหลักฐานดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้อุทธรณ์ได้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ประกอบกับสำนักงานนี้และหน่วยงานในสังกัดได้มีการเก็บเงินรายเดือนเป็นเงินส่วนกลาง อีกทั้งผู้บริหารของหน่วยงานเคยนำเงินส่วนตัวให้กับหน่วยงานเพื่อใช้ในกิจการของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างว่า ผู้อุทธรณ์นำเงินส่วนตัว

มอบให้กับนางสาว อ.จำนวน ๑๖,๗๘๐ บาทด้วยเหตุผลดังกล่าว
ข้างต้น อุทธรณ์ฟังขึ้น

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้อุทธรณ์ฟังขึ้น และให้อธิบดี
ยกเลิกคำสั่งของกรม ที่ ๒๕๔/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒
ที่ลงโทษปลดออกจากราชการ

๒. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่มาจาก ป.ป.ช.ชี้มูล

กรณีที่ ๖ ไล่ออก ๑ ปลดออก ๗ เอื้อประภวตราค่าให้ผู้เสนอ
รายเดียว (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๒๗, ๕๓๑๐๐๓๕,
๕๓๑๐๐๖๓, ๕๓๑๐๐๗๓ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๑๑๕๔,
๐๐๔๒๑๕๔, ๐๐๔๓๑๕๔, ๐๐๔๔๑๕๔)

กรณีนี้มีผู้อุทธรณ์รวม ๘ ราย ซึ่งมีมูลกรณีเดียวกัน ก.พ.ค.
จึงรวมเรื่องวินิจฉัยให้เป็นเรื่องเดียวกัน

ข้าราชการรวม ๘ รายโดยผู้อุทธรณ์ที่ ๑ ในฐานะ
ผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้อนุมัติและผู้อุทธรณ์ที่ ๒ - ๘ ในฐานะ
คณะกรรมการพิจารณาผลการประภวตราค่าจ้างถูก ป.ป.ช.ชี้มูลและ
ต้นสังกัดได้มีคำสั่งไล่ออก ได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค. ในการที่ถูก
สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการตามมติ ป.ป.ช. ตามมาตรา ๘๒ มาตรา
๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบระเบียบพัสดุฯ
พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๐ ฐานละเว้นไม่ดำเนินการยกเลิกการประภว
ราคาจ้างปรับปรุงระบบจ่ายกระแสไฟฟ้าของสถานที่ราชการแห่งหนึ่ง
จำนวน ๔ เฟส ซึ่งรู้หรือมีพฤติการณ์ปรากฏชัดแจ้งว่ามีการลักของ

เสนอราคาและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการเสนอราคาของบริษัท อ. เป็นเหตุให้ไม่มีโอกาสเข้ายื่นซองเสนอราคาแข่งขันได้ โดยมีพฤติการณ์ช่วยเหลือหรือเอื้อประโยชน์ให้กับผู้เสนอราคาบริษัท น. ให้เป็นผู้มีสิทธิทำสัญญา เนื่องจากมีผู้เสนอราคาถูกต้องตามรายละเอียดและเงื่อนไขเพียงรายเดียว

ข้อเท็จจริงพบว่า เมื่อทราบเรื่องการลักของเสนอราคา ด้วยวาจาและเป็นหนังสือจากกรรมการผู้จัดการบริษัท อ. แล้วไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริง ว่ามีการกระทำที่ขัดขวางการแข่งขันเสนอราคาอย่างเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงเช่นนั้นแล้ว จะต้องเสนอให้มีการยกเลิกการประกวดราคา นอกจากนี้เมื่อพบว่า มีผู้เสนอราคาถูกต้องตามเงื่อนไขเพียงรายเดียว ก็มีได้เสนอความเห็นให้มีการยกเลิกการประกวดราคา ทั้งมิได้ระบุเหตุผลอันสมควรที่จะประกวดราคาต่อไปไว้ในบันทึกรายงานผลการพิจารณาประกวดราคา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๕ (ฉ) ข้อ ๕๑ ประกอบข้อ ๑๕ ทวิ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เนื่องจากมิได้มีการแข่งขันกันเสนอประโยชน์สูงสุดให้แก่ส่วนราชการนั้นอย่างแท้จริง

ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ ได้บันทึกต่อท้ายหนังสือบริษัท อ. ที่ขอความเป็นธรรมในการยื่นซองประมูลงาน โดยแจ้งพฤติการณ์ตามที่ได้แจ้งต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง และแจ้งต่อผู้อุทธรณ์ที่ ๓ โดยขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาข้อเท็จจริงและติดตามคนร้ายทั้งกลุ่มมาลงโทษ โดยเชื่อว่านิติบุคคลที่เข้ายื่นซองประมูลงานนี้จำนวน ๒ ราย ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในสองหรือทั้งสองรายนี้เป็นผู้บงการในครั้งนี้ และขอโอกาสได้เข้าร่วมประมูลงานในครั้งนี้ด้วย

ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ ลงนามโดยมีความเห็นว่า เป็นเรื่องนอกเหนือวิสัยของ ส่วนราชการเจ้าของโครงการ ส่วนผู้อุทธรณ์ที่ ๒ - ๘ ในฐานะ คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา ได้รายงานผลการ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอราคาว่า เห็นควรจ้างบริษัท น. โดย อ้างว่าบริษัท อ. ไม่ได้นำเสนอเอกสารประกวดราคาพร้อมสำเนา หลักประกันของมายื่นต่อคณะกรรมการ ทั้งที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัท อ. เป็นผู้เสนอราคาที่ถูกต้องตามเงื่อนไขเพียง ๑ ราย และเสนอราคาค่าก่อสร้างเกินราคากลางของสำนักงาน โยธาธิการจังหวัด ๓.๖๘ % เกินราคากลางของกองแบบแผน ๐.๒๘ % แต่ไม่เกิน ๑๐ % ตามระเบียบฯ ซึ่งกรณีมีผู้เสนอราคา ถูกต้องตามเงื่อนไขเพียงรายเดียว (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๕๑) โดยปกติให้เสนอหัวหน้าส่วน ราชการยกเลิกการประกวดราคาครั้งนั้น แต่ถ้าคณะกรรมการ พิจารณาผลการประกวดราคาเห็นว่ามิเหตุผลสมควรที่จะดำเนินการ ต่อไปโดยไม่ต้องยกเลิกการประกวดราคา ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕๐ (๒) (เสนอความเห็นควรจ้างรายที่คัดเลือกไว้) แต่ผู้อุทธรณ์ที่ ๒ - ๘ ก็ไม่ได้ระบุเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการประกวด ราคาต่อไปไว้ในบันทึกรายงานผลการพิจารณา

ทั้งนี้ ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ ในฐานะปฏิบัติราชการแทนหัวหน้า ส่วนราชการ ได้อนุมัติให้จ้างบริษัท น. ทำการปรับปรุงระบบจ่าย กระแสไฟฟ้าแรงต่ำ จำนวน ๔ เฟส ในวงเงิน ๒๕,๘๐๐,๐๐๐ บาท และได้ลงนามในสัญญาจ้างในวันเดียวกัน ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ กลับละเว้น ไม่ดำเนินการเพื่อให้มีการยกเลิกการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอราคา ในครั้งนั้น ทั้งยังได้สั่งการให้ผู้อุทธรณ์ที่ ๒ - ๘ ในฐานะ

คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาดำเนินการประกวดราคาต่อไป โดยละเอียดที่จะไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริง

พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ที่ ๒-๘ ไม่มีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เนื่องจากขาดเจตนาทุจริต ประกอบกับได้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อุทธรณ์ที่ ๑ จึงมีความผิดทางวินัย ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่เสียหายแก่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง ประกอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๐ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงสมควรลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง การที่จะลงโทษไล่อุทธรณ์ที่ ๒-๘ ออกจากราชการนั้น จึงเป็นการลงโทษที่หนักเกินกว่าเหตุและน่าจะไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์ทั้ง ๗ ราย แต่ด้วยเหตุที่ ก.พ.ค.ต้องผูกพันตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติได้

ก.พ.ค. จึงได้วินิจฉัยยกอุทธรณ์เฉพาะผู้อุทธรณ์ที่ ๑ ส่วนผู้อุทธรณ์ที่ ๒ - ๘ สมควรให้ลดโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

กรณีที่ ๗ ไล่ออกทุจริตเงินค่าจ้างรายวันของลูกจ้าง (เรื่องคำที่ ๕๒๑๐๐๕๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๗๑๕๔)

นายเอ ผู้อุทธรณ์ เดิมรับราชการตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๐ (อุดรธานี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ในกรณีที่ถูกกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า

และพันธุ์พืช โดยมติ อ.ก.พ.กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๘๒ วรรคสาม ซึ่งเป็นฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.มีมติเป็นเอกฉันท์ กรณีเมื่อครั้งผู้อุทธรณ์ดำรงตำแหน่งหัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า จังหวัดหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน ๒๙ ราย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๖-๒๕๔๒ ได้ทำเรื่องขอเบิกค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายวันไปยังสำนักงานป่าไม้เขตอุดรธานี ตามหน้าที่ในแต่ละเดือน เมื่อได้รับเงินค่าจ้างดังกล่าวมาจากสำนักงานป่าไม้เขตอุดรธานีแล้ว ได้เบียดบังเงินค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนบางส่วนเป็นของตนโดยทุจริต รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๐๐,๐๐๐ บาท

ผู้อุทธรณ์ได้ ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. โดยอุทธรณ์คัดค้านทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. การไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่ชอบด้วยมาตรา ๘๖ (๒) และมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. คณะกรรมการ ป.ป.ช.มิได้มีคำวินิจฉัยกรณีผู้อุทธรณ์ได้คัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการไต่สวน

๓. ผู้อุทธรณ์อ้างว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้ชะลอการไต่สวน ไว้ก่อนถือว่าเป็นการยุติเรื่องแล้ว และ

๔. ผู้อุทธรณ์อ้างว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้แล้ว พนักงานสอบสวนจึงไม่มีอำนาจกระทำการสอบสวนในเรื่องที่ลูกจ้างชั่วคราวได้ร้องทุกข์กล่าวหาผู้อุทธรณ์

นอกจากนี้ ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์โต้แย้งปัญหาข้อกฎหมาย ดังนี้

๑. กรมฯ เพิกเฉยไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา ๙๙ วรยศ และมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะกรมฯ ไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ในมูลความผิดเรื่องโก่งค่าจ้างคนงาน ด้วยเหตุจรรยาบรรณคดีอาญา ทำให้ผู้อุทธรณ์เสียหายและไม่ได้รับความเป็นธรรม

๒. กรณีที่กรมฯ ได้นำข้อเท็จจริงจากสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ได้ไต่สวนโดยมิชอบด้วยกฎหมายมาพิจารณาลงโทษผู้อุทธรณ์เป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมกับผู้อุทธรณ์ และไม่อาจดำเนินการได้ตลอดจนคำสั่งลงโทษที่ได้ลงโทษผู้อุทธรณ์ก็ไม่ถูกต้องตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๓. การดำเนินการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และการดำเนินการทางวินัยของกรมฯ ไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจากผู้อุทธรณ์ได้รับการล้างมลทินตามกฎหมายแล้ว

๔. คำสั่งลงโทษของกรมฯ ได้กระทำไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เพราะมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายระเบียบ

ราชการกำหนด โดยผู้อุทธรณ์อ้างว่ากรมฯ มีคำสั่งลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา ๙๗ มาตรา ๑๐๓ และมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เพราะไม่ได้รายงานให้กระทรวงเจ้าสังกัดทราบและต้องรอความเห็นของ อ.ก.พ. กระทรวงก่อนผู้อุทธรณ์จึงขอให้ กรมฯ ทบทวนและเพิกถอนคำสั่งลงโทษของกรมฯ และ

๕. ผู้อุทธรณ์อ้างว่า การที่กรมฯ ได้นำมติคณะรัฐมนตรีแจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ มาประกอบลงโทษผู้อุทธรณ์ไม่ถูกต้อง เพราะมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มิได้เป็นกฎหมายและไม่มีสภาพบังคับ และไม่เป็นธรรมกับผู้อุทธรณ์ เพราะกรมฯ ดำเนินการไม่ชอบด้วยมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ท้ายอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีคำขอ ดังนี้

๑. ให้ ก.พ.ค. ยกเลิกเพิกถอนคำสั่ง ลงโทษไล่ออกจากราชการ และสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม

๒. ให้จ่ายเงินเดือนให้ผู้อุทธรณ์ในระหว่างที่มิได้ปฏิบัติราชการตามระเบียบของกระทรวงการคลัง และ

๓. เรียกพยานบุคคลและพยานเอกสารเกี่ยวข้องมาประกอบการไต่สวนข้อเท็จจริงและการวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ต่อไป

เรื่องนี้ ก.พ.ค. เห็นว่า มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยเป็นประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๘๒ วรรคสามตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ หรือไม่

ประเด็นที่ ๒ การที่กรมฯ มีคำสั่งลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ เป็นการดำเนินการที่ขัดด้วยกฎหมายหรือไม่ และระดับโทษที่กรมฯ สั่งลงโทษผู้อุทธรณ์เหมาะสมหรือไม่

ก.พ.ค. เห็นว่า การไต่สวนของคณะกรรมการเป็นไปโดยชอบตามนัยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๓(๔) มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๗ แล้ว และการไต่สวนของคณะกรรมการป.ป.ช. ขอดด้วยกฎหมายตามนัยมาตรา ๘๖ (๒) และมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว ข้ออ้างของผู้อุทธรณ์ทั้ง ๔ ประเด็นรับฟังไม่ได้

ประเด็นที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือ การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๘๒ วรรคสาม ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ หรือไม่

จากการไต่สวนของคณะอนุกรรมการป.ป.ช.รับฟังข้อเท็จจริงได้ว่า ผู้อุทธรณ์ได้ทำหลักฐานการจ่ายเงินลูกจ้างชั่วคราวตามอัตราค่าจ้างที่ทางราชการจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่ผู้อุทธรณ์ได้นำค่าจ้างมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวไม่ครบตามจำนวนที่ผู้อุทธรณ์ได้เบิกจากทางราชการโดยได้เบียดบังค่าแรงงานจำนวน ๒๙ ราย ไปโดยทุจริตรวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๐๐,๐๐๐ บาท

แม้ในประเด็นนี้ ผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งว่า ผู้อุทธรณ์ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบของราชการและไม่เคยทุจริตเรื่องการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว เมื่องบประมาณโอนมาผู้อุทธรณ์จะทำสัญญาขี้มเงินราชการเพื่อเป็นค่าจ้างใช้แต่ละเดือน แล้วจะนำเงินไปจ่ายในวันสิ้นเดือน การจ่ายเงินลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับเงินครบถ้วนแล้วจะลงลายมือชื่อในช่องผู้รับเงินไว้เป็นหลักฐาน พร้อมลงวันเดือนปีที่รับเงินไว้ในช่องผู้รับเงินในแบบ ๔๒๐๓ หรือแบบ บ.ก.จ. ๓ เดิม ด้วย จึงแสดงว่า ผู้อุทธรณ์ได้ดำเนินการจ่ายเงินให้ลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบของทางราชการครบถ้วนแล้ว จึงมีประเด็นพิจารณาว่า จะรับฟังข้อเท็จจริงใด ก.พ.ค.เห็นว่า ลูกจ้างที่ได้ร้องเรียนผู้อุทธรณ์ทั้งหมดมีจำนวนเกือบสามสิบลาย แต่ละรายมีวัยวุฒิและคุณวุฒิแตกต่างกัน หากไม่ได้รับความเดือดร้อนจริง ย่อมมีกล่าวที่ จะร้องเรียนกล่าวหาผู้อุทธรณ์ซึ่งในขณะนั้นมีฐานะเป็นหัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของลูกจ้างผู้ร้องเรียน ดังนั้น คำร้องเรียนของลูกจ้าง จึงมีน้ำหนักน่ารับฟังและน่าเชื่อถือมากกว่าหลักฐานการจ่ายเงินตามแบบ ๔๒๐๓ หรือแบบ บ.ก.จ. ๓ เดิม ซึ่งในใบสำคัญดังกล่าวมีรายละเอียด

ยอดเงินค่าจ้างครบถ้วนตามอัตราที่ทางราชการได้กำหนดเป็น
ค่าจ้าง ซึ่งผู้อุทธรณ์ได้ใช้อ้างเป็นข้อต่อสู้

ส่วนข้อต่อสู้ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นข้อกฎหมายอื่น
ดังกล่าวข้างต้น ก็ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน การที่ กรมฯ สั่งลงโทษไล่
ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ จึงชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ของ
ผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น เห็นสมควรยกอุทธรณ์

๓. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ฟังไม่ขึ้น วินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๘ เขียนตีเด็กในสถานพินิจโดนตัดเงินเดือน ๕% เป็น
เวลาสองเดือน (เรื่องดำที่๕๓๑๐๐๓๘ เรื่องแดงที่
๐๐๕๙๑๕)

นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการรายหนึ่งของ
สถานแรกรับเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชนจังหวัด ถูกอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสั่ง
ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลาสองเดือน ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่
ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการด้วย
ความตั้งใจอุตสาหกรรม เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
ตามมาตรา ๘๒ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีได้ลงโทษตีเยาวชนที่ก่อเหตุ
ทะเลาะวิวาทในนอนนอนโดยพลการ ไม่ได้รายงานผู้อำนวยการสถาน
พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสียก่อน
ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงยุติธรรมที่วางแนวทางปฏิบัติ
ไว้

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ ได้ลงโทษโดยการตีเยาวชนที่ก่อเหตุทะเลาะวิวาทที่หอนอน ๒ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๒ เป็นความจริง และได้กระทำภายหลังจากผู้อุทธรณ์และเพื่อนร่วมงานอีกนายหนึ่งได้เข้าระงับเหตุการณ์จนเยาวชนหยุดทะเลาะวิวาทกันแล้ว และขณะนั้นไม่ปรากฏพฤติการณ์ที่เยาวชนดังกล่าวจะทำร้ายกันเองหรือทำร้ายเจ้าหน้าที่ หรือก่อการจลาจลแต่อย่างใด

ข้ออ้างของผู้อุทธรณ์ที่ว่ากระทำไปโดยมีความจำเป็นเพื่อป้องกันเหตุร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นจึงไม่อาจรับฟังได้ และการกระทำของผู้อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการลงโทษเยาวชนที่กระทำผิดในสถานพินิจโดยพลการ มิได้รายงานผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อพิจารณาก่อนตามกฎหมายกระทรวงยุติธรรม เรื่องกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการลงทัณฑ์เด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งอำนาจในการลงโทษเยาวชนเป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเท่านั้น และยังเป็น การขัดกับนโยบายของทางราชการเพื่อคุ้มครองหรือการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอีกด้วย

พฤติการณ์ดังกล่าวจึงเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๒ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และความร้ายแรงแก่กรณีซึ่งกระทบกับนโยบายของทางราชการข้างต้น จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นความผิดวินัยเล็กน้อยที่จะวางโทษเป็นภาคทัณฑ์ หรือจะลดโทษตามที่ผู้อุทธรณ์ร้องขอได้แต่อย่างใด

การที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสั่งลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๕ % เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นการถูกต้องเหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว

ก.พ.ค.จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ และให้แก้ไขคำสั่งลงโทษที่ระบุวันเกิดเหตุคลาดเคลื่อนกับความเป็นจริงให้ถูกต้องด้วย

กรณีที่ ๙ ไม่ลดโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน ทุบัติภรรยาที่ไม่จดทะเบียนให้อับอาย (เรื่องดำที่๕๓๑๐๐๒๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๗๑๕๓)

หัวหน้าสถานีอนามัยอำเภอ นายหนึ่ง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้อุทธรณ์คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา ๘๒ (๑๐) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สาเหตุมาจากได้อยู่กินฉันสามีภรรยา กับหญิงรายหนึ่ง โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส มีเหตุทะเลาะเบาะแว้งกันเรื่อยมา ใช้กำลังทุบตี และได้ขับไล่ภรรยาออกจากบ้านทุกครั้งที่ทะเลาะกัน ทำให้หญิงรายนี้ได้รับความเสียหายอับอายขายหน้า พฤติกรรมดังกล่าวทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของข้าราชการ โดยขอให้ลดโทษเหลือเพียงภาคทัณฑ์

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์พิเคราะห์ข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ได้อยู่กินฉันสามีภรรยา กับหญิงรายหนึ่ง โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส และได้พักอาศัยอยู่ที่บ้านผู้อุทธรณ์ ระหว่างอยู่

กินกันมีเหตุทะเลาะเบาะแว้งเรื่อยมา มีการใช้กำลังทุบตีกันบ่อยๆ ทั้งสองฝ่าย ซึ่งผู้อุทธรณ์อ้างว่าเป็นการป้องกันตัว และได้ขับไล่ภรรยาออกจากบ้านทุกครั้งทะเลาะกัน ทำให้หญิงผู้นั้นได้รับความอับอายจึงได้ไปร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดว่า ถูกข้าราชการชายหลอกลวงว่าเลิกกับภรรยาแล้ว และให้ผู้ร้องขนย้ายสิ่งของเข้าไปอยู่ในบ้านของผู้อุทธรณ์และให้อยู่กินกับผู้อุทธรณ์ฉันสามีภรรยา โดยผู้อุทธรณ์รับปากว่าจะรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ร้องอย่างภรรยา แต่หลังจากที่ไปอยู่ด้วยกันแล้ว กลับถูกทำร้ายร่างกายเป็นประจำ

แม้ผู้อุทธรณ์จะกระทำการดังกล่าวในฐานะส่วนตัว ไม่ได้กระทำในตำแหน่งหน้าที่ราชการ แต่โดยที่ผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ การกระทำของผู้อุทธรณ์ได้นำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนทั้งสิ้น จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย ในอันที่จะลงโทษภาคทัณฑ์ได้

การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดคู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา ๘๒ (๑๐) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และสั่งลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน ซึ่งเป็นอัตราโทษขั้นต่ำสุดของสถานโทษตัดเงินเดือน จึงเป็นการสั่งลงโทษที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และการพิจารณาตัดสินใจ

ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วย
กฎหมายและเหมาะสมแก่กรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

**กรณีที่ ๑๐ ปลตออกเพราะเป็นชู้ภรรยาของผู้อื่น (เรื่องดำที่
๕๓๑๐๐๖๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๒๘๑๕๔)**

เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำอำเภอนายหนึ่ง
ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลตออกจากราชการ ฐานกระทำการอันได้
ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โดยได้มีความสัมพันธ์ฉันทูสาว
กับหญิงอื่นซึ่งเป็นภรรยาของข้าราชการของส่วนราชการต่างสังกัด
เมื่อฝ่ายหญิงต้องการเลิกติดต่อ ผู้อุทธรณ์ไม่ยินยอมทำให้ฝ่ายหญิง
วิตกกังวลและหนีออกจากบ้าน ทำให้ครอบครัวของฝ่ายหญิง
มีปัญหา เกิดความแตกแยก

ข้อเท็จจริงพบว่า กรณีนี้เกิดขึ้นในปี ๒๕๕๐ บิดาของ
ฝ่ายหญิงได้ร้องเรียนผู้อุทธรณ์ต่อผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอก
และสามีของฝ่ายหญิงได้นำเรื่องไปฟ้องต่อศาลเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดเพื่อเรียกค่าทดแทนจากผู้อุทธรณ์ กรณีเป็นชู้กับ
ภรรยาของตน ซึ่งครอบครัวนี้ได้จดทะเบียนสมรสแต่ฝ่ายหญิง
ยังคงใช้นามสกุลเดิม และบ้านอยู่ใกล้เรือนจำ โดยที่บ้านทำเป็น
ร้านจำหน่ายสุรา-เบียร์ ซึ่งผู้อุทธรณ์เป็นลูกค้าประจำ ส่วนผู้อุทธรณ์
มีภรรยาแต่หย่าขาดไปแล้ว เรื่องมาเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายสามีของหญิง
ดังกล่าวได้เดินทางไปรับราชการในจังหวัดอื่น จึงเกิดความสัมพันธ์
ฉันทูสาว ทำให้ฝ่ายหญิงวิตกกังวลกลัวสามีจะทราบความจริง
เพราะในช่วงหลังสามีได้ย้ายกลับมาอยู่ที่อำเภอกเดียวกันแล้ว ฝ่ายหญิง

จึงขอเลิกติดต่อกับผู้อุทธรณ์ แต่ผู้อุทธรณ์ไม่ยินยอม ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อตกลงเรียกค่าเสียหาย ระหว่างฝ่ายผู้อุทธรณ์และฝ่ายสามี แต่ตกลงกันไม่ได้ ฝ่ายสามีไปฟ้องศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ศาลพิพากษาให้ผู้อุทธรณ์ชำระเงินค่าทดแทนจำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาทและดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ศาลอุทธรณ์ภาค ๔ ก็ได้พิพากษายืน ส่วนผลการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ส่งลงโทษปลดออก ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.พ.ค.พิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีนี้แม้จะไม่มีประจักษ์พยานชี้ชัด แต่จากพยานแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อตกลงเรียกค่าเสียหายระหว่างฝ่ายผู้อุทธรณ์กับฝ่ายสามีของหญิงอื่น ทำให้เชื่อว่าผู้อุทธรณ์ มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกันตามที่ถูกกล่าวหาจริง อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น และผู้อุทธรณ์ทำให้ครอบครัวนี้แตกแยก อีกทั้งสร้างความเสื่อมเสียเกียรติทั้งต่อตำแหน่งหน้าที่การงานและหน่วยงาน พฤติกรรมถือเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โทษปลดออกจากราชการเหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

แต่คำสั่งของอธิบดีที่สั่งลงโทษโดยระบุว่าผู้อุทธรณ์มีความผิดตามมาตรา ๘๕(๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ นั้น ก.พ.ค. เห็นว่ายังคงคลาดเคลื่อน จึงสั่งให้แก้ไขเป็นมาตรา ๘๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะผู้อุทธรณ์กระทำผิด และให้อ้างถึงมาตรา ๑๓๓ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบอีกด้วย เพื่อระบ
การให้อำนาจผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้น หรือสั่งให้ผู้นั้น
ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการ
เพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมายปัจจุบัน

**กรณีที่ ๑๑ ยกอุทธรณ์คำสั่งปลดออก ถ้ายวิธีโอการกระทำ
อนาจาร (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๘๖ เรื่องแดงที่
๐๐๓๒๑๕๔)**

นักวิชาการ ๖ ว รายหนึ่งอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีที่สั่งลงโทษ
ปลดออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘
วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
กรณีได้เผยแพร่ภาพอนาจาร และพาหญิงที่อยู่กินฉันสามีภรรยาไป
มีเพศสัมพันธ์กับชายอื่นต่อหน้าตนเอง และถ่ายทำวิดีโอไว้ ต่อมา
คดีวิธีโอถูกเผยแพร่ต่อสาธารณชนโดยผู้อุทธรณ์เห็นว
การสอบสวนให้ความสำคัญน้อยมากกับการตรวจสอบพยานหลักฐาน
ที่เป็นประโยชน์กับผู้อุทธรณ์ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์ได้ชี้แจง
พยานหลักฐานอย่างเพียงพอ มีการสอบสวนผู้อุทธรณ์เพียงครั้งเดียว
และคำสั่งลงโทษไม่เป็นธรรมกับผู้อุทธรณ์

**ประเด็นวินิจฉัยที่ ๑ การออกคำสั่งลงโทษได้
ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ
โดยให้ออกาสผู้อุทธรณ์ทราบข้อกล่าวหาและแก้ข้อกล่าวหาอย่าง
เพียงพอหรือไม่**

เห็นว่า ในการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาตามแบบ สว. ๒ ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องตกเป็นผู้ต้องหา คดีอาญาข้อหาหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา เผยแพร่ภาพลามก อนาจาร ช่มชืดใจผู้อื่นให้กระทำการโดยทำให้กลัวว่าจะทำให้เสื่อม เสียชื่อเสียง และเป็นธุระจัดหาพาหนะไปเพื่อการอนาจาร และแจ้ง สิทธิในการแก้ข้อกล่าวหาแล้ว รวมทั้งเมื่อได้สอบสวนแล้วได้แจ้ง ข้อสรุป ตามแบบ สว.๓ โดยผู้อุทธรณ์ได้ลงลายมือชื่อรับทราบแล้ว และผู้อุทธรณ์ได้มีหนังสือถึงประธานคณะกรรมการสอบสวนได้แย้ง คัดค้านข้อกล่าวหา และสรุปหลักฐานที่สนับสนุนข้อคัดค้านดังกล่าว ด้วย อันแสดงว่าได้ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ ข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอแล้ว

ประเด็นที่ ๒ ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยตามที่ ถูกกล่าวหา หรือไม่

เห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้โทรศัพท์เรียกนาย น. มาพบที่โรงแรม แห่งหนึ่ง แล้วยินยอมให้นาย น. กับนางสาว ก. ซึ่งผู้อุทธรณ์อ้างว่า คบหาเป็นคู่รัก แม้จะไม่ใช่ภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เจ้าหน้าที่ ในสำนักงานและบุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นภรรยาของผู้อุทธรณ์ มีเพศสัมพันธ์กันต่อหน้าตนเองในห้องพักของโรงแรม แล้วได้ใช้ กล้องวิดีโอของหน่วยงานบันทึกภาพไว้นานประมาณ ๑๐ นาที เศษ การกระทำดังกล่าวเป็นการทำให้เสื่อมเสียทางจริยธรรมอย่าง ร้ายแรงและเป็นความบกพร่องในศีลธรรมอันดี การที่ต่อมามีการนำ ภาพที่บันทึกไว้ออกเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ผู้อุทธรณ์ สังกัดอยู่ ย่อมเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงทั้งต่อบุคคลในภาพ

รวมทั้งต่อหน่วยงานราชการ การกระทำเพียงเท่านี้ย่อมได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าผู้อุทธรณ์ได้นำ วีดิโอที่บันทึกไว้ออกเผยแพร่หรือไม่ การที่คณะกรรมการสอบสวน งดสอบสวนพยานที่ผู้อุทธรณ์อ้างเพื่อยืนยันว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้เป็นผู้ เผยแพร่ภาพ จึงไม่ทำให้พยานหลักฐานที่มีอยู่ไม่พอพียงว่าผู้อุทธรณ์ เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงแต่อย่างใด

ดังนั้น เมื่อฟังได้ว่าการสอบสวนของคณะกรรมการ สอบสวนได้เปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งแสดงพยานหลักฐาน อย่างเพียงพอ และพยานหลักฐานฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ตามที่ถูกกล่าวหา และไม่ปรากฏว่าคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย เหตุประการอื่น การที่คู่กรณีในการอุทธรณ์มีคำสั่งลงโทษปลด ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ แต่โดยที่ข้อเท็จจริงยังฟัง ไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้กระทำการเผยแพร่ภาพลามกอนาจาร การที่ มีข้อความดังกล่าวปรากฏอยู่ในคำสั่งลงโทษจึงเป็นการไม่ถูกต้อง จึงให้แก้ไขโดยตัดข้อความดังกล่าวออกเสีย

กรณีที่ ๑๒ รุดบัตร์เครดิตผู้อื่นซื้อสินค้า ปลดออก (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๖๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๘๑๕๕)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการรายหนึ่ง อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดโดยมติ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข มีคำสั่ง เพิ่มโทษจากลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น เป็นปลดออกจากราชการ ฐาน ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กรณี

นำเอาบัตรเครดิตของผู้อื่นไปใช้จ่ายซื้อสินค้า ทำให้เกิดความเสียหายกับเจ้าของบัตรเครดิต

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาแล้วข้อเท็จจริงได้ความว่า นาง ส. เจ้าหน้าที่ธุรการซึ่งทำงานในโรงพยาบาลเดียวกันได้ทำบัตรเครดิตกับธนาคารสองแห่ง แต่ก็ยังไม่ได้รับบัตรเครดิต ต่อมาได้รับจดหมายทวงหนี้บัตรเครดิตจากธนาคารทั้งสองแห่ง นาง ส. จึงได้ติดต่อกับธนาคารและแจ้งให้ทราบว่าตนยังไม่ได้รับบัตรเครดิต และไม่ได้ขอเปิดใช้บัตรเครดิตแต่อย่างใด ธนาคารจึงได้แจ้งอายัดบัตรเครดิต และนางส.ได้ไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งผู้อุทธรณ์ได้รับสารภาพต่อคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง และพนักงานสอบสวนว่าได้นำบัตรเครดิตไปใช้จริง โดยได้นำเอาจดหมายบรรจุบัตรเครดิตที่ธนาคารส่งถึงเจ้าหน้าที่ธุรการรายนั้น แล้วติดต่อบริษัทธนาคารเพื่อเปิดใช้บัตรเครดิตโดยแสดงตัวเป็นนาง ส. แล้วนำบัตรเครดิตของนาง ส. ไปใช้ซื้อสินค้าเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๕๗,๘๘๔.๕๑ บาท พร้อมกับยินยอมชดใช้เงินคืนให้นาง ส. จนครบถ้วน โดยในชั้นอุทธรณ์และชั้นทำคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์ยอมรับว่าได้นำบัตรเครดิตของนาง ส. ไปขอเปิดใช้และใช้รูดซื้อสินค้าจริง แต่มีความจำเป็นเกี่ยวกับฐานะทางครอบครัว และเห็นว่าการปรับฐานความผิดและระดับโทษของกระทรวงสาธารณสุขยังไม่เหมาะสม เพราะตนไม่ได้ปลอมลายเซ็นของนาง ส. ลงในสลิปใบเสร็จซื้อสินค้าที่ร้านค้า เพียงแต่ไปรูดบัตรเครดิตและได้เขียนชื่อนามสกุลของนาง ส. ลงในช่องผู้ใช้บัตรของสลิปเท่านั้น การปลอมลายมือชื่อนั้น จะต้องเป็นการปลอมลายมือชื่อของนาง ส. จึงจะปรับเข้าตามมติคณะรัฐมนตรี และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลับ ที่

นร ๐๑๐๑๑/ล ๔๐๗ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๙ ได้ จึงขอให้ ก.พ.ค.พิจารณาลดโทษ

ก.พ.ค. เห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์แสดงตนเป็นนาง ส. ผู้ถือบัตร และลงลายมือชื่อโดยเขียนชื่อนามสกุลของนาง ส.ลงในสลิป ดังนี้ถือเป็นการปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปหาประโยชน์ ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีแจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ให้ถือว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ ดังนั้น การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์จากลดขั้นเงินเดือนจำนวน ๑ ขั้นเป็นปลดออกจากราชการ เพราะการกระทำเป็นความผิดฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข นั้น จึงเป็นการเหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๑๓ ยกอุทธรณ์กรณีรับเงินเพื่อนข้าราชการฝากชื่อทองแล้วไม่ส่งมอบทอง (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๖๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๘๑๕๔)

ข้าราชการหญิงรายหนึ่งได้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรณีถูกลงโทษไล่ออก เหตุเกิดจากได้รับฝากชื่อทองจากเพื่อนข้าราชการรวม ๘ คน จำนวน ๑๑ ครั้ง น้ำหนัก ๕๕๕ บาท มูลค่า ๔,๕๙๒,๐๐๐บาท โดยไม่ส่งมอบทอง อ้างว่าได้จ่ายเงินให้นาง ร.

ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่รับฝากอีกทอดหนึ่งแล้ว แต่ถูกข้อโกงจึงไม่ส่งมอบทองให้เพื่อนข้าราชการที่สั่งซื้อ ผู้เสียหายได้ไปฟ้องศาลอาญารวม ๗ คดี ซึ่งคดียังอยู่ระหว่างการพิจารณา ดังนั้นกรมต้นสังกัดจึงตั้งกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง และได้ออกคำสั่งที่ ๘๙๐/๒๕๕๒ ไล่ออกตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ ตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.กรม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ประพฤติชั่วร้ายแรงตามมาตรา ๘๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

หลังจากนั้นกรมได้ส่งหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ แจ้งว่า หลังหารือคณะกรรมการกฤษฎีกาซึ่งได้ตีความว่าการประชุม อ.ก.พ. กรมครั้งนั้นไม่ชอบ จึงยกเลิกคำสั่งไล่ออกเดิมแล้วได้ประชุม อ.ก.พ.กรมใหม่คือ ครั้งที่๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ แล้วได้ออกคำสั่งไล่ออกใหม่ตามคำสั่งที่ ๓๙๘/๒๕๕๓ ลงวันที่๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยให้มีผลอย่างเดิมคือไล่ออก ตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒

องค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ได้เรียกคู่กรณีมาตกลง ซึ่งผู้อุทธรณ์ยืนยันขออุทธรณ์ต่อ ส่วนคู่กรณีในอุทธรณ์ไม่มา แต่องค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ได้แจ้งให้ทราบว่ามี การขออุทธรณ์ต่อและคู่กรณีในอุทธรณ์ได้ส่งเอกสารชี้แจงและไม่คัดค้าน

ประเด็นวินิจฉัยที่ ๑ กระบวนการสอบวินัยดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

กรณีนี้ได้นำหรือ ก.พ.ค.ซึ่งมีมติให้เรียกคู่กรณีมาตกลง คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จึงได้เรียกคู่กรณีมา โดยผู้อุทธรณ์ขอ ดำเนินการต่อไป กรณีจึงอยู่ในอำนาจวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

พิเคราะห์แล้วเห็นว่ากรมได้ออกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ สอบวินัยอย่างร้ายแรง และได้ส่ง สว.๓ ให้ผู้อุทธรณ์มีโอกาสโต้แย้ง แล้ว เวลาที่ใช้สอบสวนทั้งสิ้น ๑๖๖ วัน กระบวนการสอบสวนชอบ ด้วยกฎหมาย

ประเด็นวินิจฉัยที่ ๒ คำสั่งลงโทษของคู่กรณีในอุทธรณ์ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่าคู่กรณีในอุทธรณ์ได้ยกเลิกคำสั่งไล่ ออกเดิม ตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.กรมครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ซึ่งที่ประชุมไม่ครบองค์ประชุม โดยได้ประชุม อ.ก.พ.กรมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ แล้วจึงออก คำสั่งลงโทษไล่ออกใหม่ที่ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ คำสั่ง ลงโทษใหม่จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ข้ออ้างของผู้อุทธรณ์ที่ว่าคำสั่ง ลงโทษไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นวินิจฉัยที่ ๓ ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยหรือไม่ และการลงโทษเหมาะสมหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มีรายงานยืนยันผู้อุทธรณ์ได้ชักชวน เพื่อนข้าราชการให้ฝากชื่อทองคำ และผู้อุทธรณ์หรือสามี ได้รับเงิน แต่ไม่ส่งทอง โดยอ้างว่าจ่ายเงินให้นาง ร.ซึ่งเป็นบุคคลที่สาม แต่ยังไม่ได้รับทองมาจ่ายต่อให้ ที่ยอมรับเงินมาจากเพื่อน เป็นการแสดง

น้ำใจผู้อุทธรณ์เองก็เสียหายและร่วมยื่นฟ้องจากการกระทำของนาง ร. แต่ข้อเท็จจริงที่พบกลับเป็นคนละคดีกัน ส่วนที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่านาง ก. เพื่อนข้าราชการรายหนึ่งที่ถูกสอบวินัยในมูลกรณีเดียวกันก็ทำผิดเหมือนกันแต่ไม่ถูกลงโทษ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เพราะนาง ก. ได้ทวงและแจ้งดำเนินคดีนาง ร. ผู้รับฝากซื้อทองที่เป็นบุคคลที่สาม ซึ่งคืนเงินบางส่วนให้เจ้าทุกซ์ได้ จึงไม่ถูกลงโทษ แต่ผู้อุทธรณ์ทำไม่ไม่ทวงถามทวงจากนาง ร. ที่ยังมีตัวตน ทั้งยังไม่เผชิญหน้าเมื่อผู้เสียหายทวงต่อหน้านาง ร. ผู้อุทธรณ์รับเงินไว้จริง จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่คืนเงินให้ผู้ฝากส่งซื้อทอง ดังนั้นผู้อุทธรณ์จึงมีพฤติการณ์ฉ้อโกงฐานไม่รักษาชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษไล่ออกไปนั้น จึงเหมาะสมกับความผิด

ก.พ.ค.จึงมีคำวินิจฉัย ให้อยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๑๔ ถูกไล่ออกเพราะอ้างมีเส้นรอนนาย กฯ เรียกเก็บเงินฝากเข้าทำงาน (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๗๖ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๑๑๕๔)

ข้าราชการหญิงรายหนึ่ง ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีอุทธรณ์คำสั่งที่ถูกลงโทษไล่ออก กรณีมีส่วนร่วมสามมี นาย ก. และนาย ป. หลอกหลวงนาย จ. และนาง น.ว่าสามารถฝากคนสอบเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ อบต. ในจังหวัดหนึ่ง โดยเรียกเก็บเงินค่า

ช่วยเหลือคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท และขอให้ ก.พ.ค. มีคำสั่งให้กลับ
เข้ารับราชการ

ประเด็นที่ ๑ ผู้อุทธรณ์กระทำผิดจริงหรือไม่

พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า ผู้อุทธรณ์ยินยอมให้สามมี อ้างชื่อ
และตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ ไปใช้หลอกลวงเรียกเอา
ทรัพย์สินจากราษฎรที่ฝากคนเข้าทำงาน และผู้อุทธรณ์ ได้บอกเลขที่
บัญชีเงินฝากของผู้อุทธรณ์แก่สามมี รวมสามบัญชีซึ่งเป็นบัญชีของ
ธนาคารสองแห่งซึ่งเป็นสาขาย่อยตั้งอยู่ในทำเนียบรัฐบาล และ
ธนาคารอีกแห่งหนึ่งเป็นสาขาย่อยตั้งอยู่ในสำนักงาน ก.พ. ผังตรง
ข้ามทำเนียบรัฐบาล โดยแจ้งต่อนาย ป. และนาย ก. เพื่อบอกให้ผู้
ฝากคนเข้าทำงานโอนเงินมาเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในชื่อบัญชี
ของผู้อุทธรณ์บัญชีใดบัญชีหนึ่งก็ได้ โดยอ้างว่าผู้อุทธรณ์รู้จักรอง
นายกรัฐมนตรี แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ผู้อุทธรณ์ได้ร่วมกระทำ
ความผิดกับบุคคลทั้งสาม ในการหลอกลวงเรียกเอาทรัพย์สินจากผู้ฝาก
คนเข้าทำงาน ประกอบกับผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการ สังกัดสำนัก
เลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์ย่อมรู้ดีว่าการให้สามมีกับพวกใช้
ชื่อ และตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ หลอกลวงราษฎรที่
ฝากคนเข้าทำงานนั้น สามารถกระทำได้อย่างสมจริงจนราษฎร
หลงเชื่อว่าผู้อุทธรณ์กับพวกสามารถช่วยเหลือฝากคนเข้าทำงานได้
ซึ่งความจริงผู้อุทธรณ์ไม่มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือฝากคนเข้าทำงาน
พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อุทธรณ์
ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่ ๒ การลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ เหมาะสมกับความผิดหรือไม่

พิเคราะห์แล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังได้เป็นยุติว่าผู้อุทธรณ์
มีส่วนรู้เห็นร่วมคบคิดกับ สามี และพวก โดยยินยอมให้สามีกับพวก
ใช้ชื่อ และตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ไป หลอกหลวง
ผู้เสียหายทั้งสองว่า สามารถช่วยเหลือญาติของผู้เสียหายทั้งสอง
สอบเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ อบต. ในจังหวัด ตามที่สามีครسوبไว้
และให้ผู้เสียหายทั้งสองโอนเงินมัดจำค่าช่วยเหลือฝากคนเข้าทำงาน
เข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในชื่อบัญชีของผู้อุทธรณ์ ซึ่งความจริง
ผู้อุทธรณ์ไม่มีอำนาจหน้าที่กระทำการดังกล่าว ซึ่งตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๐๗๐๙.๓/ว.๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘
กำหนดให้การกระทำผิดดังกล่าวเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ควรลงโทษในระดับเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔
ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ คือ ไล่ออกจากราชการ เหตุอันควร
ปรานีใดๆไม่เป็นเหตุลดหย่อนผ่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ
ดังนั้นตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการไป
นั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกอุทธรณ์

**กรณีที่ ๑๕ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน เจ้าหน้าที่
ป่าไม้ไม่รักษาผลประโยชน์ทางราชการ (เรื่องดำที่
๕๒๑๐๐๑๐ เรื่องแดงที่ ๐๐๓๓๑๕๔)**

เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส นายหนึ่ง ของกรมป่าไม้ ได้
อุทธรณ์คำสั่ง ต่อ ก.พ.ค. ในการที่ถูกอธิบดีกรมป่าไม้ สั่งลงโทษตัด
เงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย
ความอุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ
ตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.๒๕๓๕ กรณีเมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้
๗ ทำหน้าที่หัวหน้าด่านป่าไม้จังหวัดแห่งหนึ่ง ได้รับคำขอออก
ใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่ได้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรวจสอบ
การได้มาของไม้ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำบันทึกเสนอในวันเดียวกัน
นั้นเองว่า ได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องถูกต้องครบถ้วน
แล้ว ผู้อุทธรณ์จึงได้ลงนามอนุญาตให้นำไม้เคลื่อนที่ ซึ่งหาก
ผู้อุทธรณ์ ได้ตรวจสอบเอกสารอย่างรอบคอบแล้ว จะเห็นได้ว่า
เอกสาร ศบ.๑ ของด่านศุลกากร ระบุชนิดของไม้ว่าเป็นไม้พะยุง
ท่อน มิใช่ไม้พะยุงเหลี่ยมตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาระบุในใบเบิกทาง

จากเอกสารหลักฐานใบเบิกทางนำไม้หรือของป่าเคลื่อนที่
อนุญาตให้บริษัทแห่งหนึ่ง นำไม้พะยุงเคลื่อนที่ ซึ่งจากการ
ตรวจสอบต้นขั้วใบเบิกทางของด่านป่าไม้มุกดาหาร ทั้ง ๑๓ ฉบับ
ระบุว่า รวมไม้พะยุงซึ่งเป็นไม้เหลี่ยมหรือไม้แปรรูป จำนวน ๑,๖๖๔
ท่อน ปริมาตรไม้ ๑๕๕.๐๘๐ ลูกบาศก์เมตร แต่ปรากฏข้อเท็จจริง
ว่าไม้ที่ตรวจนับใหม่ที่ด่านศุลกากรลาดกระบังมีทั้งไม้เหลี่ยมหรือไม้
แปรรูป และไม้ท่อนจำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๗๖ ท่อน/เหลี่ยม ปริมาตร

๒๑๖.๐๖ ลูกบาศก์เมตร จึงมีจำนวนไม้เพิ่มขึ้นจากเอกสารเดิม ๑๒ ท่อน และมีปริมาตรเพิ่มขึ้น ๖๐ ลูกบาศก์เมตร แยกเป็นไม้ท่อน ๑,๕๕๔ ท่อน และไม้พะยุงเหลี่ยมหรือไม้แปรรูป จำนวน ๑๒๒ เหลี่ยม เห็นได้ว่าไม้ที่ผ่านด่านป่าไม้มุกดาหารมานั้น ส่วนใหญ่เป็นไม้ท่อน มิใช่ไม้เหลี่ยมหรือไม้แปรรูป

การ “สุ่มตรวจ” ไม้ นั้น ในข้อ ๑๖.๑ ของระเบียบกรมป่าไม้ ว่าด้วยการนำไม้หรือของป่าเคลื่อนที่ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดไว้ว่า ให้ตรวจสอบไม้ โดยวิธีสุ่มตรวจ แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของจำนวนไม้ ดังนั้นไม้จำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๖๔ ท่อน ๑๓ คันรด (๘ คันรดบรรทุก กับอีก ๕ พวง) ก็จะต้องสุ่มตรวจประมาณ ๓๓๒ ท่อน หรือประมาณ ๒.๖ คันรด ดังนั้นการที่นาย ส. ผู้โต้แย้งข้อบัญญัติใช้วิธีสุ่มตรวจเพียง ๑ คันรด จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้ยังมีประเด็นเกี่ยวกับการลบแก้ไข โดยใช้หมึกขาวลบคำว่า “ท่อน” ออกเพื่อแสดงให้เห็นว่า เป็นไม้แปรรูป สอดคล้องกับรายละเอียดการวัดไม้ ในบัญชีนาย ส. ให้การยอมรับว่าได้ลบคำว่า “ท่อน” จริง ซึ่ง ระเบียบกรมป่าไม้ ข้อ ๙.๔ ว่า กรณีเขียนหรือผิดพลาด ซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขให้ชัดเจนและประทับตราแล้วเขียนใหม่ และให้ผู้อนุญาตลงนาม แต่ไม่ปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ได้ตรวจสอบให้ถูกต้องก่อนลงนาม

เมื่อข้อเท็จจริงเรื่องนี้ปรากฏชัดว่า การเร่งรีบของผู้อุทธรณ์ได้นำมาซึ่งความผิดพลาดในการตรวจสอบไม้หลายประการ อาทิ มีจำนวนไม้ไม่ต่ำกว่าความเป็นจริง การระบุชนิดของไม้ไม่ถูกต้อง หากไม่มีการตรวจพบและอายัดไม้ดังกล่าวไว้กรณีอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศไทยอย่างมากอีกด้วย ก.พ.ค.

พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งลงโทษ ตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน เหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๑๖ ออกใบอนุญาตอาวุธปืนไม่ชอบ ถูกลงโทษปลดออก จากราชการ (เรื่องดำที่ ๕๒๑๐๐๕๑ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๕๑๕๔)

นายอำเภอนายหนึ่งถูกลงโทษปลดออก ฐานจงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง และฐานขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กรณีอนุวัติและลงนามในใบอนุญาตให้ส่งหรือนำเข้าซึ่งอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน (แบบ ป.๒) ให้แก่ผู้ขอ โดยไม่มีการสอบสวนคุณสมบัติของผู้ขอ และมีได้พิจารณาสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งไม่ได้ขอรับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ทั้งที่จำนวนอาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืนมีจำนวนมาก ไม่เป็นไปตามจำนวนโควตาที่ทางการกำหนด

นายอำเภอรายนีได้อุทธรณ์รวม ๙ ประเด็น ได้แก่

๑) ผู้อุทธรณ์ในฐานะนายอำเภอ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมกีฬาและ

ก่อสร้างสนามยิงปืน ปี ๒๕๔๘ มีผู้สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกสนามยิงปืนและสั่งซื้ออาวุธปืนจากบริษัทเอกชนรายหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายปืนโดยตรงจากต่างประเทศ โดยนายอำเภอเป็นผู้สั่งซื้อตามใบอนุญาต แบบ ป.๒ ให้แทนเท่านั้น ในฐานะนายทะเบียน ๒) คำสั่ง มท.ที่ ๑๐๘/๒๕๓๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ เรื่อง จำกัดการออกใบอนุญาตให้บุคคลสั่งหรือนำเข้าซึ่งอาวุธปืนบางชนิด ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ พ.ศ. ๒๔๙๐ น่าจะไม่ถูกต้องเพราะผ่านมา ๑๗ ปีหมดความจำเป็นแต่กลับไม่ยกเลิก ๓) การที่ให้นายทหารและตำรวจ ๓ นาย เป็นผู้สั่งซื้อ เป็นตัวแทนของหน่วยราชการที่สั่งซื้อโดยตรงจากบริษัท ซึ่งเคยขายให้จังหวัดภาคใต้มาแล้ว ๔) การย้ายภูมิลำเนา ผู้ซื้ออาวุธปืนมาออกใบอนุญาตที่อำเภอเมืองที่ผู้อุทธรณ์ทำงานอยู่นั้น การนับอายุภูมิลำเนา ๖ เดือนให้ อยู่ในดุลพินิจของนายอำเภอ ซึ่งเป็นนายทะเบียน และที่อำเภอก็มีระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ จึงอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาต แบบ ป.๓ ให้ตรงกับอาวุธปืนที่ตนเองสั่งซื้อ ๕) การที่ผู้อุทธรณ์ถูกตั้งกรรมการสอบสวน และรายงาน ป.ป.ช. เพราะผู้อุทธรณ์สั่งได้ราคาถูก จึงอาจเป็นเหตุให้มีการเสียผลประโยชน์ของผู้อื่น ๖) นาง ป. เจ้าหน้าที่ปกครอง ๕ ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาในอำเภอเดียวกัน ได้กระทำผิด ในกรณีเดียวกันกลับได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน แต่การสอบสวนผู้อุทธรณ์ล่าช้าถึง ๔ ปี ทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน ๗) อธิบดีกรมการปกครองที่เสนอเรื่องให้ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย และต่อมาประธาน อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย หรือปลัดกระทรวงซึ่งได้รับมอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

มหาดไทย ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาปลดผู้อุทธรณ์ คือบุคคลเดียวกัน (๘) ป.ป.ช. มีหนังสือ ปช. ๐๐๑๔/๓๒๕๗ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๑ ส่งเรื่องกล่าวหาร้องเรียนผู้อุทธรณ์ เห็นว่า เป็นเรื่องกล่าวหาที่เกิดความเสียหายต่อทางราชการเพียงเล็กน้อย และสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง และอัยการจังหวัด ได้เสนอความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้อุทธรณ์ และ (๙) ผู้อุทธรณ์ไม่รู้ระเบียบราชการครบทุกอย่าง พยายามทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามแบบอย่างของผู้อื่น (นายอำเภอ อีกรายหนึ่งในจังหวัดภาคใต้) จึงขอให้ ก.พ.ค.พิจารณาลดโทษ

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า

๑. ผู้อุทธรณ์เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายอำเภอที่เป็นมูลเหตุแห่งกรณี ได้จัดทำโครงการส่งเสริมกีฬาและก่อสร้างสนามยิงปืน ปี ๒๕๔๘ มีผู้สั่งซื้ออาวุธปืนจากบริษัทเอกชนรายหนึ่งซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายปืน โดยตรงจากต่างประเทศ โดยผู้อุทธรณ์เป็นผู้สั่งซื้อตามใบอนุญาต แบบ ป.๒ และสั่งให้นาง ป. เจ้าหน้าที่ปกครอง ๕ เขียนใบอนุญาตสั่งปืน ๕ กระบอกให้นาย ช. โดยระบุว่ามิถุมีลำเนาที่อำเภอที่เป็นต้นเหตุของเรื่องนั้น ทั้งที่มีชื่ออยู่ที่จังหวัดอื่น และสั่งให้ย้ายที่อยู่บุคคลอีก ๓ ราย รวมเป็น ๔ ราย ให้มีชื่อโดยไม่ลงย้ายในสำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้าน

๒. ผู้อุทธรณ์สั่งเจ้าหน้าที่คือนาง ป. ให้เขียนคำขอตามแบบ ป ๑. และออกใบอนุญาต ป.๒ ให้บุคคลทั้งสี่โดยไม่สอบสวนตาม มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติอาวุธปืน พ.ศ. ๒๔๙๐ รวมปืนจำนวน ๕,๐๒๖ กระบอก กระสุน ๔๙๐,๐๐๐นัด โดยผู้ขอไม่ได้สั่งมาใช้เองตาม มาตรา ๗ และ มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติอาวุธปืน

พ.ศ. ๒๔๙๐ รวมทั้งมิได้ขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามคำสั่งมหาดไทยที่ ๑๐๘/๒๕๓๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ ผู้รับใบอนุญาตมีชื่อในทะเบียนบ้านในอำเภออย่างน้อยว่า ๖ เดือน ไม่เป็นไปตาม มาตรา ๑๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติอาวุธปืน พ.ศ. ๒๔๙๐ ทั้งที่ไม่มีใบอนุญาตแบบ ป.๕ ที่เป็นใบอนุญาตให้จำหน่าย ตาม มาตรา ๒๔ ซึ่งจำนวนปืนและกระสุนเกินโควตาที่กำหนด

ประเด็นที่วินิจฉัย ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยหรือไม่

๑. ตามที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าเป็นผู้สั่งซื้อตามใบอนุญาต ป. ๒ ให้แทนเท่านั้น ในฐานะนายทะเบียน ไม่อาจรับฟังได้ เพราะอาวุธปืนเป็นสินค้าพิเศษที่ต้องควบคุม เป็นอาวุธร้ายแรงที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงได้ ซึ่งการสั่งนำเข้าจะต้องถูกต้องตามพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ พ.ศ. ๒๔๙๐ ไม่ว่าจะเป็นการสั่งนำเข้าเพื่อจำหน่ายหรือใช้ส่วนตัว

๒. ตามที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าคำสั่ง มท.ที่ ๑๐๘/๒๕๓๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ เรื่อง จำกัดการออกใบอนุญาตนำเข้าซึ่งอาวุธปืน ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ พ.ศ. ๒๔๙๐ น่าจะไม่ถูกต้องเพราะผ่านมา ๑๗ ปี หมดความจำเป็นแต่กลับไม่ยกเลิก เรื่องนี้ผู้อุทธรณ์ควรเสนอทบทวนคำสั่งหากไม่เห็นด้วย แต่กลับดำเนินการทั้งที่คำสั่งยังมีผลบังคับอยู่

๓. ตามที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่า การที่ให้นายทหารและตำรวจสามนายเป็นผู้สั่งซื้อ เป็นตัวแทนของหน่วยราชการที่สั่งซื้อโดยตรง

จากบริษัท ซึ่งเคยขายให้จังหวัดทางภาคใต้มาแล้ว ข้อเท็จจริงพบว่า ไม่ว่าใครเป็นผู้สั่งซื้อ ก็ต้องทำตามกฎหมาย และรายนายอำเภอในจังหวัดภาคใต้รายนั้นก็ถูกลงโทษปลดออก

๔. การย้ายภูมิลำเนาผู้ซื้ออาวุธปืนมาออกใบอนุญาตที่อำเภอ นั้น ข้อเท็จจริงพบว่าผู้อุทธรณ์ไม่มีการสอบสวนตรวจคุณสมบัติของผู้ขอมิและใช้อาวุธปืน ว่ามีเหตุผลในการขออนุญาตหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งผู้ที่ได้รับใบอนุญาต ส่วนใหญ่ไม่ได้มีถิ่นที่อยู่ ในอำเภอดังกล่าว จึงรับฟังไม่ได้

๕. การที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าการตั้งกรรมการสอบสวนและรายงาน ป.ป.ช.เพราะผู้อุทธรณ์สั่งได้ราคาถูกจึงอาจเป็นเหตุให้มีการเสียผลประโยชน์เป็นการกล่าวลอย ๆ ขาดหลักฐานจึงไม่รับฟัง

๖. ตามที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่านาง ป. เจ้าหน้าที่ปกครอง ๕ ในกรณีเดียวกันนี้ได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน แต่การสอบสวนผู้อุทธรณ์ล่าช้าถึง ๔ ปี ข้อเท็จจริงพบว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นไปโดยถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มิได้มีการประวิงเวลาแต่อย่างใด อุทธรณ์ข้อนี้ของผู้อุทธรณ์จึงไม่มีน้ำหนัก

๗. ตามที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าอธิบดีกรมการปกครองที่เสนอเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทย คือ นายวิชัยฯ และต่อมาประธาน อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทยที่พิจารณาปลดผู้อุทธรณ์ คือ นายวิชัยฯ บุคคลเดียวกันนั้น ข้อเท็จจริงพบว่านายวิชัยฯ เมื่อครั้งทำหน้าที่อธิบดีกรมการปกครองได้เสนอเรื่องต่อ อ.ก.พ.กระทรวง และต่อมาในฐานะปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบจากรัฐมนตรีให้ทำหน้าที่ประธาน อ.ก.พ.กระทรวง การดำเนินการของนายวิชัยฯ

เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และไม่ได้เป็นผู้สอบสวน จึงไม่ทำให้เสียความเป็นกลาง ในกระบวนการดำเนินการทางวินัย

๘. การที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่า ป.ป.ช. และอัยการจังหวัดได้เสนอความเห็นสั่งไม่ฟ้องผู้อุทธรณ์ ข้อเท็จจริงพบว่าเพราะไม่มีมูลในการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และก็เป็นกรดำเนินการทางคดีอาญาไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย

๙. ผู้อุทธรณ์อ้างว่าไม่รู้ระเบียบราชการครบทุกอย่าง จึงขอให้ลดโทษนั้นข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ ดำรงตำแหน่งนายอำเภอมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ รวมถึง ๕ อำเภอ ควรสอบถามได้หากไม่รู้ การดำเนินการในกรณีนี้เป็นเรื่องผิดวิสัยของผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ และผู้จัดทำโครงการจัดหาอาวุธปืน ควรพิจารณาไต่ตรองอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ ข้อกล่าวอ้างของผู้อุทธรณ์จึงไม่อาจรับฟังได้

ประเด็นวินิจฉัย การลงโทษผู้อุทธรณ์เหมาะสมหรือไม่

๑. ผู้อุทธรณ์ในฐานะนายอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ พ.ศ. ๒๔๙๐ เป็นนายทะเบียนอาวุธปืน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔ อนุมัติและลงนามในใบอนุญาตให้สั่งนำเข้าอาวุธปืน (แบบ ป.๒) ให้แก่ผู้ขอ โดยไม่มีการสอบสวนคุณสมบัติของผู้ขอและมีได้ขอรับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

๒. สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาย้ายชื่อปลายทางของผู้ที่ต้องการซื้ออาวุธปืนมาเข้าทะเบียนบ้านของราษฎรในพื้นที่อำเภอ

เมือง โดยให้แก้ไขรายการบุคคลในทะเบียนบ้านเฉพาะในฐานะ ข้อมูลคอมพิวเตอร์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มบุคคล ประกอบกับอาวุธปืนเป็นสินค้าชนิดพิเศษที่ต้องควบคุม เนื่องจาก เป็นอาวุธร้ายแรงและอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงได้ ซึ่งการสั่งนำเข้า จะต้องถูกต้องตามพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ พ.ศ.๒๕๙๐ ไม่ว่าจะ เป็นการสั่งนำเข้าเพื่อจำหน่ายหรือใช้ส่วนตัว

พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ฐานจงใจ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทาง ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และฐานขัด คำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งใน หน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ อัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๘๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ นั้น พิเคราะห์แล้วเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมแล้ว

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๑๗ มีหน้าที่หักเงินกู้สหกรณ์ ยักยอกไว้ถูกไล่ออก (เรื่องดำที่ ๕๓๑๐๐๙๒ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๘๑๕๕)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงานของกรมหนึ่ง อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค. ที่ถูกไล่ออกโดยมติ อ.ก.พ. กรม ฐานทุจริต ต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ อยู่ในขณะกระทำผิด กรณีหักเงินเดือนของนาง ส. เพื่อนข้าราชการใน

สังกัดเดียวกัน เพื่อนำไปชำระหนี้เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์กรม แต่
นำส่งน้อยกว่าจำนวนที่หักไว้ รวมเป็นเงินจำนวน ๒๐,๗๙๖.๒๕
บาท อ้างว่านำเงินดังกล่าวไปชำระค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปาบ้านพักที่ว่าง
และบ้านพักผู้ทรงคุณวุฒิของกรม โดยที่นาง ส. ไม่มีหนังสือยินยอม และ
เป็นสิ่งสาธารณูปโภคที่ต้องเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณไปชำระหนี้ จึง
มีเหตุอันควรเชื่อว่าผู้อุทธรณ์ได้นำเงินเดือนของนาง ส. ไปใช้ประโยชน์
ส่วนตัว ต่อมาผู้อุทธรณ์ได้นำเงินของตนเองส่งให้สหกรณ์ออมทรัพย์
กรม ในนามของนาง ส.ตามจำนวนที่ขาดหายไปจนครบถ้วนแล้ว

กรณีนี้ ก.พ.ค.เห็นว่า ตามพยานหลักฐานรับฟังได้ว่าขณะ
ผู้อุทธรณ์ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
มีหน้าที่เบิกจ่ายเงินเดือน รวมทั้งได้รับมอบหมายให้หักเงินเดือน
ของข้าราชการเพื่อชำระหนี้เงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์กรม ซึ่งตาม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วน
ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๖ กำหนดว่าการปฏิบัติหน้าที่ตาม
ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ การออมทรัพย์
การให้กู้เงิน ถือเป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการตามข้อ ๑๐
การที่ ผู้อุทธรณ์ซึ่งมีหน้าที่ดังกล่าวได้หักเงินเดือนของนาง ส. เพื่อ
นำส่งชำระหนี้ให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์กรม แต่นำส่งไม่ครบตาม
จำนวนเงินที่ได้หักไว้ รวมเงินส่วนต่างที่หักเกินและไม่ได้นำส่ง
สหกรณ์ฯ จำนวน ๘ เดือน เป็นเงิน ๒๐,๗๙๖.๒๕ บาท
จนกระทั่งนาง ส. ได้ร้องเรียน ผู้อุทธรณ์จึงได้นำเงินตามจำนวนที่
หักเกินดังกล่าวส่งชำระหนี้สหกรณ์ฯ ในนามนาง ส.

ตามพฤติการณ์เชื่อว่าผู้อุทธรณ์นำเงินส่วนต่างที่ไม่ได้
นำส่งสหกรณ์ฯ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว จึงเป็นการปฏิบัติหรือละ

เว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำผิด สำหรับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการได้มีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ วางแนวทางการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการไว้ว่าควรลงโทษไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนลงเป็นปลดออกจากราชการ ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์สั่งลงโทษไล่ออกอุทธรณ์ออกจากราชการไปนั้น ระดับโทษเหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยชี้แจงยกอุทธรณ์

กรณีนี้ จึงขอเตือนเจ้าหน้าที่การเงินของส่วนราชการ หากได้รับมอบหมายให้หักเงินเดือนของข้าราชการเพื่อชำระหนี้เงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ของกรม ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๖ กำหนดว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ การออมทรัพย์และการให้กู้เงินถือเป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการตามข้อ ๑๐ ดังนั้นหากกระทำการทุจริตยกยอกเงิน แม้จำนวนเงินเพียง ๒๐,๗๙๖.๒๕ บาท ก็ถือว่ากระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ไม่ว่าเงินนั้นจะเป็นเงินสหกรณ์ ไม่ใช่เงินงบประมาณทางราชการก็ตาม ซึ่งการลงโทษความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จะถูกลงโทษหนักถึงขั้นไล่ออก เพราะ

ได้มีการวางแผนทางตามมติคณะรัฐมนตรี ว่าส่วนราชการไม่รักษาคนทุจริตไว้ในระบบราชการอีกต่อไป การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใด จึงไม่เป็นเหตุผลหย่อนลงเป็นปลดออกจากราชการ

๔. อุทธรณ์ที่สั่งจำหน่ายออกไป ไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ ๑๘ อุทธรณ์เกิน ๓๐วัน ไม่รับไว้พิจารณา (เรื่องคำที่ ๕๔๑๐๐๕๐ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๗๑๕๕)

ข้าราชการกรมป่าไม้รายหนึ่ง อุทธรณ์คำสั่งกรมป่าไม้ ที่สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยมีอธิบดีกรมป่าไม้เป็นคู่กรณีในอุทธรณ์ ซึ่ง ก.พ.ค.รับเรื่อง เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่ทำการไปรษณีย์ประทับตรารับ ฯ

ผู้อุทธรณ์ได้อ้างว่า คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๔๘๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ ที่สั่งลงโทษผู้อุทธรณ์เป็นคำสั่งที่มีขอบด้วยกฎหมาย มีข้อสงสัยและข้อพิรุธ กล่าวคือ มีการนำเอาข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ที่มีได้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบ ตามแบบ สว.๒ และ สว.๓ มารับฟังเป็นข้อเท็จจริงในการลงโทษ โดยผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสชี้แจงและนำพยานหลักฐานมาหักล้างข้อกล่าวหา อีกทั้งยังมีการนำเอาพฤติการณ์การตีตราหัก (ตรา ก.) ซึ่งเป็น

ระเบียบข้อกฎหมายที่ยกเลิกแล้วมากล่าวหาและลงโทษทางวินัย
ด้วย การดำเนินการดังกล่าวจึงไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้แสวงหาข้อมูลเบื้องต้น
จากผู้อุทธรณ์ คู่กรณีในอุทธรณ์ และที่ทำการไปรษณีย์บางพระ
จังหวัดชลบุรี เพื่อประกอบพิจารณารับหรือไม่รับเรื่องอุทธรณ์นี้ไว้
พิจารณา

กรณีนี้ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า ผู้อุทธรณ์ได้ลงลายมือชื่อ
รับทราบคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๔๘๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน
๒๕๕๔ เรื่องลงโทษไล่ออกจากราชการ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม
๒๕๕๔ และในวันศุกร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้นำหนังสือ
อุทธรณ์ฉบับลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ ไปฝากส่งต่อที่ทำการ
ไปรษณีย์บางพระ จังหวัดชลบุรี เพื่อจัดส่งให้ ก.พ.ค. ซึ่งสำนักงาน
ก.พ.ได้รับหนังสืออุทธรณ์เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๔

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ ได้พิจารณาเรื่องนี้ในการ
ประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แล้วเห็นว่า เมื่อนับระยะเวลา
ตั้งแต่ผู้อุทธรณ์รับทราบคำสั่งลงโทษในวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔
จนถึงวันศุกร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ ที่ผู้อุทธรณ์นำหนังสืออุทธรณ์ไป
ฝากส่งต่อที่ทำการไปรษณีย์บางพระ ซึ่งถือว่าเป็นวันยื่นอุทธรณ์ต่อ
ก.พ.ค. ตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัย
อุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๓๐ แล้ว เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๓๒ วัน โดยไม่
ปรากฏว่าวันที่ ๘ - ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ เป็นวันหยุดราชการ
หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์แต่อย่างไร จึงวินิจฉัยว่า ผู้อุทธรณ์ได้ยื่น
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามสิบวัน นับแต่
วันรับทราบคำสั่งลงโทษ ตามนัยมาตรา ๑๑๔ วรรคหนึ่ง

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
กรณีจึงเป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้ามรับไว้พิจารณาตามข้อ ๔๙ (๓) ของ
กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเห็นควรไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา และเสนอ ก.พ.ค.
เพื่อพิจารณาต่อไป ตามนัยข้อ ๕๐ (๒) (ก) ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วย
การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๑
ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยไม่รับอุทธรณ์กรณีนี้ไว้พิจารณา
และสั่งจำหน่ายออกจากสารบบ

๕. ตัวอย่างอุทธรณ์ที่ผิดจริยธรรมให้ดำเนินการทางวินัย

กรณีที่ ๑๙ ขาดจริยธรรม ถูกลงโทษวินัย โทษศัพท์เกี่ยวพา
๙ ครั้ง ขวนขวายให้มีเพศสัมพันธ์โดยจะจ่ายเงินให้
(เรื่องดำที่ ๕๔๑๐๐๐๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๕๙๑๕๔)

ข้าราชการชายคนหนึ่งอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์
(เรื่องดำที่ ๕๔๑๐๐๐๙) ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาชื่อเสียง
ของตน และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้
เสื่อมเสีย และต้องไม่กระทำการใดให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ
ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน กรณีโทษศัพท์หาข้าราชการหญิงใน
สังกัดเดียวกัน ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๒ จำนวนรวม
ทั้งสิ้น ๙ ครั้ง ในลักษณะทำนองชู้สาวและชักชวนให้มีความสัมพันธ์
ทางเพศโดยจะให้เงินตอบแทนเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

ผู้อุทธรณ์ อุทธรณ์ว่าในเรื่องนี้คู่กรณีในอุทธรณ์ได้
มอบหมายให้รองอธิบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้อุทธรณ์

ดำเนินการใกล้เคียง สรุปลงว่าข้าราชการหญิงจะถอนเรื่องร้องเรียนดังกล่าว แต่ไม่ได้ทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อมากรมได้มีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงขึ้น โดยที่ผู้อุทธรณ์ไม่ทราบคำสั่งดังกล่าวและไม่เคยมีการเรียกผู้อุทธรณ์ไปสอบถาม ผู้อุทธรณ์มาทราบอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ซึ่งผู้อุทธรณ์เชื่อว่าผิดขั้นตอนและไม่เป็นไปตามกระบวนการสอบสวนทางวินัย นอกจากนี้ข้าราชการหญิงได้ให้การในชั้นตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าไม่เอาความ และมีพยานบุคคลรับรู้ และผู้อุทธรณ์ไม่มีเจตนา เป็นเพียงหยอกล้อ หรือล้อเล่น ประกอบกับผู้อุทธรณ์ไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน และในขณะที่เกิดการกระทำผู้อุทธรณ์เชื่อว่าน่าจะยังไม่มีกฎ ก.พ. ที่บัญญัติเกี่ยวข้องกับลักษณะการกระทำของผู้อุทธรณ์ดังกล่าวว่าเป็นความผิดวินัย แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่านิยมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งไม่มีสภาพบังคับเป็นวินัย

ผู้อุทธรณ์มีคำขอให้ ก.พ.ค. พิจารณาดำเนินการ ดังนี้
๑) ขอให้พิจารณารับอุทธรณ์ในกรณีดังกล่าว เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและพิจารณาวินิจฉัยใหม่ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมกับผู้อุทธรณ์ ๒) ขอให้ตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวมีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงและสอบสวนผิดขั้นตอนตามกระบวนการหรือไม่ อย่างไร ๓) ขอให้ตรวจสอบว่าในขณะนั้น มีกฎ ก.พ. บัญญัติว่าการกระทำในลักษณะดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือไม่ อย่างไร ๔) ขอให้ตรวจสอบว่าการกระทำในขณะนั้นเป็นเรื่องวินัย หรือเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเท่านั้น ซึ่งไม่มีสภาพบังคับเป็นวินัย และ

๕) ขอให้ตรวจสอบและใช้อำนาจเรียกดูรายงานการสอบสวน และบันทึกคำให้การที่เกี่ยวข้องตามขอบอำนาจหน้าที่ตั้งแต่ในชั้นการตรวจสอบข้อเท็จจริงและในชั้นการสอบสวนวินัย เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจากนางสาว ส.ข้าราชการหญิง ได้มีหนังสือถึงอธิบดีในฐานะคู่กรณีในอุทธรณ์กล่าวหาว่า ผู้อุทธรณ์ประพฤติตนไม่เหมาะสม กล่าวคือได้โทรศัพท์ไปหา โดยเสนอเงินให้ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท เพื่อตอบแทนในการขอร่วมหลับนอนด้วย

อธิบดีได้มีคำสั่งกรมแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ต่อมาคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้รายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริงว่าพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และฐานกระทำการใดๆ อันนำความเสื่อมเสียมาสู่ตนเองและตามระเบียบกรม ตามข้อ ๕ (๔) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานของกรม พ.ศ. ๒๕๕๑

ต่อมา คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งกรมแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนและได้จัดทำรายงานผลการสอบสวนว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๒ (๗) (๑๐) และมาตรา ๘๓ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นควรลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์

ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งกรมลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้อุทธรณ์ ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย และกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ (๗) (๑๐) และต้องไม่กระทำการใดให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน อันเป็นข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๕) เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นอกจากนี้ได้มีการรายงานผลการสอบสวนทางวินัยของผู้อุทธรณ์ เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณา ซึ่งต่อมา อ.ก.พ. กระทรวงได้มีมติเห็นชอบด้วยตามที่กรม ได้มีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

ประเด็นแรกที่วินิจฉัย การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ผู้อุทธรณ์อ้างว่ากรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงขึ้น โดยที่ผู้อุทธรณ์ไม่ทราบคำสั่งดังกล่าวและไม่เคยมีการเรียกผู้อุทธรณ์ไปสอบถาม ผู้อุทธรณ์มาทราบอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ซึ่งผู้อุทธรณ์เชื่อว่าผิดขั้นตอนและไม่เป็นไปตามกระบวนการสอบสวนทางวินัย

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เรื่องนี้แม้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้ดำเนินการสอบปากคำพยานบุคคลและรวบรวม

พยานหลักฐาน แล้วเสนอคู่กรณีในอุทธรณ์ว่ามีมูลแห่งการกระทำผิดตามที่มีการกล่าวหาโดยมิได้ดำเนินการสอบปากคำผู้อุทธรณ์ก็ตาม เห็นว่าในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริงทางวินัยเป็นเพียงขั้นตอนการดำเนินการภายในของเจ้าหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหาและพิจารณาว่ากรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยหรือไม่ ซึ่งอยู่ในขั้นเตรียมการเพื่อออกคำสั่งทางปกครองยังไม่มีผลกระทบต่อสภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้อุทธรณ์ คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงจึงไม่จำเป็นต้องแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงให้ผู้อุทธรณ์ทราบ หรือเรียกผู้อุทธรณ์ไปสอบถามก็ได้ อีกทั้งในชั้นสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ปรากฏข้อเท็จจริงว่าคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ผู้อุทธรณ์ทราบ (แบบ สว.๒) พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่าผู้อุทธรณ์มีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา มีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ อีกทั้งได้สอบปากคำผู้อุทธรณ์ในวันเดียวกันอีกด้วย นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้อุทธรณ์ทราบ (แบบ สว.๓) โดยคณะกรรมการฯ ได้ให้โอกาสผู้อุทธรณ์ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือแก้ข้อกล่าวหาแล้ว ก.พ.ค. จึงเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ได้ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

**ประเด็นที่ ๒ การที่คู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่าพฤติกรรม
ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัย และได้มีการส่งลงโทษ
ภาคทัณฑ์ เป็นไปโดยชอบธรรมแล้วแล้วหรือไม่**

ในประเด็นนี้ ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างว่า พฤติการณ์ทั้งหมดใน
ครั้งนี้ น่าจะไม่ใช่เรื่องของวินัย แต่เป็นเรื่องของจริยธรรมตาม
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานของกรมพ.ศ. ๒๕๕๑
หรือค่านิยมตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่ไม่มีสภาพบังคับ
เป็นวินัย อีกทั้งผู้อุทธรณ์ไม่ได้มีเจตนา เป็นเพียงพูดจาหยอกล้อ
ล้อเล่น โดยไม่ได้ตั้งใจ

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ลักษณะการพูดโทรศัพท์ของ
ผู้อุทธรณ์กับนางสาว ส. เป็นการพูดในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเป็น
เวลานานและหลายครั้ง เนื้อหาการสนทนาแสดงให้เห็นถึง
จุดประสงค์ต่อผลในเรื่องเดียวกัน คือการชักชวนให้ไปมีเพศสัมพันธ์
ต่อกัน มีการนัดแนะเวลาที่ว่าง ว่าวันไหนเป็นวันที่ว่างหรือไม่ว่าง
หรือวันที่คนรักของนางสาว ส.ไปราชการต่างจังหวัด เป็นต้น
นอกจากนั้นยังมีการพูดถึงค่าตอบแทนเป็นเงินในภายหลังที่ไป
ด้วยกันแล้ว หรือการที่จะไม่นำความลับในเรื่องนี้ไปบอกใคร
จึงไม่ใช่ลักษณะของการพูดล้อเล่นตามที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้าง อุทธรณ์
ในปัญหาข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปมีว่า การที่ผู้อุทธรณ์โทรศัพท์
ไปหานางสาว ส. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อชักชวน
ให้มีเพศสัมพันธ์ต่อกัน โดยเสนอค่าตอบแทนเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐
บาท พฤติการณ์ถือเป็นความผิดวินัยหรือไม่ ในปัญหาข้อนี้ คู่กรณี

ในอุทธรณ์เห็นว่าพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ส่วนผู้อุทธรณ์เห็นว่าจะเป็นเรื่องของประมวลจริยธรรม อันไม่มีสภาพบังคับทางวินัย พิจารณาแล้วเห็นว่า ในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการที่กำหนดในรูปแบบของประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน ก็เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นข้อบังคับร่วมกันในอันที่จะมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับความเป็นข้าราชการซึ่งถ้าหากจรรยาข้าราชการข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับที่บัญญัติไว้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ก็จะไม่มีความบังคับทางวินัย แต่ถ้าจรรยาข้าราชการในข้อใดที่เกี่ยวข้องกับที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นการกระทำผิดวินัย ก็อาจถือเป็นการกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทางวินัยได้ โดยต้องถือเอาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ว่าด้วยหมวดวินัยและการรักษาวินัย ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเป็นหลัก แต่การที่ผู้อุทธรณ์ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ใ้ขวาจตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเดียวกันที่เป็นเพศตรงข้าม โดยการชวนไปมีเพศสัมพันธ์ด้วย และหากไปมีเพศสัมพันธ์ด้วยจะมีเงินตอบแทนให้จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นการกระทำที่ไม่ให้เกียรติต่อผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามศักดิ์ศรีของผู้ร่วมปฏิบัติราชการที่เป็นเพศหญิงเป็นอย่างมาก ในลักษณะที่วัดค่าจากการมีเพศสัมพันธ์ด้วยเป็นตัวเงิน พฤติกรรมถือเป็นการกระทำผิดทางวินัยแล้ว การที่คู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่า เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และได้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ นั้น เห็นว่าระดับโทษเหมาะสมแก่กรณีแล้ว อุทธรณ์ในปัญหานี้ฟังไม่ขึ้น

จากข้อเท็จจริงและเหตุผลดังกล่าว ก.พ.ค. พิจารณาแล้ว
เห็นว่า การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์ตาม
กรณีนี้เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น
ก.พ.ค.จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกอุทธรณ์

ภาคที่ ๒

ตัวอย่างเรื่องทุกข์

๖. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ ๒๐ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้อำนาจ และ
ใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ (เรื่องดำที่ ๕๒๒๐๑๗๐
เรื่องแดงที่ ๐๐๖๙๒๕๔)

นักวิชาการศึกษา ๗ ว. รายหนึ่ง ของสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ) ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรณี ไม่ได้
รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง
ระดับ ๘ ลงมา โดยปรากฏว่า สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา
และวิชาชีพได้มีการแบ่งกลุ่มงานภายในใหม่ แต่กลับกำหนด
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่งซ้อน
กันอยู่ คือ ตำแหน่งเลขที่ ๓๖๘ และตำแหน่งเลขที่ ๔๐๓ ผู้ร้องทุกข์
เห็นว่า การประเมินผลงานครั้งนี้ไม่ถูกต้อง เพราะหัวหน้ากลุ่มงาน
ตำแหน่งเลขที่ ๓๖๘ ยังปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานอยู่

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๘ ว
ตำแหน่ง เลขที่ ๔๐๓ เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานการเรียน
การสอนและรับรองวุฒิเดิม ซึ่งผู้ครองตำแหน่งนี้ขอเกษียณอายุก่อน
กำหนดทำให้ตำแหน่งนี้ว่างลง เมื่อ ก.พ. เห็นชอบให้แบ่งกลุ่มงาน
ในสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพใหม่ ปรากฏว่า
กลุ่มมาตรฐานอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปและ
ยังคงมีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๘ ว ตำแหน่ง เลขที่ ๓๖๘ เป็น
หัวหน้ากลุ่มอยู่ การนำตำแหน่งเลขที่ ๔๐๓ มาใช้คัดเลือกใน
ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม จึงไม่

ถูกต้อง แม้ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะ
มีมติเห็นชอบการจัดคนลงตามที เลขธิการคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาซึ่งมีฐานะเทียบเท่าปลัดกระทรวง ในฐานะคู่อภิในการ
การร้องทุกข์เสนอ ก็ไม่ทำให้การดำเนินการที่ไม่ถูกต้องเป็นเรื่องที่
ถูกต้องได้ และเมื่อดำเนินการแล้วก็ทำให้กลุ่มมาตรฐาน
อาชีวศึกษาอุตสาหกรรมมีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มซ้อนกัน
๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๓ และตำแหน่งเลขที่ ๓๖๘
คู่อภิในการร้องทุกข์ จึงได้แบ่งกลุ่มงานในสำนักนี้ใหม่โดยไม่ขอ
ความเห็นชอบจาก ก.พ. และได้ให้ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๓ ไปเป็น
หัวหน้ากลุ่มงานที่แบ่งใหม่ การดำเนินการของคู่อภิในการ
ร้องทุกข์ดังกล่าว ไม่มีเหตุผล ไม่ตรงไปตรงมา เป็นการบิดเบือน
การใช้อำนาจ และเป็นการใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจทำให้เกิดความ
ไม่เป็นธรรมต่อผู้เข้ารับการคัดเลือก อันเป็นการใช้ดุลพินิจโดย
มิชอบ

ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้คู่อภิในการร้องทุกข์ยกเลิกคำสั่ง
สอศ.ที่ ๑๔๕๘/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ที่รับโอน
ข้าราชการครูรายหนึ่ง มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว
เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและให้ดำเนินการใหม่ให้แล้วเสร็จ
ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบคำวินิจฉัย

กรณีที่ ๒๑ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งการคัดเลือก ผู้อำนวยการ
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ที่มีขอบ รวม
๑๓ ตำแหน่ง (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๘๙ เรื่องแดงที่
๐๐๓๗๒๕๔)

ผู้ร้องทุกข์ ๔ รายได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.ว่า กระบวนการ
คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม โดย
คุณสมบัติของผู้สมัครแตกต่างกันแต่กลับใช้กระบวนการคัดเลือก
อย่างเดียวกัน

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เมื่อ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓
สำนักงานพระพุทธศาสนาฯได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัด ๒ ฉบับ ฉบับแรกกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครจะต้องเป็น
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มีผู้สมัครรวม
๒๘ ราย ฉบับที่ ๒ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และ ประเภท
ทั่วไประดับอาวุโส ซึ่งได้ดำรงตำแหน่ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
มีผู้สมัครรวม ๑๓๔ ราย โดยใช้การคัดเลือกจากการเสนอแนวคิด
วิสัยทัศน์ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่สำนักงาน
พระพุทธศาสนาฯดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการชุดเดียวกัน
ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกัน การเสนอแนวคิดวิสัยทัศน์ด้วย
โจทย์เดียวกัน และดำเนินการในคราวเดียวกัน ระหว่างผู้สมัครที่มี
คุณสมบัติประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กับผู้สมัครที่มี
คุณสมบัติประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส ในตำแหน่งที่ว่าง ๑๓ ตำแหน่ง โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็น การย้ายหรือการเลื่อน อย่างละกี่ตำแหน่ง ด้วยเหตุผลใด เป็นการไม่ ดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการย้ายและวิธีการเลื่อน ข้าราชการ ตามที่ ก.พ. กำหนดเนื่องจากการพิจารณาข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษต้องเป็นไปตาม ว.๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ส่วนการพิจารณา ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และ ประเภททั่วไประดับอาวุโส ใช้หลักเกณฑ์ตาม ว.๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ นอกจากนี้ยังเป็นการกระทำที่ เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกันในสาระสำคัญเป็นอย่าง เดียวกัน เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผลการคัดเลือก จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ดังนั้น คำสั่งสำนักงานฯทั้งสองฉบับรวม ๑๓ ตำแหน่ง คือ คำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เรื่องเลื่อน ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ประเภททั่วไประดับ ออาวุโส ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น (ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธฯจังหวัด) จำนวน ๘ ราย และ คำสั่งที่ ๑๗๙/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เรื่องย้าย ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น จำนวน ๕ ราย ซึ่ง ออกตามผลการคัดเลือกดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกัน

ก.พ.ค. จึงให้ยกเลิกคำสั่งทั้งสองฉบับดังกล่าว โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันที่ประกาศผลการ คัดเลือก ทำให้ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น (ผู้อำนวยการสำนักงาน พระพุทธฯจังหวัด) ว่างตามจำนวนที่ถูกยกเลิกตั้งแต่วันที่ดังกล่าว

และให้สำนักงานพระพุทธฯดำเนินการคัดเลือกใหม่ให้ถูกต้องตาม
กฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน
นับแต่วันที่รับทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

**กรณีที่ ๒๒ ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงาน
จังหวัด ๖๙ ราย (เรื่องคำที่ เรื่องแดงที่ ๐๑๒๗๒๕๔)**

นาย ม. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแห่งหนึ่ง สังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรณีได้
คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒
(๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) ๑๐๐ คะแนน ซึ่งอยู่ใน
ระดับดีเด่น แต่กลับได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๘๖๐ ซึ่งเป็น
เกณฑ์เกือบต่ำสุด จึงขอให้ ก.พ.ค. พิจารณายกเลิกคำสั่งเลื่อน
เงินเดือนเฉพาะในส่วนของหัวหน้าสำนักงานจังหวัดโดยขอให้
ดำเนินการใหม่ให้เป็นธรรม

ประเด็นแรกที่ ก.พ.ค. ต้องวินิจฉัย การที่ปลัดกระทรวง
หรือคูกรณีในการร้องทุกข์ได้แบ่งกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการกอง
(ผู้อำนวยการระดับต้น) กลุ่มผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า
(ผู้อำนวยการระดับสูงในราชการบริหารส่วนกลาง) และ กลุ่มหัวหน้า
สำนักงานจังหวัด (ผู้อำนวยการระดับสูงในราชการบริหารส่วน
ภูมิภาค) และนำวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของ
แต่ละกลุ่ม มาจัดสรรเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละกลุ่ม
ร้อยละ ๒.๘๐ ส่วนวงเงินที่เหลืออีกร้อยละ ๐.๒๐ ของแต่ละกลุ่มกัน

ไว้เป็นวงเงินส่วนกลาง เป็นการดำเนินการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์
ที่ ก.พ. กำหนด หรือไม่

พิเคราะห์ว่า ปลัดกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้มีอำนาจ
บริหารวงเงินการโอนเงินเดือน สามารถแบ่งกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทอำนาจการ ออกเป็น ๓ กลุ่มย่อยดังกล่าวได้ โดยส่วน
ราชการอาจจัดสรรกรอบวงเงินโอนเงินเดือนให้แก่ละกลุ่มน้อยกว่า
ร้อยละ ๓ ก็ได้ ตามนัยหนังสือเวียน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘
ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการโอนเงินเดือนข้าราชการ ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ (๔.๑)
(๔.๒) และหนังสือเวียน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑
มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน
ข้าราชการ

ประเด็นที่ ๒ การที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณา
โอนเงินเดือนให้แก่กลุ่มหัวหน้าสำนักงานจังหวัด จำนวน ๖๙ คน
ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๘๐ โดยให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่มี
คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๙๘.๐๐ -
๑๐๐.๐๐ ได้โอนเงินเดือนร้อยละ ๒.๘๖ ของฐานในการคำนวณ
และให้ผู้ที่มิใช่คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ
๙๒.๐๐ - ๙๗.๙๙ ได้โอนเงินเดือนร้อยละ ๒.๘๕ ของฐานในการ
คำนวณ นั้น เป็นการพิจารณาที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
หรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือเป็นการใช้ดุลพินิจ
โดยมิชอบ หรือไม่

พิเคราะห์ว่า การพิจารณาดังกล่าวเท่ากับว่าปลัดกระทรวง
ได้กำหนดช่วงคะแนนการประเมินในระดับดีเด่นและระดับดีมาก

ขึ้นมาใหม่ ให้ต่างไปจากช่วงคะแนนการประเมินที่ได้กำหนดไว้แล้ว จึงเป็นการเลื่อนเงินเดือนที่มีได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาประกอบการพิจารณา จึงไม่ถูกต้องตามมาตรา ๔๒ (๓) มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๔ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งแจ้งเวียนตามหนังสือเวียนที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และข้อ ๙ ของประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

การที่ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกลุ่มหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ว่า ช่วงคะแนน ๙๐ - ๑๐๐ อัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนคือ ๒.๘๐-๖.๐๐ ไม่อาจทำให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดทราบได้เลยว่าตนเองจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่าใด อีกทั้งไม่ได้จำแนกตามระดับที่แบ่งกลุ่มคะแนน จึงเป็นการประกาศที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๔ วรรคสี่ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

นอกจากนั้น ผลจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่หัวหน้าสำนักงานจังหวัดดังกล่าว ได้ทำให้ผู้ที่ได้คะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับต่างกัน ได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ

ที่เท่ากัน และทำให้ผู้ที่ได้คะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับเดียวกัน ได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่ไม่เท่ากัน จึงเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม อีกทั้งเมื่อคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อนแล้ว เห็นได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

สาเหตุสำคัญมาจากการที่ปลัดกระทรวงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่หัวหน้าสำนักงานจังหวัดที่มีผลงานต่างกันทั้ง ๒ กลุ่ม ในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกันมาก โดยต่างกันเพียงร้อยละ ๐.๐๑ เท่านั้น จนกระทั่งไม่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ได้คะแนนดีเด่นกับผู้ที่ได้คะแนนดีมากได้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตาม หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามค่างานและผลงาน อันเป็นเจตนารมณ์ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

ตามที่ปลัดกระทรวงชี้แจงว่า สาเหตุสำคัญที่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับหัวหน้าสำนักงานจังหวัดไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องมาจากคะแนนประเมินของแต่ละคนใกล้เคียงกันค่อนข้างมาก ประกอบกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัดอาจจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโควตาพิเศษของผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยละ ๑ ตามมติ คณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๓ จึงไม่มีเหตุผลอันควรแก่การรับฟัง

ประเด็นที่ ๓ การที่ปลัดกระทรวงใช้วงเงินงบประมาณ การเลื่อนเงินเดือนที่เหลือร้อยละ ๐.๒๐ ของแต่ละกลุ่มซึ่งกันไว้เป็นวงเงินส่วนกลาง เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพิ่มเติมจากการเลื่อน

เงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการให้กับหัวหน้าสำนักงานจังหวัด จำนวน ๕ คน นั้น เป็นการใช้ดุลพินิจพิจารณาโดยชอบหรือไม่

เห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพิ่มเติมให้กับ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดจำนวน ๕ คน ที่ได้ปฏิบัติราชการดีเด่นจน บังเกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น เป็นการใช้ดุลพินิจภายในกรอบ อำนาจของปลัดกระทรวง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพิจารณา เลื่อนเงินเดือนตามนัยมาตรา ๗๔ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ จึงเป็นการใช้ ดุลพินิจพิจารณาโดยชอบ

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย ๑) ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเฉพาะในส่วนของการเลื่อนเงินเดือน หัวหน้าสำนักงานจังหวัดจำนวน ๖๙ คน ๒) ให้พิจารณาเลื่อน เงินเดือนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) ให้แก่ข้าราชการกลุ่มนี้ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๘๐ ใหม่ โดยพิจารณาว่าจะเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๙ - ๑๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๔๙ คน และผู้มีคะแนน ประเมินร้อยละ ๙๐ - ๙๘ ซึ่งอยู่ในระดับดีมากจำนวน ๒๐ คน ใน อัตราร้อยละเท่าใดของฐานในการคำนวณ แล้วประกาศอัตรา ร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อ เลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินดังกล่าวให้ทราบเป็น การทั่วไป พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยให้มีผลย้อนหลัง

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และ ๓) หากผลการดำเนินการดังกล่าวกระทบกับคำสั่งอื่นใดก็ให้ยกเลิกคำสั่งนั้น

๗. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ ๒๓ ร้องทุกข์ถูกปลัดกระทรวงสอบวินัยซ้ำในเรื่องเดียวกัน (เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๐๒ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๓๒๕๔)

ผู้ตรวจราชการกรมรายหนึ่ง ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรณีปลัดกระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะมูลเหตุเดียวกัน กรมต้นสังกัดได้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้ว่ากล่าวตักเตือนไปแล้ว ซึ่งผู้ร้องทุกข์ก็ได้ร้องทุกข์คำสั่งแต่อย่างใด และต่อมาได้รับการล้างมลทิน (เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐) ดังนั้น การที่กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยจึงเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำในเรื่องเดียวกัน ขอให้ ก.พ.ค. พิจารณายกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยดังกล่าว

ข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อนาย ส. ผู้อำนวยการสำนักจังหวัดในกรมเดียวกัน มีหนังสือถึงอธิบดีขอให้ดำเนินการทางวินัยกับนาง ว. และผู้ร้องทุกข์ กรมก็ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๙๙ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กรมพิจารณารายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยและบุคคลทั้งสองไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน จึงสั่งว่ากล่าว

ตกเดือนบุคคลทั้งสอง ต่อมาปลัดกระทรวงได้รับหนังสือร้องเรียนจากนาย ส. อิก ซึ่งอ้างว่ากรมยังไม่ได้ดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลทั้งสอง ปลัดกระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่าการดำเนินการของกรมเป็นการดำเนินการเบื้องต้นก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย ดังนั้นเมื่อมาอธิบดีจะได้ว่ากล่าวตกเดือนบุคคลทั้งสองอันเป็นผลมาจากผลการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าว ก็ยังไม่ถือได้ว่าปลัดกระทรวงได้ดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลทั้งสองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแต่อย่างใด ประกอบกับหากเป็นการดำเนินการทางวินัยแล้ว อธิบดีจะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยฯ พ.ศ. ๒๕๓๙ คือ ต้องรายงานการว่ากล่าวตกเดือนไปยัง อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อพิจารณา แต่ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ากรมได้รายงานการว่ากล่าวตกเดือนดังกล่าวต่อ อ.ก.พ.กระทรวงแต่อย่างใด

จากข้อเท็จจริงทั้งหมดจึงยังฟังไม่ได้ว่าการที่อธิบดีได้ว่ากล่าวตกเดือนนาง ว. และผู้ร้องทุกข์ไปนั้น เป็นการดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลทั้งสองแล้ว ดังนั้นการที่ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นคู่กรณีในการร้องทุกข์ และเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ตามมาตรา ๕๗ (๕) ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามเรื่องที่นาย ส. ร้องเรียนนั้น ยังไม่เคยมีการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแก่ผู้ร้องทุกข์ จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๙๒ และมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แก่ผู้ร้องทุกข์ จึงไม่เป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำแต่อย่างใด กรณี
จึงถือว่าผู้ร้องทุกข์ยังไม่ได้รับผลจากมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ล้างมลทินฯ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้นปลัดกระทรวงจึงมีอำนาจในการ
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้ร้องทุกข์ได้

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

**กรณีที่ ๒๔ ร้องทุกข์ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ
(เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๑๙๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๙๔๒๕๕)**

ข้าราชการหญิงนักวิชาการรายหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.
เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓
ซึ่งคู่กรณีในการร้องทุกข์เป็นผู้บริหารระดับสูงเทียบเท่า
ปลัดกระทรวง ได้เลื่อนเงินเดือนให้ตามผลประเมินในระดับดี การ
ประเมินไม่ชอบด้วยระเบียบราชการ รวมทั้งผู้ประเมินมีอคติและ
กั่นแกล้งในเรื่องการมอบงานเพิ่มเติมในเวลากระชั้นชิดกับการ
ประเมิน ผู้ร้องทุกข์จึงมีคำขอให้ผลประเมินฯ เป็นดีเด่น

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ภารกิจของสำนักที่ผู้ร้องทุกข์
สังกัดอยู่เป็นงานที่ทำต่อเนื่องมาจากการประเมินฯ รอบที่ ๑ ตาม
แผนปฏิบัติการงานของกลุ่มที่ผู้ร้องทุกข์รับผิดชอบจึงถ่ายทอดมา
จากสำนัก ฯ ผู้ร้องทุกข์ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ฯ ตาม
ประกาศของส่วนราชการตั้งแต่รอบที่ ๑ และเข้ารับการอบรมเรื่องนี้
เมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๒ รับทราบภารกิจหลักของกลุ่มและหน้าที่
ความรับผิดชอบของตัวเองตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และรับ
มอบหมายงานเพิ่มเติมดังกล่าวตามรายงานการประชุมกลุ่มใน
เดือนมิถุนายน และ สิงหาคม ๒๕๕๓ สรุป คือ การจัดทำ KM การ

ประกันคุณภาพภายในของหน่วยงานที่รับการตรวจการจัดทำกรอบ การถอดประสบการณ์การบริหารและจัดการคุณภาพที่มีการ พัฒนาการดีขึ้นของหน่วยงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและการ คัดเลือกรูปแบบการบริหารและจัดการคุณภาพของหน่วยงานรับ ตรวจที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีหัวหน้ากลุ่มฯช่วยหาตัวอย่าง การทำงานให้ผู้ร้องทุกข์ ส่วนผู้ประเมินความคิดเห็นความชอบของผู้ร้อง ทุกข์ได้แก่หัวหน้ากลุ่มงานฯ ผู้อำนวยการสำนัก ฯ และ คณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ ซึ่งผลประเมินปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์อยู่ใน ระดับดี จากนั้นจึงมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบ ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ชอบด้วยกฎหมาย และเหมาะสม หรือไม่

จากข้อกฎหมายกำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๙ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒) ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อน เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ ๓) ประกาศของส่วนราชการลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเท็จจริงพบว่า ๑) การประกาศหลักเกณฑ์และวิธี ประเมินผล ทางหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดทำแล้ว ๒) ที่กำหนดให้ผู้ ประเมินและผู้รับการประเมินต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดนั้น ได้มีดำเนินการแล้ว ข้อเท็จจริงปรากฏตาม

รายงานการประชุมกลุ่ม ฯ ๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของผู้รับการประเมิน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้
ประกาศไว้และตามข้อตกลง ในส่วนนี้เป็นไปตามประกาศของ
ส่วนราชการ และรายงานการประชุมกลุ่ม รวมทั้งจากรายงานของ
คณะกรรมการกลั่นกรองฯร่างตัวชี้วัด ๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ
ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์
ของงาน ฯ พบว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่เคยเสนอปัญหา แต่ฟังได้ว่าหัวหน้า
กลุ่มฯเคยช่วยหาตัวอย่างการทำงานให้ผู้ร้องทุกข์ ๕) การแจ้งผล
การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ จากข้อเท็จจริงพบว่าได้
ดำเนินการแล้ว และ ๖) การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติ
ราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ก็พบว่ามีการประกาศฯ
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

ก.พ.ค.จึงวินิจฉัยว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน
รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ขอบด้วยกฎหมาย และผลการ
ประเมินของผู้ร้องทุกข์เหมาะสมแล้ว จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์
ของผู้ร้องทุกข์รายนี้

มีข้อน่าสังเกตว่าผู้ร้องทุกข์รายนี้ได้ร้องทุกข์เรื่องการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานติดต่อกันถึง ๓ รอบ คือ รอบที่ ๑ และ ๒
ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ และรอบที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๕๔
ดังนั้นผู้บริหารควรจะได้ใช้กระบวนการพนักงานสัมพันธ์เพื่อสร้าง
ความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อมีการปรับประสิทธิภาพการทำงาน
ก็จะเกิดการประเมินผลงานที่เป็นที่ยอมรับกันได้ทั้งสองฝ่าย และ
ในส่วนของการข้าราชการผู้ปฏิบัติงานก็ควรปรับปรุงพัฒนางานของตน
อยู่เสมอ ไม่ควรคิดเข้าข้างตนเองโดยไม่ยอมรับความจริง

กรณีที่ ๒๕ ยกคำร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ประธานขึ้นนำ
(เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๕๐ เรื่องแดงที่ ๐๑๑๒๕๔)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สังกัดกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คุณภาพและรูปแบบบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแห่งหนึ่งได้ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค.ว่า กระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขด้านส่งเสริมพัฒนา ระดับเชี่ยวชาญ ไม่เป็นธรรม เนื่องจากกรรมการอยู่ภายใต้การชี้แนะของประธานคณะกรรมการ ฯ (สาธารณสุขจังหวัด) ที่ใช้การสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ เป็นกลยุทธ์ทำให้เกิดการแพ้ชนะอย่างเด็ดขาด รวมทั้งการให้คะแนนตามหัวข้อที่ประเมินไม่เป็นธรรม และการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนไม่เป็นธรรม จึงมีคำขอต่อ ก.พ.ค. ให้ยกเลิกการคัดเลือกและขอให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ ชุดใหม่

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานในกรณีนี้ ต้องดำเนินการตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.ตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ และ หนังสือของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่องแนวทางการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งของสำนักงาน โดยมอบให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการเบื้องต้น ผู้ตรวจราชการประจำเขตให้ความเห็น แล้วเสนอ คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (คลข.สป.) และปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา

กรณีจึงเริ่มจากผู้ว่าราชการจังหวัด ฯ ได้ออกประกาศ จังหวัดรับสมัคร จากนั้นได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ฯ แล้วแจ้งหลักเกณฑ์การคัดเลือก โดยมีการประเมินรวม ๕ หัวข้อ ซึ่ง หัวข้อที่ ๕ มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ผลการประเมิน ปรากฏว่า นาย บ. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดได้รับการคัดเลือกลำดับที่ ๑

ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องขอความเป็นธรรม ดังนั้นสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง โดยคณะกรรมการ ฯ ได้มอบหมายให้กรรมการและ คณะไปสอบพยานและตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด ซึ่งไม่มีการ สอบผู้ร้องทุกข์และนาย บ. ผู้ได้รับการคัดเลือก หลังจากนั้นที่ ประชุม คลข.สป. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ได้มีมติว่าการดำเนินการของจังหวัด เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ. ตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ และทางปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แล้วผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงสอดคล้องกับความเห็น ของจังหวัด ต่อมาปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงเลือกนาย บ. แล้วแจ้งจังหวัดทราบ

องค์คณะวินิจฉัยพิเคราะห์ว่ากรณีนี้ข้อเท็จจริงและ ประเด็นวินิจฉัยไม่ซับซ้อนและการมาแถลงด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่ การวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จึงให้งดการแถลงด้วยวาจาของคู่กรณี และมีประเด็นพิจารณาว่า กระบวนพิจารณาคัดเลือกชอบด้วย กฎหมายและระเบียบราชการ หรือไม่

**ประเด็นแรกที่ต้องวินิจฉัย จังหวัด มีอำนาจแต่งตั้ง
คณะกรรมการคัดเลือก หรือไม่**

พิเคราะห์ว่าจังหวัดมีอำนาจตามหนังสือฯ ว ๑๖/๒๕๓๘ และหนังสือ ที่ สธ. ๐๒๐๑.๐๓๖/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

**ประเด็นที่สอง การดำเนินการของคณะกรรมการ
คัดเลือก ชอบหรือไม่**

พิเคราะห์ว่า การกำหนดหัวข้อการประเมินเป็นไปตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ ผู้สมัครมีสิทธิเท่าเทียมกันและผลการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้สอบ

**ประเด็นที่สาม การดำเนินการสอบและให้คะแนนอยู่
ภายใต้การชี้แนะของประธานกรรมการหรือไม่**

พิเคราะห์ว่า การดำเนินการสอบเป็นการทำหน้าที่ ตามปกติ ต้องสันนิษฐานว่าเป็นการกระทำโดยสุจริต เว้นแต่ มีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานว่าไม่สุจริต ซึ่งผู้ร้องทุกข์ไม่มีหลักฐาน สนับสนุน

**ประเด็นที่สี่ คณะกรรมการคัดเลือก ฯ ใช้ดุลพินิจให้
คะแนนประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสุจริตและเป็นธรรม
หรือไม่**

พิเคราะห์ว่า การให้คะแนนมีการอธิบายและเป็นมติ เอกฉันท์ การประเมิน ข้อ ๑ ความรู้ฯ ผลการปฏิบัติงานนาย บ.

ได้สองชั้นมากกว่า ข้อ ๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ฯ ผู้ร้องทุกข์มีอาวุโสทางราชการมากกว่า ข้อ ๓. การปฏิบัติตนเหมาะสม ฯ และข้อ ๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ฯ ผู้สมัครทั้งสองรายเท่าเทียมกัน และข้อ ๕ เกณฑ์อื่น ๆ โดยสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ นาย บ. ตอบได้ดีกว่า จึงเห็นว่าการให้คะแนนเป็นไปโดยสุจริตและเป็นธรรม

ส่วนประเด็นร้องทุกข์อื่น ๆ เป็นการนึกคิดของผู้ร้องทุกข์ ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนคำกล่าวอ้าง จึงรับฟังไม่ได้

ก.พ.ค.จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์ โดยเห็นว่า การพิจารณาคัดเลือก ชอบแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น

๘. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ต้นเหตุมาจากฝ่ายการเมือง

กรณีที่ ๒๖ อธิบดีร้องทุกข์ ถูกโอนเป็นรองปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม เพราะไม่สนับสนุนพรรคการเมือง (เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๕๓ เรื่องแดงที่ ๐๑๕๗๒๕๔)

อธิบดีรายหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.รวม ๒ ประเด็น โดยมีปลัดกระทรวงและรัฐมนตรีต้นสังกัดเป็นคู่กรณีในการร้องทุกข์

ประเด็นแรกร้องทุกข์ว่าถูกโอนจากตำแหน่งอธิบดีเป็นรองปลัดกระทรวงในกระทรวงเดียวกันอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ชอบด้วยหลักธรรมาภิบาล และไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องทุกข์

๑) การโอนกระทำนอกฤดูกาลแต่งตั้งตามปกติและกระทำในขณะที่คณะรัฐมนตรีมีเวลาเหลืออยู่ตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศยุบสภาไม่ถึง ๑ เดือน โดยไม่ปรากฏความผิดหรือกระทำ

การที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่แต่อย่างใด สมควรให้คณะรัฐมนตรีชุดใหม่เป็นผู้พิจารณาจะเหมาะสมกว่าเพื่อจะได้สนองนโยบายรัฐบาลได้ถูกต้อง

๒) นาง จ. รong ปลัดกระทรวง ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอธิบดีแทนผู้ร้องทุกข์ เหลืออายุราชการเพียง ๕ เดือน แต่ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมนี้ ๓ ปี จึงเห็นทิศทางและปัญหาขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาฝีมือของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีภารกิจสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการอีกมาก

๓) การโอนไม่มีการดักเตือนก่อน ควรให้โอกาสชี้แจงทั้งที่ทางราชการกำหนดให้ผู้ร้องทุกข์ในฐานะอธิบดีลงนามรับรองการปฏิบัติราชการในฐานะคู่สัญญากับกระทรวง มีตัวชี้วัด มีการประเมิน ผลงาน และมีกำหนดระยะเวลาไว้ในสัญญาอย่างชัดเจน

๔) เชื่อว่า สาเหตุของการโอนน่าจะเกิดจากการที่ผู้ร้องทุกข์ในฐานะอธิบดีเป็นเพียงกรมเดียวในกระทรวงที่ปฏิเสธไม่สนับสนุนการระดมทุนให้แก่พรรคการเมืองที่รัฐมนตรีสังกัดอยู่

ปลัดกระทรวงได้โทรศัพท์แจ้งผู้ร้องทุกข์ว่ารัฐมนตรีให้สอบถามผู้ร้องทุกข์ว่าจะสนับสนุนพรรคการเมืองของรัฐมนตรีเป็นโต๊ะจีนกี่โต๊ะ

วันต่อมาผู้ร้องทุกข์ได้โทรศัพท์ถึงอธิบดี ๒ กรม และรองอธิบดีอีก ๑ กรม ต่างก็แจ้งว่าได้รับคำสั่งดังกล่าวเช่นเดียวกัน

เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เจ้าหน้าที่ของปลัดกระทรวงได้นำเอกสารมายื่นให้เจ้าหน้าที่หน้าห้องของผู้ร้องทุกข์ โดยแจ้งว่าปลัดกระทรวงให้นำมาส่ง ผู้ร้องทุกข์เปิดดูพบว่า เป็นหนังสือเชิญ

ชวนบริจาคเงินระดมทุนของพรรคการเมือง แต่ผู้ร้องทุกข์ยังไม่ตอบรับ

ปลัดกระทรวงสอบถามผู้ร้องทุกข์ว่า จะส่งยอดเงินสนับสนุนพรรคการเมืองดังกล่าวหรือยัง ตอนนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมได้ ๘๘ ที่นั่งแล้ว ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้ตอบคำถาม ได้แต่พยักหน้า

ผู้ร้องทุกข์เล่าเหตุการณ์นี้ให้รองอธิบดีทั้งสามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาฟัง ทุกคนนิ่งเงียบ ผู้ร้องทุกข์ในฐานะอธิบดีจึงแจ้งให้รองอธิบดีทั้งสามทราบว่า กรมจะไม่สนับสนุนการระดมทุนดังกล่าว

๕) เมื่อสิงหาคม ๒๕๕๓ ก็เคยมีการเรียกระดมทุนในลักษณะนี้ กล่าวคือ รองปลัดกระทรวงรายหนึ่ง ได้แจ้งให้อธิบดีทุกกรมระดมทุนบริจาคเข้ากองทุนเพื่อปราบปรามยาเสพติดของป.ป.ส. ตามนโยบายของรองนายกรัฐมนตรี ทุกกรมระดมทุนได้ ๓ - ๔ ล้านบาท ส่วนกรมของผู้ร้องทุกข์นั้น แจ้งเวียนข้าราชการทั่วประเทศและบริจาคได้ ๔๗๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น การรวบรวมยอดเงินบริจาคได้ ๑๐ ล้านบาทเศษ ครั้งนี้ จึงเป็นผลงานของรองปลัดกระทรวงรายนี้ ซึ่งในเวลาต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง ทั้งที่อ่อนอาวุโสกว่าผู้ร้องทุกข์ถึง ๕ ปี

๖) การย้ายผู้บริหารระดับสูงครั้งนี้ทำให้เกิดการผูกขาดอำนาจทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณอย่างเบ็ดเสร็จ การแต่งตั้งโอนย้ายข้าราชการกระทรวงครั้งใหญ่ที่สุดเท่าที่เคยมีมา หลายร้อยตำแหน่งจะเกิดขึ้นและต้องตกอยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกับรัฐมนตรี

ประเด็นร้องทุกข์เรื่องที่ ๒ ได้แก่การที่ปลัดกระทรวง มีคำสั่ง ที่ ๖๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ แต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ ให้รักษาราชการแทนรองปลัดกระทรวง ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง และรัฐมนตรีมี คำสั่ง ที่ ๖๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ แต่งตั้งนาง จ. รองปลัดกระทรวง รักษาาราชการแทนอธิบดีซึ่งเป็นตำแหน่งของ ผู้ร้องทุกข์ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๔ ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า คำสั่งทั้งสองฉบับดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ เนื่องจากการแต่งตั้ง ผู้รักษาราชการแทนอธิบดีจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อธิบดี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อีกทั้งตำแหน่งอธิบดี ต้องได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเสียก่อนตามมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว

กรณีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ในวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ กระทรวงได้จัดงานเลี้ยง ต่อหน้ารองนายกรัฐมนตรีที่กำกับกระทรวง โดยผู้ร้องทุกข์ไปพบ รัฐมนตรีในวันรุ่งขึ้นและได้พูดปรับความเข้าใจกัน ซึ่งรัฐมนตรีได้ส่ง คำแก้คำร้องทุกข์และระบุว่าผู้ร้องทุกข์มีพฤติกรรมเมาสุรา ในงานเลี้ยง

พรรคการเมืองต้นสังกัดของรัฐมนตรีได้จัดงานงานเลี้ยง อาหารเย็นจำนวน ๓๐๐ โต๊ะ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ ณ ศูนย์ ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์

ผู้ร้องทุกข์ได้รับการเสนอย้ายเป็นรองปลัดกระทรวงตามมติ ครม.เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ โดยย้ายนาง จ. รองปลัดกระทรวงฯ มาเป็นอธิบดีแทน และปลัดกระทรวงฯ มีคำสั่งกระทรวงที่ ๖๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ แต่งตั้งให้ ผู้ร้องทุกข์รักษาราชการแทนรองปลัดกระทรวง และรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๖ แต่งตั้งให้นาง จ. รองปลัดกระทรวงฯ รักษาการแทน อธิบดี ตามคำสั่งกระทรวงที่ ๖๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔

ประเด็นวินิจฉัยที่ ๑ การที่ปลัดกระทรวง หรือคู่กรณีในการร้องทุกข์ที่ ๑ และรัฐมนตรี หรือคู่กรณีในการร้องทุกข์ที่ ๒ เสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้ง (โอน) ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายและเหตุผล หรือไม่

เห็นว่า ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งอธิบดี ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๓ (๒) (ข) ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ การที่ปลัดกระทรวง และ รัฐมนตรี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๒๑ และ มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบ มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๓ (๒) (จ) ของกฎ ก.พ.ฉบับเดียวกัน อันเป็น

ตำแหน่งประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน ถือว่าเป็นโอนหรือย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติ ซึ่งต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้นำเรื่องการโอนหรือย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับเดียวกันในกรณีตามปกติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ มาใช้กับการโอนกรณีนี้โดยอนุโลม ปลัดกระทรวง และรัฐมนตรี จึงมีอำนาจตามกฎหมายที่จะเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงได้โดยไม่ต้องเตือนผู้ร้องทุกข์ก่อน และไม่ถือว่าเป็นความผิดของผู้ร้องทุกข์ เนื่องจากการย้ายมิใช่โทษทางวินัย ดังนั้น การกระทำของคู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองจึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงชอบด้วยเหตุผลหรือไม่

เหตุที่เสนอย้ายผู้ร้องทุกข์ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง สืบเนื่องจากผลการปฏิบัติงานของผู้ร้องทุกข์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ หากให้ปฏิบัติงานต่อไปตามเดิม จะเกิดผลเสียหายต่อทางราชการ โดยมีเอกสารแสดงผลการประเมิน ว่าภารกิจตาม

นโยบายของกรมในด้านการกำหนดมาตรฐาน และด้านการเพิ่ม
ทักษะในงานของกรม มีความคืบหน้าคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๑ และ
ร้อยละ ๓๒.๗๒ ตามลำดับ อันเป็นผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าผลการ
ปฏิบัติงานของกรมอื่น

ผู้ร้องทุกข์ในฐานะอธิบดีถูกเร่งรัดและติดตามผลการ
ปฏิบัติราชการ รวมทั้งสิ้น ๖ ครั้ง

การจ้างประชาสัมพันธ์การจัดงานอาเซียนครั้งที่ ๘
ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นงานระดับ
นานาชาติ เกิดความล่าช้าและไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร แสดงให้
เห็นว่าผู้ร้องทุกข์กำกับดูแลงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ไม่เต็มที่
ขาดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

ความประพฤติของผู้ร้องทุกข์ ต่อมสุรา เมื่อวันที่ ๑๗
มกราคม ๒๕๕๔ ณ ห้องอาหารจีน โรงแรมแห่งหนึ่ง จนไม่สามารถ
ควบคุมสติได้นั้น มีแต่คำกล่าวอ้างของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย กรณีไม่
อาจชี้ชัดว่าผู้ร้องทุกข์ประพฤติตนเสื่อมเสียตามคำกล่าวอ้างของ
คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสอง

เอกสารที่เชิญชวนเป็นเอกสารเปิดเผยที่พรรคการเมือง
จัดทำรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้ที่จะสนับสนุน
พรรคปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นเอกสารสาธารณะและไม่ระบุชื่อ
ผู้รับ การโอนผู้ร้องทุกข์เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคู่กรณีในการ
ร้องทุกข์โดยชอบด้วยกฎหมาย แม้อาจจะรับฟังข้อเท็จจริงได้ตามคำ
กล่าวอ้างของ ผู้ร้องทุกข์ กรณีก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่คู่กรณีต้องยกไป
ว่ากล่าวกันตามกฎหมายอื่น คำกล่าวอ้างของผู้ร้องทุกข์จึงไม่มี
น้ำหนักเพียงพอที่จะหักล้างข้อเท็จจริงในเรื่องผลการปฏิบัติงานซึ่ง

เป็นเหตุผลหลักในการย้าย คำร้องทุกข์กรณีนี้จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย

ฉะนั้น ประเด็นที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า เหตุที่ผู้ร้องทุกข์ถูกย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง น่าจะเกิดจากการที่ผู้ร้องทุกข์ปฏิเสธไม่สนับสนุนการระดมทุนให้แก่พรรคนั้น เป็นข้อกล่าวอ้างที่ปราศจากพยานหลักฐานที่ชัดเจนมาสนับสนุน กรณีไม่อาจชี้ชัดว่า การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้ง (โอน) ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง เป็นการกระทำที่ปราศจากเหตุผลและกลั่นแกล้งผู้ร้องทุกข์ แต่ในทางกลับกัน คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองมีเอกสารหลักฐานมาสนับสนุนการเสนอแต่งตั้ง (โอน) ผู้ร้องทุกข์หลายประการ คำกล่าวอ้างของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

การแต่งตั้งรองปลัดกระทรวงเป็นปลัดกระทรวงตามที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้าง เป็นการดำเนินการคัดเลือกตามมาตรา ๕๗ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง ตามที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ และ ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยรองปลัดกระทรวงได้คะแนนรวมสูงสุดเป็นลำดับที่ ๑ คือ ๔๕ คะแนน ส่วนผู้ร้องทุกข์ได้คะแนนรวมเป็นลำดับที่ ๒ คือ ๔๔ คะแนน ข้ออ้างของผู้ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น

ที่อ้างว่าการย้ายกระทำนอกฤดูกาลแต่งตั้งตามปกติและกระทำในขณะที่คณะรัฐมนตรีมีเวลาเหลืออยู่ตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศยุบสภาไม่ถึง ๑ เดือน โดยไม่ปรากฏความผิดหรือกระทำการที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่แต่อย่างใด สมควรให้คณะรัฐมนตรีชุดใหม่เป็นผู้พิจารณาจะเหมาะสมกว่าเพื่อจะได้สนองนโยบายรัฐบาลได้ถูกต้องนั้น เห็นว่า การย้ายครั้งนี้เป็นไปหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ตามว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ย้าย ผู้ร้องทุกซ์เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องเตือนหรือให้โอกาสผู้ร้องทุกซ์ชี้แจงก่อน เพราะการย้ายมิใช่การลงโทษทางวินัย ข้ออ้างของผู้ร้องทุกซ์ฟังไม่ขึ้น

ที่อ้างว่านาง จ. รองปลัดกระทรวง ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอธิบดีแทนผู้ร้องทุกซ์ไม่เหมาะสมนั้น ข้อเท็จจริงพบว่าหลังจากที่นาง จ.ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิบดีแล้ว ได้เตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และรองรับการเข้ารับการทดสอบตามมาตรฐาน จำนวน ๒๒ สาขา ดังนั้น ข้ออ้างของผู้ร้องทุกซ์ฟังไม่ขึ้น

การที่ผู้ร้องทุกซ์อ้างว่า การแต่งตั้งโยกย้ายตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งนี้จะมีผลกระทบสำคัญ ทำให้เกิดการผูกขาดอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จในกระทรวง เห็นว่า ไม่ชอบด้วยเหตุผล เพราะการแต่งตั้งข้าราชการต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนที่ ก.พ.กำหนด ดังนั้น คำกล่าวอ้างนี้ของผู้ร้องทุกซ์ไม่มีสาระอันควรรับฟัง

ประเด็นที่ ๒ ที่อ้างว่า คำสั่งกระทรวง ที่ ๖๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ และ ที่ ๖๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือขัดต่อมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ หรือไม่ อย่างไร

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า

มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า ภายใต้บังคับบทบัญญัติมาตรา ๑๑ ในกระทรวงหนึ่ง ให้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และมาตรา ๒๑ บัญญัติว่า ให้ปลัดกระทรวงคนหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ (๒) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการของส่วนราชการ ในกระทรวงรองจากรัฐมนตรี

มาตรา ๔๔ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ปลัดกระทรวงจะแต่งตั้งข้าราชการในกระทรวงซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

มาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองอธิบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน ฯลฯ แต่ถ้าวรณมนตรีว่าการกระทรวงเห็นสมควรเพื่อความเหมาะสมแก่การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ในกรณีนั้น รัฐมนตรีจะแต่งตั้งข้าราชการคนใดคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีหรือเทียบเท่า เป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

กรณีนี้จะเห็นได้ว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองได้เสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีย้าย ผู้ร้องทุกข์ ไปดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง พร้อมกับข้าราชการอื่น รวม ๔ ราย และคณะรัฐมนตรี

มีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงเสนาอตั้งแต่วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ปลัดกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แต่งตั้งให้ผู้ร้องทุกข์ รักษาราชการแทนรองปลัดกระทรวง ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง ตามคำสั่งกระทรวง ที่ ๖๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ และรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๖ แต่งตั้งให้นาง จ. รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทนอธิบดีตามลำดับ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง ตามคำสั่งกระทรวง ที่ ๖๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ จึงเป็นคำสั่งที่ออกโดยชอบด้วยกฎหมาย และคำสั่งทั้งสองฉบับนี้ เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ทั้งสองได้เสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาย้ายผู้ร้องทุกข์และข้าราชการ รวม ๔ ราย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น เพราะผู้ร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นคำสั่งที่ใช้ดุลพินิจโดยชอบแล้ว

ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยว่าเรื่องร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ ๒๗ ก.พ.ค. สั่งคืนตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครองให้ผู้ร้องทุกข์ (เรื่องดำที่๕๓๒๐๐๔๙ เรื่องแดงที่ ๐๐๔๑๒๕๔)

นาย ว. อธิบดีกรมการปกครอง ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค. กรณีถูกย้ายจากตำแหน่ง อธิบดีกรมการปกครอง ไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย โดยให้ไปรักษาการในตำแหน่ง

ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๓ โดยผู้ร้องทุกข์เห็นว่าเหตุที่ถูกย้ายเนื่องจากปลัดกระทรวงมหาดไทย และที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่พึงพอใจ ๔ ประการ คือ

๑. โครงการจัดระบบให้บริการประชาชนด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนแบบใหม่ งบประมาณ ๓,๔๙๐ ล้านบาท ที่มีการแก้ไข TOR เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับจ้างบางราย ซึ่งผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วย

๒. ผู้ร้องทุกข์เกี่ยวข้องกรณีการทุจริตการสอบเข้าโรงเรียนนายอำเภอ ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

๓. กรณีนาย ส. รองนายกรัฐมนตรีในฐานะ ผู้อำนวยการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน (ศอฉ.) สั่งการด้วยวาจาทางโทรศัพท์ให้อธิบดีกรมการปกครองสนับสนุนอาวุธปืนลูกซอง ๕ นัด จำนวน ๓,๐๐๐ กระบอก พร้อมกระสุน ส่งมอบให้ ศอฉ. ซึ่งนาย ว. ในฐานะอธิบดีกรมการปกครอง ชี้แจงว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่มีอำนาจสั่งผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้มีอำนาจคือปลัดกระทรวงมหาดไทย

๔. โครงการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนอิเล็กทรอนิกส์แบบอเนกประสงค์ (Smart Card) งบประมาณ ๙๐๐ ล้านบาท โครงการนี้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับกระทรวงมหาดไทย แต่มีความพยายามดึงงานกลับมาให้กระทรวงมหาดไทยจัดซื้อบัตร Smart Card เอง

ก.พ.ค.พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการย้ายผู้ร้องทุกข์เป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นการใช้ดุลพินิจ

โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตาม กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๗ วรรคสอง (๑) และเป็นการขัดต่อมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ตามข้ออ้างในคำร้องของนาย ว. ว่าเหตุผลที่แท้จริงในการย้ายเป็นเพราะผู้ร้องทุกข์ไม่ยอมดำเนินการตามความต้องการของ ปลัดกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และคณะทำงานที่ปรึกษารัฐมนตรีฯ ในโครงการจัดระบบให้บริการประชาชนด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนแบบใหม่ ที่มีการแก้ไข TOR เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับจ้างบางราย ซึ่งผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยและเสนอให้มีการทบทวนตามข้ออ้างข้อ ๑ และโครงการจัดทำบัตร Smart Card ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับกระทรวงมหาดไทย แต่มีความพยายามดึงงานกลับมาให้กระทรวงมหาดไทยจัดซื้อบัตร Smart Card เอง เป็นเหตุให้ไม่สามารถจัดหาบัตรเปล่ามาผลิตบัตรประชาชนให้แก่ประชาชนที่มาขอทำบัตรฯ ได้ทันตามกำหนดเวลา ตามข้ออ้างข้อ ๔ ส่วนข้ออ้างข้อ ๒ และข้อ ๓ ยังไม่มีข้อเท็จจริงสนับสนุนให้รับฟังได้ตามคำร้องแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ก.พ.ค. ยังเห็นว่า เดิมก่อนการเสนอให้มีการย้ายผู้ร้องทุกข์ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขอรับความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ นั้น ไม่มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยว่างแต่อย่างใด สาเหตุที่ตำแหน่งว่างเนื่องจากการเสนอหรือขอให้ นาย พ. ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย

ย้ายไปดำรงตำแหน่ง รองอธิบดีกรมการปกครอง ซึ่งเป็นการลดระดับลงมา และในการเสนอครั้งเดียวกันนี้ได้เสนอให้ย้ายนาย ว. จากตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครองไปดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย แทนนาย พ. ซึ่งไม่มีเหตุผล

รวมทั้ง ก.พ.ค. เห็นว่าข้อกล่าวอ้างของปลัดกระทรวงมหาดไทยในการย้ายผู้ร้องทุกข์ ที่ว่า เนื่องจากกระทรวงมหาดไทยมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ความไม่สงบ มีการชุมนุมทางการเมืองทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงของสถานที่ราชการ ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงจำเป็นต้องย้ายนาย ว. นั้นไม่มีเหตุผลที่จะรับฟังได้แต่อย่างใด เพราะเมื่อพิจารณาจากการให้เหตุผลของคู่กรณีในการร้องทุกข์สองครั้งที่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเปรียบเทียบกับที่ได้แก้คำร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. แล้วเห็นว่า เป็นเหตุผลที่ไม่ตรงกัน ประกอบกับไม่ปรากฏว่าในขณะนั้นคู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มอบหมายภารกิจพิเศษให้แก่ นาย ว.ปฏิบัติ แล้วปฏิบัติไม่ได้หรือมีความผิดพลาดบกพร่องแต่อย่างใด กลับปรากฏว่านาย ว. ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมการปกครองอย่างเต็มที่แล้วตามที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างและคู่กรณีในการร้องทุกข์มิได้โต้แย้ง จึงไม่มีเหตุผลที่จะย้ายผู้ร้องทุกข์โดยอ้างเหตุสถานการณ์การชุมนุมที่ยังไม่มีความรุนแรงในขณะนั้น ประกอบกับคู่กรณีในการร้องทุกข์มิได้แสดงข้อเท็จจริงหรือให้เหตุผลที่แสดงให้เห็นได้ว่านาย ม.ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอธิบดีกรมการปกครอง มีความรู้ความสามารถดีกว่าผู้ร้องทุกข์อย่างไร

ทั้งในเรื่องที่เสนอต่อคณะรัฐมนตรี และในคำแก้คำร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ ก.พ.ค. ข้ออ้างในประเด็นนี้ของปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงเป็น ข้ออ้างที่ไม่มีข้อเท็จจริงและเหตุผลที่สนับสนุนจึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ผู้ร้องทุกข์ดำเนินการในเรื่องการจัดหาคอมพิวเตอร์ฯ และเรื่องบัตรประชาชนนั้น เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ของทาง ราชการมิใช่เพื่อกลุ่มบุคคลใด เมื่อมีการย้ายด้วยเหตุผลนี้ จึงเป็น การกระทำที่ขัดต่อมาตรา ๔๒ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๑๖๔/๒๕๕๓ ลง วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง ให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง ราย นาย ว. โดยให้มีผลยกเลิกตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ อันเป็นวัน ออกคำสั่ง

๒. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๑๖๕/๒๕๕๓ ลง วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง ให้ข้าราชการรักษาการแทน เฉพาะรายนาย ม. โดยให้มีผลยกเลิกตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๓ อันเป็นวันออกคำสั่ง

๓. ยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนและให้ข้าราชการพลเรือนพ้นจากตำแหน่ง เฉพาะรายที่ ๒) นาย ว. พ้นจากตำแหน่ง อธิบดีกรมการปกครอง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สำนักงาน ปลัดกระทรวง และรายที่ ๓) นาย ม. เฉพาะส่วนที่ให้ดำรงตำแหน่ง

อธิบดีกรมการปกครอง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ อันเป็นวันที่ประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้

๔. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๓๐๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญขาดจากอัตราเงินเดือนและได้รับเงินเดือน เฉพาะราย นาย ว. และราย นาย ม. โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ อันเป็นวันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับใช้

ทั้งนี้ ให้แจ้งและส่งคำวินิจฉัยนี้ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยในฐานะผู้ออกคำสั่งตาม ข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๔ และส่งคำวินิจฉัยนี้ให้นายกรัฐมนตรี ในฐานะผู้ออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนและให้ข้าราชการพลเรือนพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวตาม ข้อ ๓ เพื่อให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย และนายกรัฐมนตรี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามนัย มาตรา ๑๒๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

และการที่ ก.พ.ค. ได้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและประกาศดังกล่าวจึงทำให้ผู้ร้องทุกข์ยังคงมีสถานะเป็นอธิบดีกรมการปกครองเช่นเดิม ตั้งแต่วันที่มิมีผลยกเลิกคำสั่งและประกาศดังกล่าว

ส่วนนาย ม. นั้น เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและคู่กรณีในการร้องทุกข์เรื่องนี้ที่จะเยียวยาจัดหาตำแหน่งให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมต่อไป

**กรณีที่ ๒๘ รองอธิบดีร้องปลัดกระทรวงและรัฐมนตรี แต่งตั้ง
อธิบดีไม่เป็นธรรม (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๑๑๓ เรื่อง
แดงที่ ๐๐๔๓๒๕๔)**

รองอธิบดีกรมหนึ่งได้ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค. ว่า ปลัดกระทรวง
และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต้นสังกัด ดำเนินการด้วยความ
ไม่โปร่งใส ไม่ชอบด้วยขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ
เป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและยังเป็นการเลือก
ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรม (นักบริหารระดับสูง) ไม่ชอบด้วย
กฎหมาย จึงขอให้ ก.พ.ค. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง

เรื่องนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ปลัดกระทรวงฯ เห็นชอบให้
หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อข้าราชการจำนวน ๑-๒ ชื่อ
และแจ้งให้กรมในสังกัดจำนวน ๒ กรม เสนอรายชื่อข้าราชการ ๑-๒ ชื่อ
หลังจากนั้นกรมของรองอธิบดีผู้ร้องทุกข์ ได้มีบันทึก เสนอ
รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของ
ตำแหน่งอธิบดี (นักบริหารระดับสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๑ และเสนอ
รายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติลำดับที่ ๑ ได้แก่ ผู้ร้องทุกข์ และ
ลำดับที่ ๒ ได้แก่ นาย ต. รองอธิบดีอีกรายหนึ่ง ส่วนกรมที่สองได้
มีบันทึกแจ้งว่าไม่ขอเสนอ จากนั้นคณะกรรมการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
ระดับสูง และนักบริหารระดับสูง ได้พิจารณาเสนอชื่อผู้ที่มีความ
เหมาะสม เรียงตามลำดับ ได้แก่ลำดับที่ ๑ ผู้ร้องทุกข์ คະแนน
ร้อยละ ๘๙.๒๕ และลำดับที่ ๒ นาย ต. คະแนนร้อยละ ๘๔.๕๐
โดยปลัดกระทรวงฯ ได้เสนอชื่อ นาย ต. ต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

ซึ่งได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรม โดยให้เหตุผลว่านาย ต. มีความอาวุโสและไม่เคยถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย สำนักงานปลัดกระทรวง จึงได้เสนอเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง โดยรัฐมนตรีมีหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอรายชื่อ นาย ต. ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้อนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

องค์คณะวินิจฉัยได้มีการไต่สวนเพิ่มเติม จากปลัดกระทรวงที่ได้เกษียณอายุราชการไปหลังจากการเสนอชื่อ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ในฐานะปลัดกระทรวงที่ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี ในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ นอกจากนี้ยังได้ไต่สวนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอดีตเลขาธิการ ก.พ. ในประเด็นการแปลเจตนารมณ์ของมาตรา ๔๒ (๓) และ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

ประเด็นแรกที่จะต้องวินิจฉัย การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เรื่องนี้รับฟังข้อเท็จจริงได้ว่า ปลัดกระทรวง พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอแล้วเห็นว่า เรื่องการเสนอชื่อข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี เป็นภารกิจที่สมควร

จะดำเนินการให้เสร็จสิ้น ซึ่งเรื่องการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง ในทางปฏิบัติการดำเนินการในเรื่องนี้ไม่อาจเสร็จสิ้น หาก ปลัดกระทรวงนำเสนอชื่อข้าราชการที่ฝ่ายการเมืองไม่เห็นชอบ ดังนั้น ก่อนที่จะได้มีบันทึกเสนอข้าราชการที่จะได้เลื่อนขึ้นให้ดำรง ตำแหน่งระดับอธิบดีต่อไป ปลัดกระทรวงจึงเป็นฝ่ายไปพบรัฐมนตรี ต้นสังกัด โดยได้ให้ข้อมูลทั้งของผู้ร้องทุกข์และนาย ต. ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ประวัติการรับราชการ ผลงาน เป็นที่ ประจักษ์แก่รัฐมนตรีฯ ว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก ปลัดกระทรวง ฯ จึงได้มีบันทึกสำนักบริหารกลางถึงรัฐมนตรีฯ เพื่อ เสนอชื่อนาย ต. ต่อรัฐมนตรีฯ เพื่อดำรงตำแหน่งอธิบดี โดยให้ เหตุผลประกอบการนำเสนอว่า นาย ต. เป็นผู้เหมาะสม เพราะมี ความอาวุโสโดยดำรงตำแหน่งรองอธิบดีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ไม่เคยถูกสอบสวนทางวินัยปรากฏตามบันทึกสำนักบริหารกลาง ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงมีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า รัฐมนตรีฯ ได้ก้าวก่ายหรือแทรกแซงในการเลื่อนนาย ต. ให้ดำรง ตำแหน่งอธิบดี อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือไม่และปลัดกระทรวงฯ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้ไปพบรัฐมนตรีว่าการ ฯ เป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยระบบคุณธรรมตามนัยของกฎหมาย และได้ใช้ดุลพินิจโดยชอบหรือไม่

โดยที่มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ บัญญัติว่า ภายใต้ บังคับบทบัญญัติมาตรา ๑๑ ในกระทรวงหนึ่งให้มีรัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบ ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน ในกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อ รัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หรืออนุมัติ โดยจะให้รัฐมนตรี ช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการก็ได้

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแม้จะมาจากพรรคการเมืองและเป็น นักการเมืองแต่เมื่อได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีแล้ว ก็จะมีหน้าที่ บริหารราชการแผ่นดินโดยจะเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในกระทรวง และรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ ผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่ คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หรือ อนุมัติสิ่งการเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงที่ตนรับผิดชอบ จึงเป็น เรื่องปกติของการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการฯที่จะมี การหารือกับข้าราชการในสังกัด และปลัดกระทรวงก็ย่อมจะ สามารถปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับข้อราชการของกระทรวงกับ รัฐมนตรีฯได้เช่นกัน

ก.พ.ค.วินิจฉัยว่าตามข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นประกอบ กับตามอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๐ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ การ หารือระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกับปลัดกระทรวง ถือเป็น เรื่องกระบวนการบริหารงานทางบุคคล ดังนั้น จึงยังฟังไม่ได้ว่า รัฐมนตรี ได้ใช้สถานะหรือตำแหน่งของนักการเมืองในลักษณะมี พฤติการณ์ก้าวท้าวหรือแทรกแซงอันจะขัดกับมาตรา ๒๖๖(๒)

ประกอบมาตรา ๒๖๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

ส่วนประเด็นเรื่องปลัดกระทรวงฯ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ได้ไปพบรัฐมนตรีฯ ก็ไม่มีข้อเท็จจริงใดที่จะชี้ได้ว่า การกระทำดังกล่าวของปลัดกระทรวงขาดความเป็นกลางทางการเมืองหรือนำเรื่องการสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในครั้งนี้ ดังนั้น จึงยังฟังไม่ได้ว่าการกระทำของปลัดกระทรวงขัดกับระบบคุณธรรม

นอกจากนี้ เรื่องนี้รับฟังข้อเท็จจริงได้ว่า ปลัดกระทรวงพิจารณาแล้ว ได้เลือก นาย ต. โดยให้เหตุผลการเสนอชื่อ ดังนั้น จึงฟังได้ว่า ปลัดกระทรวงได้ระบุเหตุผลของการตัดสินใจที่จะเลือกเสนอชื่อนาย ต. เพื่อเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด จึงถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และถือเป็นการใช้ดุลพินิจแล้ว และโดยที่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดๆ ที่จะแสดงว่า ปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ หรือโดยไม่สุจริต ดังนั้น จึงฟังไม่ได้ว่า ปลัดกระทรวง ได้ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบหรือเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด ฉะนั้น การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี จึงชอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตามหนังสือสำนักงานก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นที่ ๒ ร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ฟังขึ้นหรือไม่

พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า การแต่งตั้งให้นาย ต. เป็นอธิบดี ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด และเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมาย ร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์จึงฟังไม่ขึ้น

ส่วนเรื่องของผู้ร้องทุกข์เห็นว่า การที่ผู้เกี่ยวข้องได้เสนอให้นาย ต. ดำรงตำแหน่งอธิบดี และคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติ ทั้งที่นาย ต. ได้คะแนนสัมภาษณ์ ๐ คะแนน นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เป็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ร้องทุกข์เพราะจากคะแนนที่คณะกรรมการคัดเลือกได้ให้นาย ต. รวมทุกด้านแล้วนาย ต. ได้คะแนน ร้อยละ ๘๔.๕๐

คำร้องทุกข์ที่ว่า นาย ต. ซึ่งได้ฟ้องปลัดกระทรวงฯ เป็นคดีอาญาต่อศาลอาญา ต่อมา นาย ต. ได้ถอนฟ้องคดีดังกล่าว ก่อนที่จะมีการแสดงวิสัยทัศน์และพิจารณาคุณสมบัติการประเมินบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อนำเสนอปลัดกระทรวง ใช้ดุลพินิจคัดเลือก ผลปรากฏว่าปลัดกระทรวงได้เสนอชื่อนาย ต. เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งอธิบดี พฤติการณ์ดังกล่าวเสมือนเป็นข้อเสนอต่างตอบแทนที่นาย ต. ได้เสนอให้ปลัดกระทรวง

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เรื่องที่นาย ต. ได้ฟ้องปลัดกระทรวง เป็นจำเลยต่อศาลอาญา ในข้อหาหรือฐานความผิด เจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ศาลได้นัดไต่สวนมูลฟ้อง นอกจากนี้ นาย ต.

ยังได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องปลัดกระทรวง เป็นจำเลยต่อศาลจังหวัด
แห่งหนึ่ง ความอาญาและคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ในข้อหา
หรือฐานความผิดหมิ่นประมาท และค่าเสียหายศาลได้นัดไต่สวนมูล
ฟ้อง และศาลได้นัดไกล่เกลี่ยหลายครั้ง และศาลได้อนุญาตให้
โจทก์ถอนฟ้องตามที่โจทก์มีคำร้องขอ ซึ่งเมื่อได้พิจารณาเหตุผลการ
ขอถอนฟ้องของโจทก์แล้ว จึงยังไม่อาจจะแปลได้ว่า ปลัดกระทรวง
จะสนับสนุนโจทก์เพียงคนเดียวให้เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น

จากเหตุผลที่ได้วินิจฉัยข้างต้น จึงยังรับฟังไม่ได้ว่า
ปลัดกระทรวง มีพฤติการณ์กระทำการต่างตอบแทน ดังนั้น ข้ออ้าง
ของผู้ร้องทุกข้อในประเด็นนี้ จึงยังไม่อาจรับฟัง

คำร้องทุกข้อที่ว่า นาย ต. อาจมีพฤติกรรมที่ไม่โปร่งใส
กรณีการจัดซื้อ จัดจ้าง ของกรมที่มีผู้ร้องเรียนกล่าวหานาย ต. ต่อ
ประธานคณะกรรมการฯ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งกรรมการฯ ได้
ส่งเรื่องดังกล่าวให้กระทรวงและสำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินงานตาม
ระเบียบกฎหมายต่อไป

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องอยู่ระหว่าง
การพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยังไม่มีผลถึงที่สุดว่า
ผู้ถูกร้องเรียน (นาย ต.) ได้กระทำความผิดหรือไม่ประการใดจึงยัง
ไม่อาจที่จะฟังเป็นข้อยุติได้ว่า นาย ต. มีพฤติการณ์ที่ไม่โปร่งใส
ตามที่ผู้ร้องทุกข้อกล่าวอ้าง

คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ จึงวินิจฉัยว่า การ
ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อธิบดีกรณีนี้ ชอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ใน

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมาย จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข้อ ทั้งนี้ตามนัยข้อ ๕๓ ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.พ.ค. โดยมติเสียงข้างมาก (๕ ต่อ ๒) วินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข้อ

กรณีที่ ๒๙ ผู้บริหารระดับสูงสามรายร้องรัฐมนตรีแต่งตั้ง ปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๙๙, ๕๓๒๐๑๓๕, ๕๓๒๐๑๕๒, และ ๕๓๒๐๑๕๘ เรื่องแดงที่ ๐๑๑๘๒๕๔, ๐๑๑๙๒๕๔, ๐๑๒๐๒๕๔)

ผู้บริหารระดับสูง รวม ๓ ราย ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในช่วงการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงที่มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ กรณีรัฐมนตรีเสนอชื่อนาย ว.ต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ได้รับแต่งตั้งเป็นปลัดกระทรวง ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม เพราะ ๑) ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งกระบวนการนำเสนอ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติไม่ชอบ ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง ไม่มีความเป็นกลาง เนื่องจากมีเหตุโกรธเคืองกับ

ผู้ร้อง ๓) ในการพิจารณาแต่งตั้งนาย ว. ให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง เป็นการนำความคิดเห็นทางการเมือง การตอบสนอง เกื้อกูล ต่อนักการเมืองมาเป็นหลักประกอบการพิจารณาความ เหมาะสม และ ๔) การแต่งตั้งปลัดกระทรวงครั้งนี้ ไม่ได้เป็นไปเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ รวมทั้งอาวุโสทางราชการ

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เรื่องนี้เนื่องจากตำแหน่ง ปลัดกระทรวง (นักบริหารระดับสูง) จะว่างลงในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ (เนื่องจากการเกษียณอายุของผู้ดำรงตำแหน่ง) นาย ม. ปลัดกระทรวง ในขณะนั้น จึงมีหนังสือ กระทรวง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๓ แจ้งให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หรืออธิบดีให้จัดทำสรุปผลงานที่สำคัญผลการปฏิบัติงานประจำปี และข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงซึ่ง มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติดังกล่าว รวม ๑๑ ราย

นาย ม. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสม จึงได้นำ รายชื่อข้าราชการดังกล่าวรวม ๑๑ ราย รวมทั้งผู้ร้องทุกซ์ ที่ ๑ และ ผู้ร้องทุกซ์ ที่ ๒ ด้วย เสนอรัฐมนตรีซึ่งเป็นคู่กรณีในการร้องทุกซ์ พร้อมทั้งสรุปผลงาน และวิสัยทัศน์ของแต่ละราย (มีรายหนึ่งแจ้งว่า ไม่ประสงค์จะส่งผลงาน) เพื่อพิจารณาคัดเลือก ซึ่งในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๓ รัฐมนตรีได้ประเมินบุคคลจากรายชื่อและผลงาน แล้วได้นำชื่อนาย ม. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงและคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เห็นชอบ

หลังจากนั้นรัฐมนตรีได้มีคำสั่งแต่งตั้งนาย ข. รอง ปลัดกระทรวงรักษาราชการแทนปลัดกระทรวง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ แต่ในระหว่างการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้นาย ม. พ้นจากตำแหน่งอธิบดีและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง นั้น นาย ม. ได้มีหนังสือแจ้งไม่ขอรับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง รัฐมนตรีจึงได้มีหนังสือ ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีทบทวนการ แต่งตั้งปลัดกระทรวง โดยขอให้พิจารณาอนุมัติให้นาย ม. ดำรง ตำแหน่งอธิบดีตามเดิม และขอให้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง นาย ว. อธิบดีอีกกรมหนึ่งในขณะนั้นให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง โดย รัฐมนตรีได้คัดเลือกชื่อนาย ว. จากรายชื่อข้าราชการที่กระทรวงได้ เคยเสนอ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ

ประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยมีว่า (๑) การที่ผู้ร้องทุกข์ ที่ ๑ อ้างเหตุขัดแย้งกับ รัฐมนตรี เรื่องการดำเนินโครงการสำคัญ ทำให้รัฐมนตรี ขาดความเป็นกลางในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเสนอ ชื่อผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงหรือไม่ (๒) การพิจารณาเสนอชื่อ นาย ว. ต่อคณะรัฐมนตรีโดยไม่ได้ให้มีการแสดงวิสัยทัศน์ใหม่ และ เลื่อนนาย ว. โดยไม่นำเรื่องอาวุโสมาประกอบการพิจารณา นั้น เป็น การไม่ปฏิบัติตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่ กำหนดไว้สำหรับกรณีนี้ หรือไม่ (๓) เป็นการดำเนินการตาม อำเภोजใจ อันเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบหรือไม่ และ (๔) หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงและอธิบดีในสังกัดกระทรวงเท่านั้นที่มี สิทธิได้รับการพิจารณาเสนอชื่อเป็นปลัดกระทรวงนั้น เป็นการเลือก

ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กีดกันผู้ร้องทุกข์ที่ ๓ ขัดกับมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การที่ผู้ร้องทุกข์ที่ ๑ มีความเห็นเรื่องการดำเนินโครงการให้บริการประชาชนนั้น ยังไม่เข้าเหตุตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามที่ผู้ร้องทุกข์ที่ ๑ กล่าวอ้าง และความเห็นของผู้ร้องทุกข์ ที่ ๑ ที่อ้างว่าขัดแย้งกันนั้นก็ยิ่งไกลเกินกว่าที่จะพิจารณาได้ว่าเป็นเหตุขัดแย้งกับรัฐมนตรีถึงขนาดที่ทำให้รัฐมนตรีพิจารณาเรื่องนี้ไม่ได้ ด้วยเหตุขาดความเป็นกลางตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน

สำหรับการพิจารณาเสนอรายชื่อนาย ว. โดยไม่ให้มีการแสดงวิสัยทัศน์ใหม่ รวมทั้งเหตุผลเรื่องอาวุโส นั้น เห็นว่ารัฐมนตรีปฏิบัติตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้สำหรับรายนี้แล้ว ไม่ใช่การดำเนินการตามอำเภอใจอันเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบแต่อย่างใด

สาระสำคัญตามคำร้องทุกข์ที่ควรพิจารณาให้ชัดเจนเป็นประเด็นสุดท้าย คือ หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง และอธิบดีในสังกัดกระทรวงนี้เท่านั้น ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอชื่อเป็นปลัดกระทรวง นั้น เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กีดกันผู้ร้องทุกข์ที่ ๓ และขัดกับมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่

เห็นว่า หากพิจารณาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ. จัดทำตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแจ้งเวียนโดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้ว ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง ได้แก่ รองปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ตรวจราชการกระทรวง ในสังกัดกระทรวง และแม้แต่ผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ในกระทรวง ทบวง กรมอื่น ก็มีสิทธิด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้มีการกำหนดขึ้นใช้ในกระทรวงนานแล้ว เมื่อครั้งที่มีการแต่งตั้งนาย พ. นาย ว. และนาย ม. เป็นปลัดกระทรวง ก็ใช้หลักเกณฑ์นี้ ซึ่งขณะนั้นผู้ร้องทุกข์ที่ ๓ ได้โอนมาเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงแล้ว การที่ไม่มีผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ตรวจราชการกระทรวงร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์นี้มาก่อน อาจเป็นเพราะบุคลากรในกระทรวง ให้การยอมรับโดยถือเป็นเกณฑ์การคัดเลือกในเบื้องต้น จึงไม่มีเหตุเพียงพอให้พิจารณาได้ว่าการใช้หลักเกณฑ์นี้เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กีดกันผู้ร้องทุกข์ที่ ๓ และเป็น การดำเนินการที่ขัดกับมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์ ของผู้ร้องทุกข์ ทั้งสามราย

กรณีที่ ๓๐ ร้องทุกข์ถูกย้ายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย (เรื่อง คำที่ ๕๓๒๐๑๓๗ เรื่องแดงที่ ๐๐๖๘๒๕๔)

ผู้ว่าราชการจังหวัดแห่งหนึ่ง คับข้องใจที่ถูกย้ายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย

โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือคู่กรณีในการร้องทุกข์
เป็นต้นเหตุให้คับข้องใจ

ผู้ว่าราชการรายนี้ได้ร้องทุกข์ว่า ผู้ร้องทุกข์มีความ
คับข้องใจอันเกิดจากการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบของรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย ในการเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘
กันยายน ๒๕๕๓ เพื่อมีมติอนุมัติแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่ง
ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย
และแต่งตั้งนาย ธ. รองผู้ว่าราชการของจังหวัดอื่น ให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ว่าราชการจังหวัดแทนผู้ร้องทุกข์ รวมทั้งมิได้ดำเนินการพิจารณา
คัดเลือกรับราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหารอย่างถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ
อันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.พ.ค.
มีคำวินิจฉัยให้เพิกถอนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน
๒๕๕๓

ข้อเท็จจริงกรณีนี้ปรากฏว่า เดิมผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่ง
อธิบดีกรมหนึ่ง ต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการ
จังหวัด (นักปกครอง ๑๐) ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑
จนกระทั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้เสนอคณะรัฐมนตรี
ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ เพื่อขออนุมัติ
แต่งตั้งข้าราชการ โดยย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
บริหารระดับสูงสลับเปลี่ยนกันในตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด
ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย และรองอธิบดีกรมการปกครอง
จำนวน ๒๕ ราย กรณีนี้มีการเสนอย้ายผู้ร้องทุกข์ให้ดำรง
ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยรวมอยู่ด้วย และย้าย

ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๒ ราย นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (รองผู้ว่าราชการจังหวัดและรองอธิบดี) เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง (ผู้ว่าราชการจังหวัด) จำนวน ๒๑ ราย คณะรัฐมนตรีอนุมัติตามที่เสนอ ต่อมาอธิบดีรายหนึ่งซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติ (เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๓) อนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย แจ้งว่าไม่ประสงค์จะดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย คู่กรณีในการร้องทุกข์จึงได้เสนอชื่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนในขณะนั้นให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติตามที่เสนอเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ และให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาทบทวนหรือยืนยันมติการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ ที่เหลืออีก ๘ ราย และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ที่เหลืออีก ๔๘ ราย ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้เสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เพื่อขออนุมัติยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ และวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ดังกล่าว และขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง จำนวน ๕๕ ราย ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ๓ ราย ตำแหน่งอธิบดี ๓ ราย ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ๕ ราย ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด ๔๔ ราย คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ทั้งนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรี

ดังกล่าวยังคงให้ผู้ร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยตามเดิม แต่มีที่เปลี่ยนแปลงไปโดยให้นายพ. พ้นจากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการอีกจังหวัดหนึ่ง ส่วนนาย ธ. รองผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด และตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ แต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย และแต่งตั้งนาย พ.ผู้ว่าราชการจังหวัดหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการอีกจังหวัดหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องนี้มีประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณา รวม ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑. เหตุแห่งทุกข์ของผู้ร้องทุกข์หมดไป ตามที่คู่กรณีในการร้องทุกข์กล่าวอ้างหรือไม่

เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือคู่กรณี ในการร้องทุกข์ได้ทำคำแก้คำร้องทุกข์ว่า เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ในส่วนที่ได้อนุมัติแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยและแต่งตั้งนาย ธ. รองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดแทนผู้ร้องทุกข์แล้ว จึงทำให้เหตุแห่งทุกข์ของผู้ร้องทุกข์หมดไปแล้ว

พิจารณาแล้ว ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่ามีความคับข้องใจอันเกิดจากการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบของคู่กรณีในการร้องทุกข์ที่เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณามีมติอนุมัติแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เห็นได้ว่าแม้คณะรัฐมนตรีจะมีมติเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ ก็ตาม แต่ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ก็ยังคงอนุมัติแต่งตั้งให้ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ตามที่คู่กรณีในการร้องทุกข์เสนอ เหตุแห่งทุกข์ที่ผู้ร้องทุกข์มีความคับข้องใจในการที่ถูกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย จึงยังไม่หมดไป ส่วนกรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติ (เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓) ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี (เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓) ที่อนุมัติแต่งตั้งนาย ธ. รongผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดแทนผู้ร้องทุกข์ โดยได้อนุมัติแต่งตั้งนาย ธ. ไปดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดอื่นนั้น ก็ไม่ได้ทำให้เหตุแห่งทุกข์หมดไปแต่อย่างใด ประกอบกับผู้ร้องทุกข์ได้มีหนังสือลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ ส่งเอกสารเป็นสำเนาคำสั่งกระทรวงมหาดไทย เรื่องแต่งตั้งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบเขตตรวจราชการ มาเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.ค. แสดงให้เห็นว่าผู้ร้องทุกข์ยังคงมีความคับข้องใจที่ถูกย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ก.พ.ค. จึงต้องพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์เรื่องนี้ต่อไป

ประเด็นที่ ๒. การแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบหรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีของผู้ร้องทุกข์เป็นการย้ายผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดให้ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ตรวจราชการของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ดังนั้น กรณีนี้จึงเป็นการย้ายผู้ร้องทุกข์ให้ไปดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน ส่วนเรื่องที่ยื่นร้องทุกข์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง (เลื่อน) นายธ. รองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดแทนผู้ร้องทุกข์ ไม่เป็นประเด็นที่ต้องวินิจฉัยอีกต่อไป เพราะตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ นาย ธ. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดอื่น และย้ายนาย พ. ผู้ว่าราชการจังหวัดอื่น ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการแทนผู้ร้องทุกข์ ในการย้ายผู้ร้องทุกข์ดังกล่าวได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดโดยปลัดกระทรวงมหาดไทยได้เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามมาตรา ๕๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และคณะรัฐมนตรีอนุมัติตามที่เสนอ โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.

กำหนด หรือมีพฤติการณ์อันเป็นการกั่นกั้นผู้ร้องทุกข์แต่อย่างใด อีกทั้งการย้ายผู้ร้องทุกข์ในครั้งนั้นก็เป็นการดำเนินการย้ายข้าราชการไปพร้อมกันหลายตำแหน่ง และมีผู้ว่าราชการจังหวัดอีกหลายคนที่ได้รับบริการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยพร้อมกับผู้ร้องทุกข์ ประกอบกับผู้ร้องทุกข์ก็ได้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ จนกระทั่งถูกย้ายให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ก็เป็นเวลาประมาณ ๒ ปี ดังนั้นจึงยังไม่พอพียงว่าคู่กรณีในการร้องทุกข์ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการย้ายผู้ร้องทุกข์ดังกล่าว

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกคำร้องทุกข์

**กรณีที่ ๓๒ ร้องทุกข์รัฐมนตรีแต่งตั้งรองอธิบดีรักษาการที่
พิจารณาระดับทรงคุณวุฒิ (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๕๑
เรื่องแดงที่ ๐๑๗๖๒๕๓)**

ข้าราชการสตรีรายหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการระดับสูง ของส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงการคลัง
ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ทรงคุณวุฒิ) โดยมีคู่กรณีในการร้องทุกข์เป็นรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงการคลังซึ่งเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง

ข้อร้องทุกข์ได้แก่กระบวนการคัดเลือกเพื่อขอรับการ
ประเมินและการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้าน
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ของกรมต้นสังกัด

ไม่สุจริต ไม่โปร่งใส ใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องทุกข์ โดยคัดเลือกนาง ว. ตำแหน่งรองอธิบดี ให้เป็นผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้าน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ของกรมไว้ตั้งแต่แรกแล้วจึงมาดำเนินการตามรูปแบบการคัดเลือกในภายหลัง เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของ ก.พ. โดยพิจารณาเพียงคุณสมบัติและระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง แต่ไม่พิจารณาถึงความรู้และการสั่งสมประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังเป็นที่น่าสงสัยว่านาง ว. ได้ส่งใบสมัครพร้อมผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งดังกล่าว หรืออธิบดีนำรายชื่อ นาง ว. ขึ้นพิจารณาเอง ทั้ง ๆ ที่นาง ว. มีความรู้และประสบการณ์ไม่ตรงกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน ทำให้ผู้ร้องทุกข์ซึ่งมีประสบการณ์และความรู้ที่สามารถพิสูจน์ได้ไม่ได้รับการคัดเลือก จึงขอให้ ก.พ.ค. เพิกถอนคำสั่งกระทรวงการคลัง ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เฉพาะในส่วนที่ให้นาง ว. รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้าน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ของกรมต้นสังกัด และให้มีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินตำแหน่งดังกล่าวใหม่ โดยพิจารณาจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผู้ร้องทุกข์ รวมทั้งขอให้มีมาตรการคุ้มครองชั่วคราวโดยให้ผู้ร้องทุกข์ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน โดยไม่ต้องรอการสั่งการของ ก.พ.ค. หรือ ขยายระยะเวลาการใช้ผลงานเพื่อขอรับการประเมินโดยไม่นับระยะเวลาในช่วงที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.พ.ค. หรือ ไม่ให้มีการแต่งตั้งที่ปรึกษาเฉพาะด้าน

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)กรณีนี้ จนกว่าจะมีการ
สั่งการจาก ก.พ.ค. แล้ว

คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นว่า การดำเนินการ
พิจารณาคัดเลือก นาง ว. ตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหารระดับต้น)
ของกรมเดียวกันกับผู้ร้องทุกข์ ให้เป็นผู้เข้ารับการประเมินเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้าน (นักวิเคราะห์นโยบาย
และแผนทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๖ ของกรม ได้ดำเนินการตาม
แนวทางที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร
๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมิน
บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะ และ
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนั้น คำสั่งกระทรวงการคลัง ที่
๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องให้ข้าราชการ
รักษาการในตำแหน่ง ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังในฐานะ
คู่กรณีในการร้องทุกข์แต่งตั้ง นาง ว. ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด
ในการพิจารณาคัดเลือก ให้รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะ
ด้าน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๖
ของกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
ข้ออ้างของผู้ร้องทุกข์ไม่อาจรับฟังได้

ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัย ให้ยกคำร้องทุกข์

๙. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ให้แก่ไขบางส่วน

กรณีที่ ๓๓ ยกเลิกการคัดเลือก ๗ จาก ๒๕ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานงบประมาณ (เรื่องดำที่ ๕๓๒๐๐๐๔ และ ๕๓๒๐๐๐๕ เรื่องแดงที่ ๐๐๗๒๒๕๔ และ ๐๐๗๘๒๕๔)

นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ สำนักงานงบประมาณ ๒ ราย ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรณีสำนักงานงบประมาณ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง โดยไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดและไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ เป็นการกระทำที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม และไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นแรกที่ต้องพิจารณาได้แก่การที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดองค์ประกอบในการให้คะแนน และกรรมการแต่ละคนให้คะแนนแล้วนำคะแนนมารวมกัน พร้อมกับหาคะแนนโหวตจากการให้คะแนนดังกล่าว และเรียงลำดับตามคะแนนโหวตนั้น ขัดกับเกณฑ์การตัดสินตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานงบประมาณ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๔ (๑) หรือไม่

คัดเลือก จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยเรียงลำดับคะแนนจากสูงลงมาตามลำดับ การที่กรรมการแต่ละคนให้คะแนนตามองค์ประกอบ แล้วนำมารวมกันเพื่อหาคะแนนโหวต จากนั้นเรียงลำดับตามคะแนนโหวตจากสูงลงมา รวมทั้งพิจารณาเป็นรายบุคคลว่ามีการหักห้วงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการคัดเลือก

และได้ใช้เกณฑ์เดียวกันกับการพิจารณาทั้ง ๓ รอบ นั้น เห็นว่าเป็น การดำเนินการที่ไม่ขัดกับเกณฑ์การตัดสิน จึงเป็นการดำเนินการที่ ชอบแล้ว

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปมีว่า การที่ผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณในฐานะคู่กรณีในการร้องทุกข์ให้คณะกรรมการฯ ทบทวนสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจากงานด้าน วิชาการ ด้านจัดทำงบประมาณ และด้านอำนาจการ ซึ่ง คณะ กรรมการฯ ได้นำมาพิจารณาดำเนินการใหม่ในรอบที่สามนั้น จำเป็นต้องกำหนดสัดส่วนดังกล่าวไว้ในประกาศให้ข้าราชการผู้เข้า รับการคัดเลือกได้รับทราบล่วงหน้าหรือไม่ หากไม่ได้กำหนดไว้แล้ว จะทำให้การคัดเลือกคราวนี้ ต้องเสียไปทั้งหมดหรือไม่ ประการใด

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามหนังสือเวียน ว. ๑๐ในปี๒๕๔๘ กำหนด ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้ พิจารณา และรายงานผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อให้ความ เห็นชอบ การที่ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณในฐานะผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าให้ทบทวนความเหมาะสมโดยดูสัดส่วน บุคลากรด้านวิชาการ และด้านจัดทำงบประมาณ รวมทั้งคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานต่อสำนักงบประมาณด้วย ก็ถือเป็นอำนาจในการ ใช้ดุลพินิจที่จะสั่งการเช่นนั้นได้

อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้ คณะกรรมการฯ ได้คัดเลือก ๓ รอบ การดำเนินการในรอบแรกนั้น ไม่มีส่วนใดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงไม่กระทบกับผู้ได้รับคัดเลือก ๑๙ คน และในการพิจารณารอบที่ สอง ซึ่งต้องพิจารณาคัดเลือกให้ได้อีก ๖ คน เพื่อให้ครบ ๒๕ คน ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการฯ ได้นำผู้ที่ได้คะแนนโหวตในรอบแรก

ตั้งแต่ ๕ ถึง ๓ คะแนนโหวต จำนวน ๑๙ คน มาพิจารณาให้คะแนนใหม่ ซึ่งน่าจะชอบแล้ว แต่เมื่อตรวจสอบรายละเอียดทั้ง ๑๙ คน นั้นไม่มีชื่อของนางสาวป.รวมอยู่ด้วย ทั้งที่นางสาวป. ได้คะแนนโหวตในรอบแรก ๔ คะแนน กลับปรากฏว่ามีรายชื่อ นาง น. ที่ได้คะแนนโหวตรอบแรกเพียง ๑ คะแนนโหวต เข้ามาแทนที่ จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบเฉพาะในส่วนของการหยิบยกชื่อบุคคลขึ้นพิจารณาในรอบนี้ และหลังจากที่คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกรอบแรก ๑๙ คน รวมกับรอบสอง ๖ คน เป็น ๒๕ คน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณให้ทบทวนเรื่องสัดส่วนแล้ว คณะกรรมการคัดเลือกฯ ให้คงรายชื่อ ๒๕ คนไว้ และพิจารณาหยิบยกรายชื่ออีก ๙ คน นำมารวม เป็น ๓๔ คน แล้วพิจารณาให้คะแนนพร้อมทั้งหาคะแนนโหวตใหม่ ซึ่งเห็นว่าการหยิบยกรายชื่อ ๙ รายชื่อ ขึ้นพิจารณาในรอบนี้ไม่มีเหตุผล มีลักษณะเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อันเป็นการดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แต่เมื่อพิจารณารายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามประกาศสำนักงานงบประมาณ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ แล้ว ปรากฏว่ามีผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกมาโดยตลอด ตั้งแต่รอบแรกจนถึงชั้นประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๑๘ ราย แสดงว่าการดำเนินการที่ไม่ชอบในส่วนของการหยิบยกรายชื่อขึ้นพิจารณาในรอบสองและรอบสาม หาได้กระทบกับผู้ที่มีรายชื่อข้างต้นไม่ และเป็นที่ชัดเจนว่าการดำเนินการที่ไม่ชอบดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเฉพาะนาย ก. เพียงรายเดียว โดยนาย ก. ได้รับคะแนนโหวตในรอบแรก ๘ คะแนน

โหวต และเป็นผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อใน ๒๕ รายชื่อ ก่อนที่คูกรณีในการร้องทุกข์จะให้ทบทวนเรื่องสัดส่วน

ประเด็นที่ต้องพิจารณาสุดท้ายมีว่า สมควรวินิจฉัยให้ยกเลิกเพิกถอนประกาศของสำนักงบประมาณ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ ซึ่งถือเป็นคำสั่งทางปกครองทั้งฉบับหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ข้อผิดพลาดของเรื่องร้องทุกข์นี้ยังไม่ถึงขนาดเป็นข้อผิดพลาดอย่างร้ายแรง และฝ่าฝืนกฎหมายอย่างชัดแจ้ง และได้พิจารณาวินิจฉัยไว้แล้วว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น หาได้กระทบกับผู้ได้รับการคัดเลือกทั้ง ๓ รอบ จำนวน ๑๘ รายข้างต้นแต่อย่างใดไม่ จึงควรให้ความเป็นธรรมกับบุคคลเหล่านี้

ก.พ.ค. จึงมีมติ โดยเสียงส่วนใหญ่ให้ยกเลิกประกาศสำนักงบประมาณเรื่องรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลฯ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ บางส่วน เฉพาะ ๗ ราย และให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่เฉพาะ ๗ รายนี้ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน

๑๐. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ ๓๓ ก.พ.ค.ไม่รับเรื่องคับข้องใจที่มาจากกฎหรือหนังสือเวียน ก.พ.ไว้พิจารณา (เรื่องดำที่ ๕๔๒๐๐๐๘ เรื่องแดงที่ ๐๐๒๘๐๕๔)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กับพวก ๒๑ ราย ได้มีหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ.ร. ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรม รวมสองประเด็นหลักได้แก่

(๑) การที่กรม ไม่ปฏิบัติตามหนังสือเวียนของ ก.พ.ว. ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒ ทำให้ผู้ร้องกับพวกเสียสิทธิอันควรได้รับในการเลื่อนตำแหน่งจากนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ เป็นนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) ทำให้เสียรายได้จากการที่ไม่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษรองรับ เนื่องจากเงินเดือนนักวิชาการป่าไม้ระดับชำนาญการ นั้นจะไปตันอยู่ที่ ๓๖,๐๒๐ บาท ความไม่เป็นธรรมนี้เกิดขึ้นเนื่องจากเมื่อครั้งที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปรับโครงสร้างเข้าสู่ระบบแห่ง ผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ ๗ และได้รับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จากคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถูกกำหนดให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ระดับชำนาญการ ในขณะที่ข้าราชการอื่นในระดับเดียวกันที่ไม่ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กลับได้รับตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ซึ่งเงินเดือนจะไปตันที่ ๔๗,๔๕๐ บาท

หาก ก.พ.ร. ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ร้องทุกข์ได้ ผู้ร้องทุกข์กับพวกก็จะได้ฟ้องร้องต่อศาลปกครองต่อไป ซึ่ง ก.พ.ร. ได้ส่งเรื่องมาให้ ก.พ. โดย ก.พ.ได้ส่งต่อมายัง ก.พ.ค.อีกทอดหนึ่ง

ก.พ.ค.พิจารณาแล้วเห็นว่า สาระสำคัญของหนังสือร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมของผู้ร้องทุกข์ มีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากอธิบดี จึงต้องร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หากผลการพิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด และผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัย ก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองต่อไป

นอกจากนี้ยังได้พิจารณาว่า กรณีนี้ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ถูกระเบียบ หรือคำสั่งไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แต่เป็นเรื่องที่ผู้ร้องเห็นว่ากรม ไม่ปฏิบัติตามหนังสือเวียน ว. ๒๕ ปี ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น เรื่องนี้จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๑๒๖ จึงวินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์นี้ไว้พิจารณา โดยผู้ร้องทุกซ์สามารถฟ้องศาลปกครองกรณีที่ได้รับผลกระทบจากกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ซึ่งปัจจุบันก็มีคดีในลักษณะนี้หลายคดีที่ฟ้องสำนักงาน ก.พ.

ภาคที่ ๓
ระบบคุณธรรม
และ
ประมวลจริยธรรม

๑. การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ประเทศไทยให้ความสำคัญในเรื่องประมวลจริยธรรมโดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการให้การขับเคลื่อนการนำประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๑. ภาพรวมของการสร้างเสริมจริยธรรมคุณธรรมของชาติ

การสร้างเสริมจริยธรรมคุณธรรมเป็นหลักการและองค์ประกอบสำคัญของหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นหลักการพื้นฐานของการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ใช้ทั้งในนานาประเทศ รวมทั้งประเทศไทย หลักการสำคัญ ๖ ประการของธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักความมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า

หลักคุณธรรม เป็นกลไกสำคัญของการสร้างจิตสำนึกในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการของรัฐ และนักการเมือง เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีการที่สำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม คือการนำหลักคุณธรรมไปจัดทำเป็นประมวลจริยธรรม (Codes of Conduct) ให้เหมาะสมกับลักษณะและเอกลักษณ์ทางวิชาชีพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐแต่ละประเภท

เพื่อเป็นแนวทางและข้อตกลงที่เป็นพันธสัญญาให้บุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติ

ในการบริหารราชการแผ่นดินจำเป็นต้องมีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เพื่อให้ทุกองค์กรมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อประเทศชาติ รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นองค์กรหลักผู้กำหนดมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเรียกว่าค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ๙ ประการ ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จากค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ๙ ประการดังกล่าว หน่วยงานต้องนำไปพิจารณาประกอบการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการให้เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพแต่ละประเภท เช่นประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาพัฒนาการเมือง ฯลฯ

๒. ปัญหาธรรมาภิบาลในภาพรวมของไทยทั้งภาครัฐและเอกชน

หลังจากได้กำหนดประมวลจริยธรรมของนักการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐให้เหมาะสมกับลักษณะทางวิชาชีพแล้ว ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งปัญหาหลักได้แก่

๑. การบริหารแบบไทยๆที่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว สายสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ ความกตัญญูตอบแทนกันซึ่งสายสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์มักจะบดบังระบบการบริหารจัดการที่ดี

๒. ยังขาดการบูรณาการเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนจริยธรรมในส่วนของสังคมไทยในวงกว้าง ซึ่งสังคมไทยกำลังเผชิญกับความเจริญทางวัตถุและกระแสวัฒนธรรมตะวันตก ที่เข้ามาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะต้องอาศัยการตรวจสอบจากภาคประชาชนจึงจะได้พลังความร่วมมือในการผลักดัน

๓. ผู้นำทำผิดเองโดยเฉพาะนักการเมือง และ ผู้บริหารระดับสูง ทำให้การตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารทำได้ยากและไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกตรวจสอบ

๔. ความล้มเหลวของการบริหารจัดการที่ดี มักถูกมองไป ที่การทุจริตหรือคอร์รัปชันซึ่งเป็นการกระทำผิดขั้นรุนแรง ทั้งที่ยังมี ความล้มเหลวและความผิดพลาดหลายลักษณะ เช่นการไม่รักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ขาดความสามัคคี การเบียดบังเวลา ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งต้อง ได้รับการแก้ไขก่อนการกระทำผิดจะลุกลามเพิ่มระดับความรุนแรง ถึงขั้นทุจริตคอร์รัปชัน

๕. การเกิดข้อโต้แย้งหรือต้องตีความในความไม่ชัดเจน ของประมวลจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน

๖. ขาดการส่งเสริมผลักดันให้เจ้าหน้าที่เกิดจิตสำนึก และยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง และขาดมาตรการบังคับในกรณีมีการ ผ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งควรมีข้อกำหนดโทษทางวินัย

ประมวลจริยธรรมเป็นนโยบายสาธารณะที่สำคัญซึ่ง ทุกฝ่ายยอมรับ แต่ปัญหาหลักคือจะขับเคลื่อนอย่างไรให้มีผล อย่างยั่งยืน และเข้าถึงเยาวชน ประชาชน นักการเมือง เจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งกำลังคนในภาคเอกชนได้อย่างแท้จริงและต่อเนื่องจนเป็น วัฒนธรรมขององค์กร

๓. การสร้างเสริมจริยธรรมคุณธรรมในกลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ บุคคลคุณธรรม

การสร้างจิตสำนึกให้รู้ดี ประพฤติดี ละเว้นความชั่ว ต้อง เริ่มสร้างให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ต้องสร้างแรงจูงใจให้ตนเองใฝ่ดี คิดดี ทำดี จนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม แต่ละ

บุคคลสามารถเริ่มสร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำดีทั้งต่อหน้า และลับหลังผู้อื่น

๑) การสร้างวินัยตนเองในฐานะพลเมืองดี คือ ต้องมีความรับผิดชอบ รู้สิทธิและหน้าที่ ตรงต่อเวลาในการทำงาน พัฒนาตนเองในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีขั้นพื้นฐาน ศรัทธาต่อหลักศาสนา หรือหลักความดีที่ตัวเองยึดถือ แต่ต้องเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่นด้วย

๒) มีจิตสำนึกแห่งความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย หรือยึดติดลัทธิเอาอย่างผู้อื่นอย่างไรเหตุผล ต้องรู้จักใช้ชีวิตอย่าง "พอเพียง" รู้จักประมาณตนเองว่าฐานะของตนเองอยู่ในระดับไหน และอะไรคือขีดความสามารถที่ตนเองพึงชวนชวนให้ได้มานอกจากนี้ยังต้องรู้จักสร้างภูมิคุ้มกัน เก็บออมรายได้ เพื่อให้เพิ่มพูนเป็นทุนอนาคต ไม่โลภอยากได้จนเกิดเป็นกิเลส และจะนำมาซึ่งการทุจริตประพฤตินิชอบ

๓) กล้ายอมรับความผิดที่เกิดจากการกระทำของตนเอง หากทำผิดก็ต้องรู้สำนึก กล้าที่จะพูดถึงความผิดโดยไม่ปกปิดความผิดของตนเอง และพึงระมัดระวังไม่ทำผิดซ้ำอีก เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นบทเรียนที่จะทำให้ทั้งตนเองและผู้อื่นได้เรียนรู้ สัจธรรมไทยเป็นสังคมที่สามารถให้อภัยได้หากผู้ทำผิดและยอมรับผิด

๔) การแย่งงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช่หน้าที่ตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รวมทั้งควรละเว้นการปฏิบัติในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำลายระบบคุณธรรม

เนื่องจากระบบอุปถัมภ์จะค้ำนึ่งแต่ผลประโยชน์ของพวกเขาพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

๓.๒ ครอบครัวคุณธรรม

การสร้างสังคมคุณธรรม ต้องเริ่มสร้างจากครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยทางสังคมที่เล็กที่สุด และเป็นรากฐานสำคัญในการส่งผลถึงอนาคตของสมาชิกในครอบครัว

ครอบครัวที่มีคุณธรรมคือครอบครัวที่อบอุ่น มีสัมมาชีพ สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูล และมีวิถีชีวิตครอบครัวแบบพอเพียง พ่อแม่อย่าเพียงแต่สั่งสอนลูกเท่านั้น แต่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกด้วย ต้องสร้างครอบครัวให้เป็นรากฐานที่ดีในเรื่องคุณธรรมหลัก โดยเฉพาะ คุณธรรมด้านความรับผิดชอบ ความซื่อตรง และความขยันอดทน

๓.๓ สถาบันการศึกษาคุณธรรม

เยาวชนได้ผ่านการหล่อหลอมและขัดเกลาอบรมบ่มนิสัยในช่วงชีวิตยาวนาน ๑๒ ถึง ๑๕ ปี จากสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังจริยธรรมคุณธรรม

๑) ต้องกำหนดคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัยได้แก่

วัยอนุบาล ฝึกให้รู้จักถูก ผิด ชั่ว ดี และควบคุมอารมณ์ได้

วัยประถม ฝึกให้ประหยัด มีวินัย และใฝ่เรียนรู้

วัยรุ่นมัธยม สอนให้รู้จักอัตลักษณ์ทางเพศ และอัตลักษณ์

ทางสังคม

วิทยาลัยนวมินทราชินวิทยาลัย ฝึกการรู้จักหน้าที่และ สิทธิของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการทำงานเป็นทีมในสังคมแบบ ประชาธิปไตย

๒) ต้องสอนคุณธรรมหลัก ที่เป็นพื้นฐานของคุณธรรม ตัวอื่นๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเป็นพลเมืองดี ความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์ การเคารพสิทธิผู้อื่น ความยุติธรรม ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ความขยันอดทน เอาใจเขาใส่ใจเรา และความ เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์

๓) ต้องใช้การเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ ให้เด็กรู้จักคิด ลงมือทำ เกิดความรู้สึที่ดี เน้นปรัชญาการสอนเชิงบวก "เมื่อรู้สึก ต่อตนเองในทางที่ดีจะทำให้กระทำในทางสร้างสรรค์ และหาทาง เลือกที่ดีเสมอไม่ว่าจะทำอะไร"

๓.๔ ชุมชนคุณธรรม

การสร้างชุมชนคุณธรรม

๑) สร้างระบบชุมชน ปัจจัยที่เป็นหัวใจหลักในการ พัฒนาของชุมชนคือผู้นำในระดับท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการสร้าง การมีส่วนร่วมของชาวบ้าน ร่วมกันพัฒนาระบบชุมชน ทั้ง ๘ ด้าน ตั้งแต่ ๑) ระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการ ๒) ระบบการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓) ระบบทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และพลังงาน ๔) การดูแลเด็กและเยาวชน ๕) การประกันสุขภาพ ๖) อาสาสมัครชุมชน ๗) การสื่อสารชุมชน และ ๘) การจัดการ ตำบล หากระบบทั้งหมดเข้มแข็ง มีการสร้างประสบการณ์ให้

ชาวบ้าน จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อสมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วม การกระทำผิดหรือทุจริตก็จะน้อยลง

๒) วิธีการที่สำคัญในระดับชาวบ้านคือการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีกติกา ๓ ประการคือ (๑) คิดทางบวก คือ คิดในทางสร้างสรรค์ (๒) มองถึงอนาคต อย่างมุ่งแต่จะหาคนผิด แต่หาวิธีแก้ไข และ (๓) คิดว่าเราจะทำอย่างไรได้บ้าง ให้เกิดคุณธรรมออกมาจากตัวเรา ซึ่งเป็นวิธีการเชิงบวก โดยเริ่มจากเป็นคนดีของสังคมก่อนและค่อยขยายตัวไป

๓.๕ องค์การคุณธรรม

การสร้างองค์การคุณธรรม คือการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนและเพื่อนร่วมงานมีคุณธรรมทั่วทั้งองค์กร

๑) ต้องสร้างกระบวนการขับเคลื่อนองค์กร ๙ วิธีการ ได้แก่ ๑) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อตรง ๒) มีการตรวจสอบพฤติกรรมการทุจริตกันเองในองค์กร ๓) ทำความเข้าใจให้ตรงกันในหน่วยงานว่าสิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดไม่ถูกต้อง ๔) ให้อภัยและให้ออกาสผู้ที่เคยทำผิดแต่สามารถกลับตัวได้ ๕) คนทำดีต้องได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณ ๖) ให้ทุกคนมองถึงความสำเร็จขององค์กร ๗) เน้นความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับคนในองค์กร ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ๘) สร้างธรรมาภิบาลให้เกิดในองค์กร และ ๙) มีความโปร่งใสในการทำงาน สามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้

๒) ต้องขจัดอุปสรรคในการพัฒนาจริยธรรมในองค์กร ซึ่งมาจาก ๑) คนในองค์กรมีความรู้น้อย ๒) การเอาอย่างสังคมที่

คดีโกง โดยยึดว่า “ใครๆ เขาก็ทำกัน” ๓) ความกลัวว่าตนเองจะเดือดร้อนหากนำเรื่องความไม่ซื่อตรงของผู้อื่นไปแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชา และ ๔) ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ไม่รู้ว่าสิ่งที่กระทำเป็นการไม่ซื่อตรง เพราะมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย

๓) ต้องสร้างเสริมให้เกิดปัจจัยในทางเชิงสร้างสรรค์ ภายในองค์กร โดยฝึกอบรม พัฒนา และให้ทำงานจริง ให้เกิด

- ๑) ความเชื่อ ความศรัทธาในหลักศาสนาและปรัชญาของแต่ละบุคคล
- ๒) การถูกปลูกฝัง การบ่มเพาะจากครอบครัว
- ๓) ความต้องการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อมีการกระทำดี ซึ่งทุกคนคาดหวังว่าทำดี ต้องได้ดี
- ๔) ความเกรงกลัวการถูกลงโทษเมื่อทำชั่ว (ซึ่งตรงกับคำสอนทางพุทธศาสนา ให้มีหิริโอตตัมปะ คือความละอายที่จะทำชั่วและเกรงกลัวต่อบาปจากการทำชั่ว)
- ๕) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสังคมที่อยู่
- ๖) กำลังใจหรือแรงจูงใจจากตนเอง และบุคคลรอบข้าง และ
- ๗) มีบุคคลต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจ ในการทำความดีและ ภาวะผู้นำที่ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๖ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตรวจสอบคุณธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรกำหนดแนวทางในการร่วมกันขับเคลื่อน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน รวมทั้งกระแสสังคมจากภาคประชาชนและประชาสังคม ดังนี้

๑) กระตุ้นให้ผู้นำในภาครัฐต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
ที่ดี

๒) สนับสนุนการผลักดันสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
ปลูกฝังให้เยาวชนไทยรู้สิทธิหน้าที่ เคารพกฎกติกา และเป็น
พลเมืองดี

๓) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงแนวทางพัฒนา
ประเทศเชิงคุณธรรม ซึ่งเป็นแนวทางที่ถาวรไม่ว่าจะเปลี่ยนไปกี่รัฐบาล

๔) จัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการหรือหน่วยงานที่ทำ
หน้าที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม

๕) บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา และ
ไม่เลือกปฏิบัติ

๖) มีการสร้างกลไกในการเอาผิดกับผู้กระทำผิดอย่าง
จริงจัง

๗) ควรมีสวัสดิการแก่ข้าราชการอย่างเหมาะสม
โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย

๘) ควรปรับกระบวนการบริหารราชการให้มี
ประสิทธิภาพเป็นกึ่งราชการกึ่งเอกชน

๙) ทำแผนฟื้นฟูชนบทธรรมนิยม และหลักปฏิบัติทาง
ศาสนาที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี ๖.๑๐ มีการวิจัย
จัดการความรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓.๗ ผู้บริหารคุณธรรม

การส่งเสริมจริยธรรมโดย ผู้บริหารภาครัฐ

๑) ให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้ควบคุมดูแลจริยธรรมของลูกน้อง ต้องหาวิธีในการกำกับดูแลอย่าละเลยหน้าที่ ต้องมีความเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำผิด

๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นบรรยากาศแห่งความซื่อตรง โดยจัดกิจกรรมที่มีลักษณะของการกำหนดวินัย/นโยบาย/พันธกิจ ของคำว่า "จริยธรรม" ให้เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับ และเข้าใจทั่วกัน อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ทุกคนในองค์กรต้องกระทำและต้องปฏิบัติ

๓) ผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเสมอภาค ส่วนตัวผู้บังคับบัญชาเองก็จะต้องไม่ใช่อำนาจในทางที่ผิด ต้องปฏิบัติไปตามกฎระเบียบและความถูกต้อง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องเชิดชูคนดี และเห็นว่าทำงานได้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือสิ่งที่องค์กรมุ่งหวัง อีกทั้งกระตุ้นให้คนในองค์กรมีการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ โดยมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าไปดูสาระทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

๔) พัฒนาต่อเนื่องมีการอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงานในองค์กร โดยกำหนดให้เป็นหัวข้อหนึ่งในการอบรมบุคลากรใหม่ เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรกระทำผิดวินัย เพื่อสร้างบุคลากรที่เข้าใจหลักการ

ปฏิบัติที่จำเป็นทั้งหมด ดีกว่าที่จะตามไปแก้ไขข้อผิดพลาด
ในภายหลัง

๕) สื่อสารให้ทุกคนรู้ในสารเดียวกันในองค์กร สำหรับ
ในวงราชการ ควรมีการเผยแพร่และทำความเข้าใจกับข้าราชการ
ให้ตรงกันเกี่ยวกับสาระสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการ
พลเรือน และข้อบังคับจรรยาข้าราชการ

๖) การจัดการประโยชน์ทับซ้อน ประโยชน์ของสังคม
มาก่อนประโยชน์ส่วนตัว คุณธรรมจึงจะเกิดขึ้น

๗) ต้องแก้ปัญหาในระยะยาว และทำอย่างยั่งยืน ใน ๓
เรื่องหลัก คือ ๑) การจัดซื้อจัดจ้างในราคากลาง เป็นการป้องกันการ
การทุจริตจากระบบอุปถัมภ์ ๒) เรื่องการรณรงค์ส่งเสริมค่านิยม
ซื่อสัตย์สุจริต มีการบูรณาการแผน งบประมาณ และทรัพยากร
บุคคล และ ๓) เรื่องการแต่งตั้งบุคลากรที่โปร่งใส และเป็นธรรม
เพื่อป้องกันการซื้อขายตำแหน่ง

๘) ตั้งใจทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓.๘ นักการเมืองคุณธรรม

๑) เปลี่ยนวิธีการคิดของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
นักการเมืองมิใช่ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายสาธารณะเท่านั้น แต่
ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
ด้วย ลดการใช้อำนาจไปในทางมิชอบ ลดการทุจริต ต้องมีส่วนร่วม
ร่วมในปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมของสังคมในทุกภาคส่วนและ
ทุกระดับ

๒) ไม่แทรกแซงโดยภาคการเมือง หน่วยราชการและ
รัฐวิสาหกิจไม่สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานได้อย่าง
อิสระ เนื่องจากถูกบีบบังคับหรือถูกแทรกแซงจากภาคการเมือง
ทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจมีความ
โน้มเอียงไปตามที่ภาคการเมืองต้องการให้เป็น ยิ่งหากมี
ความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์กันทั้งสองฝ่ายก็มักจะเอื้อประโยชน์
ซึ่งกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงหลักความถูกต้อง

๓) ขจัดระบบอุปถัมภ์หรือระบบเส้นสาย เพื่อต้องการ
ให้คนของนักการเมืองเข้าดำรงตำแหน่งที่จะสามารถเอื้อประโยชน์
แก่ตนและหมู่คณะต่อไปได้ เช่นการวิ่งเต้นช่วยเหลือให้เข้าไปทำงาน
หรือดำเนินการในเรื่องบางเรื่องให้ได้ ซึ่งระบบอุปถัมภ์จะทำลาย
ระบบคุณธรรม ทำให้ข้าราชการที่ดีหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป

๔) ไม่เบียดเบียนทรัพยากรในหน่วยงานหรือแสวงหา
ผลประโยชน์จากนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

๓.๙. สังคมคุณธรรม

การรณรงค์ให้เกิดกระแสสังคม

๑) สื่อสารในทุกรูปแบบเพื่อกระตุ้นให้คนทำดี และ
เปลี่ยนแปลงสื่อที่ไม่สร้างเสริมจริยธรรม เช่น เกมที่มุ่งสร้างความคิด
เรื่องเอาเปรียบแล้วชนะ สะท้อนให้เห็นว่า คนที่จะทำดีอยู่ในสังคม
ได้ยาก ต้องช่วยกันส่งเสริมคนดี และไม่เสวนากับคนที่ไม่ซื่อตรง

๒) แก้ปัญหาสังคมด้วยจิตสาธารณะ มิใช่คุ้มกัน
แต่เฉพาะตนเองกับพวกพ้องเท่านั้น ประเทศที่ดีจะแก้ปัญหาสังคม
ก่อน ให้ทุกคนนึกถึงส่วนรวมก่อน

๓) ทุนนิยมทำให้สังคมไทยเปลี่ยนไป ทุกอย่างทำเพื่อเงิน ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตก็เสื่อมถอยลงไป จึงจำเป็นที่สังคมไทยต้องศึกษาเพื่อหาทางเปลี่ยนแปลง

๔. การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมในกลุ่มข้าราชการสู่การปฏิบัติ

สำนักงาน ก.พ.ได้เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในทูลส่วนราชการโดยได้วางกรอบในการดำเนินงานไว้

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน มี ๑๐ ประการ

(๑) ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกตูลและเป็นธรรม

(๒) ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบตูลหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๓) ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตูลแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(๔) ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบโดยใช่ตูลแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

(๖) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

(๗) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลา ให้เนินช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการ ในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่ปิดเบียดข้อเท็จจริง

(๘) ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา คุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

(๙) ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑๐) ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๒. การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน :
มี ๘ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาประมวลจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเด็นปัญหาหรือความเสี่ยง ด้านจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด

ขั้นตอนที่ ๓ สสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียต่างๆ ภายในส่วนราชการเกี่ยวกับระดับของ จริยธรรมที่พึง ประสงค์

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดประเด็นปัญหาหรือความเสี่ยง เพื่อประกอบการขับเคลื่อนประมวลฯ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดลำดับความสำคัญของประเด็น ในแต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ ๖ กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในเชิง รูปธรรม

ขั้นตอนที่ ๗ กำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการภายใต้ ระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อรองรับตัวชี้วัดเชิงรูปธรรมแต่ละประเด็น

ขั้นตอนที่ ๘ ติดตามและประเมินผล

๓. บทบาทของคณะกรรมการจริยธรรม/หัวหน้าส่วนราชการ ในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม

- จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทุกเดือน หรือทุก ๒ เดือน

- กำหนดเป้าหมายการทำงานของคณะกรรมการ จริยธรรม

- กำหนดกรอบประเด็นการประชุมของคณะกรรมการ จริยธรรมล่วงหน้า

- การวางแผนทางการรณรงค์ ส่งเสริมและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

- การวางแผนทางการติดตาม สอดส่องให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- การวางแผนทางการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของหัวหน้าส่วนราชการเสนอต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- การวางแผนทางการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียน และหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้เบาะแส

- วางแผนทางการพัฒนาความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการเพื่อลดความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตประพตมิชอบ โดยได้กำหนดไว้เป็น ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัด

๔. กิจกรรมเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- ๔.๑ ด้านการจัดทายุทธศาสตร์/มาตรการการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

- ๔.๒ ด้านการรณรงค์ส่งเสริม ป้องกันและประชาสัมพันธ์

- ๔.๓ ด้านการติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการประเมินผล

- ๔.๔ ด้านการขยายผลสู่องค์กรเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะมีกรอบแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีผลในการดำเนินงานของส่วนราชการอย่างจริงจังนัก จึงเป็นที่มาของการวิเคราะห์เหตุและผล รวมทั้งข้อสังเกต เพื่อสะกิดให้เหล่าข้าราชการทั้งหลาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของประมวลจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน ที่คาดหวังว่าจะเป็นตัวชี้ทำให้ข้าราชการเป็นคนดีและคนเก่ง

๔.๑ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน

ปรัชญาของธรรมะ คือ ผู้ปฏิบัติธรรมเท่านั้นที่จะเห็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารในระบบราชการต้องพัฒนาตนเองโดยเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ผู้บริหารที่เก่งที่สุด คือผู้ที่รู้ว่าจะไปฝึกธรรมเรื่องใดได้จากที่ไหนและอย่างไร และผู้บริหารที่เก่งที่สุดในการพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ ผู้บริหารที่สามารถบอกได้ครบว่า

๑. บุคลากรของท่านมีปัญหาอะไรทั้งด้านการทำงานและพฤติกรรม

๒. รู้ว่าควรใช้วิธีอะไรแก้ปัญหา

๓. วิธีที่ใช้ได้ผลอย่างไร

๔. ปีหน้าจะได้อย่างไร

๔.๒ ศีลธรรมอย่างเดียวไม่ใช่แนวทางการแก้ปัญหา การทำผิดหรือทุจริต ไม่ใช่แค่ “อมพระมาพูด” หรือ ไม่ใช่บุคคลที่มีพฤติกรรม “มือถือสาก ปากถือศีล”

แทนการอ้างความเชื่อทางศาสนา ควรอธิบายโดยใช้ความเป็นจริง เช่น ความซื่อสัตย์ต่อประชาชนนั้นไม่ใช่การทำดี เพราะกลัวตกรอก แต่ต้องทำในภาคบังคับตามกฎหมาย คือหากไม่ซื่อสัตย์ นักราชกรับบังหลวง ก็อาจถูกฟ้องทางวินัยและอาญา หรือต้องรับผิดชอบทางละเมิดได้ การทำงานอย่างซื่อสัตย์จะทำให้การทำงาน

ในฐานะข้าราชการได้ผลดีอย่างยั่งยืนแต่ปัญหาทุกวันนี้ไม่ใช่อยู่ที่คน
ทำดีน้อยไป

- แต่อยู่ที่การละเมิดกฎหมายกันอย่างแพร่หลาย โดย
เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของรัฐกลับเอาหูไปนาเอาตาไปไร่

- ระวังคนทำดีให้ปรากฏภายนอก แต่ภายในเป็นอาชญากร
บางคนดูคล้ายมีคุณธรรม แต่กลับหลังมักละเมิดกฎหมาย ประกอบ
อาชญากรรมอยู่เป็นนิจ

- ระวังทำดีเพื่อปกปิดคนผิดและความผิด การทำดีแบบ
แอบแฝงและไร้ประสิทธิภาพ หรือการช่วยปกปิดความชั่วของคนชั่ว
ที่ซ่อนตัวอยู่ภายใต้เสื้อคลุมของคนดี

๔.๓ กระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมเพื่อผลักดัน องค์กรภาครัฐ

๑. ใช้การรณรงค์สร้างกระแสสังคมผ่านสื่อ
๒. จัดโครงการและกิจกรรมส่งเสริมเรื่องที่กำลังสร้าง
กระแส
๓. เปิดเวทีสาธารณะให้ทุกฝ่ายมีโอกาสร่วมเสนอแนะ
โดยมีผู้ประสานหรือผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษา
๔. จัดตั้งเครือข่ายจากผู้มีผลประโยชน์ร่วม
๕. รายงานผลทุกระยะเพื่อให้รู้ความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จ
๖. เลือกกิจกรรมที่สำเร็จได้เร็วและเห็นจริงในช่วงเริ่ม
งานเพื่อสร้างกำลังใจ

๔.๔ หัวใจของการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์

๑. มีการวางยุทธศาสตร์ที่ดี โดยคิดเป็นระบบ มีการกำหนดวิธีการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และการรายงานความก้าวหน้า

๒. ผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อให้เกิดกระแสความร่วมมือ สร้างเป้าหมายที่มีจุดเน้น จัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหา โดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง

๓. สร้างเครือข่ายมีแนวร่วม แบ่งตามความเชี่ยวชาญ มีการระดมทรัพยากร การสร้างความไว้วางใจ และการแบ่งปันผลงาน

๔. ใช้การสร้างองค์ความรู้ โดยใช้ประโยชน์นักวิชาการ มีการสร้างฐานข้อมูล สร้างนวัตกรรมใหม่ แบ่งปันข้อมูล การเฝ้าระวัง และใช้องค์ความรู้บอกทิศทางแนวโน้ม

๕. มีกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีรองรับ เพื่อสร้างกลไกน่าเชื่อถือ มีแนวทางกำกับชัดเจน และสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้คุณให้โทษได้

๔.๕ หัวใจของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจริยธรรม

๑) สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีจิตวิญญาณ ทุกคนรู้สึกผูกพันต่อคุณภาพ และมีสำนึกต่อลูกค้าและสังคม

๒) บำรุงปรุงแต่งองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต โดยเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และสนใจความต้องการของบุคลากร

๓) ผลักดันองค์กรให้เกิดวินัย โดยให้มีวินัยตนเอง กระตือรือร้น รับฟังผู้อื่น สร้างฝันร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน และคิดเป็นระบบภาพรวม

๔) ขับเคลื่อนองค์กรให้เรียนรู้ต่อเนื่อง ให้เรียนรู้โดยการปฏิบัติ มีมาตรฐานเปรียบเทียบ ยินดีให้ผู้อื่นฝึกสอน ฝึกเป็นที่เลี้ยงให้ผู้อื่น และมีแผนงานเพื่อพัฒนา

๔.๖ หัวใจของการดำเนินงาน และกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๑. ส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีคุณธรรมจริยธรรมขั้นพื้นฐาน โดยมีความรับผิดชอบ และ ทำงานร่วมกับผู้อื่น

๒. จัดกิจกรรมครอบคลุมทั้งการคิด พฤติกรรมที่ทำ และ เกิดความรู้สึกที่ดี

๓. ใช้วิธีส่งเสริมแบบบูรณาการให้เกิดความคิดในเชิงบวก

๔. สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่น

๕. สร้างโอกาสการเรียนรู้เชิงคุณธรรมให้แก่บุคลากร เปิดเวทีให้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๖. สอดแทรกคุณธรรมทุกโอกาส และ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน

๗. กระตุ้นให้ผู้ทำงานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

๘. กระตุ้นหัวหน้าทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีของทีมงาน

๙. สร้างกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม

๑๐. ขอความร่วมมือประชาชนและชุมชน สนับสนุนการทำดีของบุคลากร

๑๑. การประเมินความสำเร็จขององค์กรให้ประเมินจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น

๔.๗ ปัญหาหลักของหน่วยงานภาครัฐที่วางแผน ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมแล้วแผนนิ่ง

๑. ยุทธศาสตร์ไม่ชัดเจน แปลความได้หลายอย่างไม่ตรงกัน ทำให้ต่างคนต่างทำ

๒. กำหนดยุทธศาสตร์แล้วนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้ ซึ่งเกิดจากกำหนดมากเกินกำลัง สูงเหมือนความฝันจนทำไม่ได้ หรือกำหนดไว้แต่ขาดงบประมาณ ไม่มีคนทำ

๓. ขาดการทำงานแบบบูรณาการทั้งองค์กร ซึ่งเกิดจากการขาดผู้นำ ขาดการประสานงาน ไม่มีการรายงานให้หน่วยอื่นรับรู้

๔.๘ แนวทางแก้ไข แผนงานที่นิ่งไม่เกิดงาน

๑. ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่บอกทิศทาง
๒. รู้วิธีพัฒนายุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ
๓. ระบุสิ่งท้าทายความสำเร็จ
๔. จัดการอุปสรรคที่ขวางกั้น
๕. จัดการงบประมาณให้งานเดินหน้า
๖. สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ
๗. มีระบบติดตามตรวจสอบ

๔.๙ คำถาม ๑๓ ข้อ ที่ใช้ประเมินกระบวนการ ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมของข้าราชการว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่

คำถามที่ ๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร ได้กำหนดจุดยืนและศักยภาพการแข่งขันได้ถูกต้อง หรือแบบเข้าข้างตัวเอง

- ใช้การวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมองค์กร ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดูจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม

- วิเคราะห์โอกาสการแข่งขัน เทียบจาก Bench Marks/ Best practices จากองค์กรที่ทำได้ดีและได้ผลสำเร็จน่าพึงพอใจจนเป็นต้นแบบได้แล้ว

- Benchmarking คือวิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ”

- ค้นหา Best Practices ได้จาก ลูกค้า ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ รายงานประจำปีและวารสารต่าง ๆ ขององค์กร นิตยสารทางธุรกิจ สภาอุตสาหกรรม สมาคม ฐานข้อมูล Internet ฐานข้อมูลของกระทรวง

คำถามที่ ๒. มีองค์กรไหนเป็นแม่แบบหรือคู่แข่ง องค์กรของเราใช้กระบวนการ Benchmarking หรือยัง

๑. การกำหนดหัวข้อการทำ Benchmarking จากปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๒. การกำหนดองค์กรเปรียบเทียบ พิจารณาจาก ขนาดขององค์กร กลุ่มธุรกิจเดียวกัน โครงสร้างองค์กร ระดับของเทคโนโลยี ลักษณะของสินค้า/บริการ ความต้องการลูกค้า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รางวัล

๓. การบูรณาการ คือ ขั้นตอนการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและตั้งเป้าหมาย

๔. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action) การจัดทำแผนดำเนินการ
การนำแผนสู่การปฏิบัติ ประเมินและติดตามผล

คำถามที่ ๓ องค์กรของเรามีผลงานอะไรที่ใช้เป็นต้นแบบ
BEST PRACTICE ได้บ้างแล้ว

๑. สละสมแนวปฏิบัติที่ได้พิสูจน์ว่าดีแล้ว

- คณะทำงานเสนอแนวปฏิบัติต่อผู้ประสานงานกลาง
- จัดทำเกณฑ์คัดเลือกเสนอทุกหน่วยเกี่ยวข้อง
- ตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติ/ เลือกสิ่งที่ได้คัดกรองมาอย่าง

ดี

๒. สื่อสารสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

- แจ้งสิ่งที่เลือกให้ทุกหน่วยโดยมีผู้ประสานงานซึ่งใช้อีเมลล์
และเว็บไซต์สื่อสาร

- คณะทำงานแต่ละจุด วิเคราะห์สิ่งที่ต้องปฏิบัติ
- คณะทำงานตัดสินใจ หากตกลง ต้องตอบจะทำเมื่อไร

หากไม่ต้องตอบ เพราะเหตุใด

๓. จัดการกระบวนการทำงาน

- ผู้ประสานงานแจ้งกลับการตัดสินใจผ่านอีเมลล์และเว็บไซต์
ตัดข้อด้วยทั้งไป

- คณะทำงานสรุปข้อมูลให้คณะผู้บริหารเพื่อสรุป
ภาพรวมและลงมือปฏิบัติ

- ทุกคนยอมรับผลงาน

คำถามที่ ๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ขององค์กร
ของเรา เป็นไปได้หรือเพื่อฝันไปวาดภาพโดยรวม: กำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ วัตถุประสงค์

- เป้าหมายของกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ
- กำหนดเป้าหมายตามหลัก SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-based)
- วัตถุประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- กำหนดความเชื่อมโยงหากมีวัตถุประสงค์หลายตัว
- จะสื่อสารกันอย่างไร
- จะวัดความสำเร็จด้วยตัวชี้วัดอะไร

คำถามที่ ๕ ยุทธศาสตร์มีการชักซ้อม จัดลำดับ แก่ไขระหว่างทาง
หรือไม่

- กำหนดยุทธศาสตร์ที่บรรลุเป้าหมายได้
- เลือกยุทธศาสตร์หลักที่ต้องแสดงความก้าวหน้า ความหลากหลาย สร้างเครือข่าย ใช้นวัตกรรม
- พัฒนายุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภารกิจ บริการลูกค้า การกระจาย การประสานงาน การพัฒนาคน การใช้เทคโนโลยี

คำถามที่ ๖ องค์กรของเราดีแต่พูดกัน แต่ไม่ทำหรือไม่ กัดไม่ปล่อย
หรือทำไปตามสบาย หัวหน้าที่ทุกระดับสนใจไหม โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุด
ให้ความสำคัญหรือไม่

- การลงมือทำ แปลงยุทธศาสตร์เป็นแผนงาน แผนเงิน
- แปลงนโยบาย กำหนดตัวชี้วัดที่วัดได้จริง มิใช่วัดจาก
การบอก

- สื่อสารให้ทุกคนในองค์กรร่วมรับรู้
- มีการเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารทุกระดับ
- กำหนดขั้นตอนทำงาน สั่งการเป็นทางการ
- ใช้เม็ดเงินคุ้มค่า

คำถามที่ ๗ เมื่อเกิดความยุ่งยาก แก่ใจหรือปล่อยไว้ แก่ตรงจุดใหม่
การทำลายอุปสรรคที่ขวางกั้น

- บริหารการเปลี่ยนแปลง ปรับวิธีคิดให้มองวิกฤติเป็นโอกาส สร้างทีมนำการเปลี่ยนแปลง
- จัดลำดับความสำคัญ จัดระยะเวลา อย่าไหมไฟไหม้ฟาง หรือ ตีทรายละเอียดปลีกย่อยที่เป็นงานปกติประจำวัน
- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทีม ทุกคนรู้บทบาท เข้าใจผลกระทบหากล้มเหลว

- ปรับแก้ใจระหว่างทาง แก้ปัญหาที่ไม่คาดคิดมาก่อน

คำถามที่ ๘ วัดผลงานด้วยอะไร สนองความพอใจของใคร
ครอบครัวก็มีดี

- การกำกับติดตามประเมินผล
- สร้างความตระหนักว่าทำงานต้องมีการประเมินผลงาน
- ใช้ Balanced Scorecards เป็นตัวชี้วัด

ให้ทุกคนสวมบทบาทว่าหากตนเป็นเจ้าของกิจการ จะทำ
อะไร อย่างไร เมื่อใด

คำถามที่ ๙ มีหรือใช้ปัจจัยความสำเร็จกี่ตัว

๑. โครงสร้างการสั่งการ
๒. การประสานงาน

๓. การแลกเปลี่ยนข้อมูล
๔. การควบคุมตรวจสอบ
๕. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
๖. อิทธิพลสิ่งจูงใจ

คำถามที่ ๑๐ ที่ทีมงานทำงานกันแบบ ประสานงาน หรือ ประสานงาน
องค์กรที่ทำงานแบบประสานงานกันอย่างดี จะมีลักษณะ
ครบ ๑๒ Cs ดังนี้

- Clear Expectations บอกความคาดหวังให้ชัดเจน
- Context กำหนดขอบข่ายงาน
- Commitment: รับผิดชอบงานที่รับมอบหมาย
- Competence: ศักยภาพขีดความสามารถในทักษะงาน
- Charter: กฎกติกา มารยาท
- Control: การควบคุมสั่งการ
- Collaboration: การให้ความร่วมมือ
- Communication การติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจ
- Creative Innovation ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีให้ทำงานง่าย

และเร็วขึ้น

- Consequences: การทำอย่างต่อเนื่อง
- Coordination การประสานกัน
- Cultural Change ยอมเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

คำถามที่ ๑๑ มีสิ่งแวดล้อมเป็นพิษในหน่วยงานหรือไม่

- มีการจัดสภาพแวดล้อมสะอาด ทันสมัยและปลอดภัย
- ให้ทุกคนรับรู้ความเคลื่อนไหวในองค์กร

- ให้ความยุติธรรม เสมอภาค
- ให้โอกาสสมาชิกตีชม เสนอแนะ
- อย่าออกกฎหมายหมิ่นที่ปฏิบัติตามได้ยาก
- ให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง
- ให้โอกาสคนดีมีฝีมือได้ก้าวหน้า

คำถามที่ ๑๒ แล้วตัวผู้บริหารดี หรือใช้แต่อำนาจให้ดูยิ่งใหญ่

- มีการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้งานและทักษะใหม่ๆ
- สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรก้าวหน้า
- มีทักษะสิ่งการที่สำคัญ ๔ ประการ

๑. ใช้คนเหมาะกับงาน
๒. ใช้คนทำงานแล้วได้ผลดีสำเร็จตามที่คาดหวัง
๓. เมื่อจูงใจให้กำลังใจแล้วลูกทีมเข้มแข็งทำงานดีขึ้น

จริง

๔. คนที่ได้รับมอบงานได้รับคำแนะนำงานทำงานได้ดี

คำถามที่ ๑๓ มีการสร้างภาวะผู้นำหรือไม่ : ลองใช้ “๔ หลักการ ๒๕ ข้อแนะนำของ Jack Welch” ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ การสร้างภาวะผู้นำของ Jack Welch โดยใช้ ๔ หลักการ ๒๕ ข้อแนะนำ	
ก. นำมากกว่า จัดการ:	๑.แนะนำมากขึ้น ๒.จัดการลดลง ๓. วิสัยทัศน์ยาวไกล ๔.ทำให้เป็นเรื่องง่าย ๕. ลดพิธีที่เป็นทางการ ๖.ให้กำลังใจผู้อื่น ๗. ยอมรับความจริง ๘.มองการเปลี่ยนแปลง

	เป็นโอกาส ๙. เก็บเกี่ยวข้อเสนอดีๆจากทุกคน ๑๐. ติดตามผล
ข. สร้างองค์กรที่ทุกคนชนะ:	๑๑. ลดศักดิ์ดินนา ๑๒. ขจัดสิ่งที่ไม่ขวางหน้า ๑๓. คุณค่าต้องมาก่อน ๑๔. เป็นผู้นำที่พร้อมพัฒนาตนเอง ๑๕. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
ค. ครองใจผู้คน :	๑๖. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ๑๗. ให้โอกาสทุกคนในทีมได้ทำ ๑๘. ยึดหยุ่น ๑๙. มีความมั่นใจตนเอง ๒๐. มีอารมณ์ขัน
ง. สร้างหน่วยงานให้เป็นผู้นำในวงการ:	๒๑. องค์กรเป็นผู้นำ หมายเลข๑ หรือ ๒ ของวงการ ๒๒. อยู่ด้วยคุณภาพ ๒๓. เน้นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๒๔. ปรับตัวไปกับความรวดเร็ว ๒๕. ทำตัวเรียบง่ายเหมือนอยู่องค์กรเล็กที่อ่อนน้อมรู้จักตน

๔.๑๐ แนวโน้มใหม่การบริหารองค์กรที่มีคุณภาพควบคู่

คุณธรรม :

ต้องใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร แนวโน้มในปัจจุบันนิยมวิธีจัดการในลักษณะที่มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางแบบองค์กรรวม หรือบูรณาการแทบทั้งสิ้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ หรือการจัดการกับความรู้ (knowledge management) เพื่อก่อให้เกิด

- จิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย

- จิตสำนึกแห่งการเป็นมิตรต่อกัน
- จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน
- จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้วางใจกัน
- จิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ

ประการที่ ๑ ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของหน่วยราชการ จากวัฒนธรรมอำนาจ เป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุม สั่งการ รวบอำนาจแบบหวงอำนาจ เป็นบริหารงานแบบการเรียนรู้ด้วยกัน

ประการที่ ๒ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ประการที่ ๓ การสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน จากประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ประการที่ ๔ การใช้ยุทธศาสตร์ "เรียนลัด" ในการทำงาน รู้จักเสาะหาความรู้ที่มีอยู่แล้ว มาต่อยอดไม่ต้อง เสียเวลาคิดใหม่

ประการที่ ๕ การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยยุทธศาสตร์เชิงบวก คือการเสาะหาตัวอย่าง "วิธีการยอดเยี่ยม"

ประการที่ ๖ การจัดพื้นที่หรือเวที สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนในองค์กรได้พบปะกันโดยตรง

ประการที่ ๗ การพัฒนาคน โดยเน้นการพัฒนาคนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการปฏิบัติงาน

ประการที่ ๘ การจัดระบบให้คุณให้รางวัลทีมงานที่ร่วมกันสร้าง
ผลสำเร็จ ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว

ประการที่ ๙ การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อเพื่อนร่วมทาง

ประการที่ ๑๐ การจัดทำ "ขุมความรู้" รวบรวมความรู้ที่ถอดจาก
การปฏิบัติ" ความรู้ของบุคคลกลายเป็นความรู้ขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการตรวจสอบเรื่องการทุจริตและการเสริมสร้างธรร
มาภิบาลในวุฒิสภา.

รายงานผลสรุปการสัมมนา เรื่องระดมความคิดเห็นเพื่อการ
จัดทำแผนพัฒนา

ความซื่อตรงแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ วันศุกร์ที่ ๑๘ มิถุนายน
๒๕๕๓ และครั้งที่ ๒ วัน

ศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓

จรูญ ไชยสร และคณะ. จริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ : การ
นำไปใช้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เอกสาร วิชาการตามหลักสูตรนักบริหาร
ยุทธศาสตร์การป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตระดับกลาง รุ่นที่ ๑ ของสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ปี ๒๕๕๓
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน
ก.พ. แนวทางการ

ดำเนินการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
เอกสารเผยแพร่ ๒๕๕๔.
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
คุณธรรมนำธุรกิจ
เอกสารรายงานการสัมมนา, ๒๕๕๒.

๒. คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการประจำกับ นักการเมือง

๑. บทบาทหน้าที่ของข้าราชการประจำกับนักการเมือง

ในระบบราชการไทยจะมีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ
สองประเภท ได้แก่ ข้าราชการประจำและข้าราชการฝ่ายการเมือง
ข้าราชการประจำ คือบุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม
กฎหมายเฉพาะ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ
หมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ตั้งแต่ปลัดกระทรวง
อธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่ม ไปจนถึงเจ้าหน้าที่ฝ่าย
ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ส่วนข้าราชการการเมือง ได้แก่ผู้
ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับชาติ เช่น นายกรัฐมนตรี
รัฐมนตรี ไปจนถึงข้าราชการการเมืองท้องถิ่น เช่นผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร นายองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของระบบการเมือง และมีความสำคัญต่อความอยู่รอด หรือเสถียรภาพของรัฐบาลอย่างมาก

ถ้านโยบายได้ถูกนำไปปฏิบัติจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะพอใจในรัฐบาล

๑.๑ บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของข้าราชการประจำ

๑) เป็นผู้บริการประชาชนโดยมีค่านิยมเกี่ยวกับสาธารณะ มีจิตสาธารณะอุทิศตนโดยทำงานหนัก ซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง จริงใจ ยุติธรรม

๒) มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสาธารณะ และนำนโยบาย ที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไว้ออกไปปฏิบัติจัดทำให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓) ข้าราชการต้องมีระเบียบวินัย ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด

๑.๒ บทบาทโดยทั่วไปของฝ่ายการเมือง

๑) กำหนดนโยบายสาธารณะ

๒) สนับสนุนทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอ

๓) กำกับ ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินนโยบาย

อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบคุณลักษณะของ ข้าราชการประจำกับนักการเมือง จะพบว่ามี ความแตกต่างกันใน หลายประเด็นตั้งแต่ในเรื่องที่มา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง) ความมั่นคงของหน้าที่ หลักความเป็นกลาง ระดับความรู้ ความ ชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานดังได้สรุปไว้ในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ คุณลักษณะที่แตกต่างกันข้าราชการประจำกับฝ่ายการเมือง (ที่มา: ภาวิณี ปุณณกันต์. เมื่อข้าราชการต้องทำงานกับนักการเมือง.วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร <http://www.thaindc.org/>)

	ข้าราชการประจำ	ฝ่ายการเมือง
๑) ที่มา	โดยการสอบคัดเลือก เข้ามา โดยระบบคุณธรรม ด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แน่นอน	โดยการเลือกตั้ง มีความผูกพันกับชาวบ้านโดยผ่านจากการหาเสียง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม
๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ครบตามวาระเกษียณอายุราชการ ๖๐ ปี ๖๕ ปี แต่สามารถลาออกหรือเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยเต็มใจ	๓ ปี ๔ ปี ๕ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในความเป็นจริงอาจสิ้นสุดเร็วไม่ครบวาระได้ เช่น มีการยุบสภา มีการลาออก ถูกให้ลาออก โดยไม่เต็มใจ
๓) ความมั่นคงของหน้าที่	มีหลักประกันในความมั่นคง	ตำแหน่งขึ้นลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจสับเปลี่ยน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์บ้านเมือง “สมบัติผลัดกันชม”
๔) หลักความเป็นกลาง	มีหลักประกันในเรื่องความเป็นกลาง เพราะข้าราชการมีความรับผิดชอบ ต่อกฎหมาย ระเบียบ ที่ให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติ	ความเป็นกลางหาได้ยาก เพราะมีการเปลี่ยนพรรค เปลี่ยนพวก หรือเปลี่ยนผู้นำ มีความเกื้อกูลผู้มีส่วนผลักดันให้เข้ามาได้รับตำแหน่ง

๕) ความรู้	หลากหลายตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าขึ้นไป จนถึงระดับปริญญาเอก	หลากหลายตั้งแต่ระดับประถม(นักการเมืองท้องถิ่น) จนถึงระดับปริญญาเอก
๖) ความชำนาญเฉพาะด้าน	ตรงกับตำแหน่ง แม้จะไม่เชี่ยวชาญโดยตรง ก็จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในสาขานั้น	มีประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เพราะบางครั้ง รมว. สาธารณสุข ไม่จบทางด้านสาธารณสุขโดยตรง
๗) เป้าหมายและวิธีการทำงาน	รับนโยบายจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม การบังคับบัญชาเป็นลำดับ ชั้น และปฏิบัติ เป้าหมายการทำงาน เพื่อความอยู่ดี มีสุขของประชาชน	หวังให้ข้าราชการปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ผลงานเพื่อเป็นฐานเสียงในการเลือกตั้งครั้งต่อไป

๒. การใช้อำนาจหน้าที่

๒.๑ การใช้อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารราชการประจำ

๑) สนองนโยบายที่ฝ่ายการเมืองมอบหมาย อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความถูกต้อง

๒) ประพฤติปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการในบังคับบัญชา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องเหมาะสม คิดถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก คิดถึงประโยชน์ส่วนตนให้น้อยลง

๓) วางตัวให้เหมาะสม มีสัมมาคารวะ กับฝ่ายการเมือง ไม่ทำตัวเป็นปฏิบัติข้าราชการระดับสูง เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี ในฐานะที่เป็นจุดเชื่อมของฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำต้องพิจารณาหาความพอดี ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นที่เคารพยกย่อง ยอมรับของข้าราชการ

๔) ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ประชาชน ประเทศชาติ ไม่ใช่เพื่อรักษาเสถียรภาพของตำแหน่งเป็นสำคัญ

๒.๒ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของฝ่ายการเมือง ที่ถูกต้อง

๑) ทำหน้าที่ในการในการกำหนดนโยบาย โดยให้ทิศทาง กว้างๆ ไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

๒) จัดทรัพยากรสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้

๓) จัดให้มีการประเมินผลการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่อง และนำไปแก้ไข ไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายในภาคปฏิบัติ

๔) ใช้อำนาจอย่างมีวุฒิภาวะ มีศีลธรรม เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับสูง

๓. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายการเมืองหาก เป็นไปในทางดี จะทำให้สามารถร่วมมือกันในการปกครองบริหาร ประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยฝ่าย การเมือง ต้องปฏิบัติงานให้เป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจของสาธารณะ โดย

การกระทำตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง ไม่ใช่ข้าราชการ เป็นเครื่องมือ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการเมืองของฝ่ายตน และฝ่ายข้าราชการ ต้องเป็นทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยทั่วไป มีค่านิยมเกี่ยวกับสาธารณะโดยทำงานหนัก ซื่อสัตย์ เป็น กลาง ฉลาด จริงใจ ยุติธรรม

โดยธรรมชาติของการทำงานฝ่ายการเมืองมีอำนาจในการ กำกับ ควบคุม และตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารราชการ ประจำ มีอำนาจในการ สับเปลี่ยน โยกย้าย กรณีที่มีหน่วยงาน หรือ ข้าราชการใดไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายได้ เพื่อให้มั่นใจว่า นโยบายต่างๆ จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผลฝ่ายการเมือง ทั้งนี้ การโยกย้ายสับเปลี่ยนต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมี วัตถุประสงค์ไม่ให้เกิดการก้าวก่ายในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ ฝ่ายการเมืองต่อฝ่ายบริหารได้ แต่การตัดสินใจของฝ่ายการเมืองมัก มีปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเป็นพวกพ้อง ญาติพี่น้อง การสร้างภาพ การหาเสียง การแสวงหาผลประโยชน์ เข้ามาเป็นตัวแทรก หากไม่ เป็นไปตามระบบคุณธรรม จะทำให้มาตรฐานความถูกต้องและ ความชอบธรรมถูกลบไป

๔. ปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมือง

๔.๑ ปัญหาใหญ่ของความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ กับฝ่ายการเมืองของประเทศกำลังพัฒนา

๑) การไม่รู้จักรักหรือไม่เข้าใจ ถึงความ สัมพันธ์ที่ถูกต้อง ระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่าย บริหารราชการประจำที่ถูกต้อง เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

๒) ฝ่ายการเมืองซึ่งมีอำนาจสูงสุด ไม่มีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจ ไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้อง คุณธรรม ศีลธรรม ความชอบธรรม

๓) ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ระบบราชการโดยรวมยังด้อยประสิทธิภาพ เพราะขาดความสมดุลระหว่างบทบาทของฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหารราชการประจำเนื่องจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ ได้แก่ ๑) ภาคการเมืองอ่อนแอ ขาดความต่อเนื่องของรัฐบาล รัฐบาลผสมหลายพรรค ขาดเสถียรภาพ นักการเมืองขาดคุณภาพ ๒) ภาคราชการประจำ มีความเข้มแข็ง แต่ขาดความรับผิดชอบในระดับที่ควรจะเป็น จึงสามารถครอบงำฝ่ายการเมืองได้ และ ๓) การขาดจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ และประชาชน

ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ระบบการจัดการประเทศมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบทบาทของภาคการเมือง และภาคราชการประจำ ที่มีต่อการจัดการประเทศอยู่ในระดับที่ได้สัดส่วนที่สมดุล ผสมผสานสอดคล้องกันอย่างดี ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานความร่วมมือกันอย่างดี การก้าวภายในบทบาทอำนาจหน้าที่กันจึงแทบไม่มี ทั้งสองฝ่ายมีการเคารพในกฎเกณฑ์กติกา และเคารพในบทบาทของแต่ละฝ่ายอย่างเคร่งครัด

๔.๒ ปัญหาของระบอบการเมืองไทย

๑) ข้าราชการประจำ อยู่ในสภาพที่ไร้อุดมการณ์ คือทำงานเพื่อตนเอง เพราะอุดมการณ์ของข้าราชการไทยในความเป็นจริงแตกต่างจากอุดมการณ์ในอุดมคติอย่างมาก

๒) คุณภาพของนักการเมืองไทย พบว่านักการเมืองบางส่วนไม่มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ขาดความโปร่งใส ทั้งนี้มาจากนักการเมืองไทยที่เป็นนักธุรกิจการเมือง ไม่ใช่ นักการเมืองอาชีพ ไม่ได้ทำตัวให้โปร่งใส สง่างาม เป็นที่น่าไว้วางใจว่าจะไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งนักธุรกิจการเมืองมองว่าการทำงานในระบบรัฐสภาเป็นเรื่องไร้สาระ ทำให้ระบบการตรวจสอบควบคุมตามหลักการในระบอบประชาธิปไตยหมดความสำคัญไป

๓) ภาคประชาชนอ่อนแอ ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการปกครองบริหารประเทศ ทำให้นักการเมืองและข้าราชการสามารถใช้อำนาจรัฐในการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมายและกระทำการต่างๆ ได้ ตามความต้องการของตนเองและพวกพ้อง โดยไม่เห็นถึงความสำคัญของประชาชนอย่างแท้จริง

๔) คุณภาพของพรรคการเมือง และการบริหารจัดการของฝ่ายการเมืองที่ทำให้การเมืองไทยขาดเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ ยังมีการทุจริตคอร์รัปชัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ไม่สมดุลกับความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจ และการแย่งชิงอำนาจระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง

๕. นักการเมืองคุณธรรมในสายตาประชาชน

๕.๑ ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อนักการเมือง พรรคการเมือง การเมืองไทย และ รัฐบาลที่ดี ในสายตาประชาชน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ นักการเมืองที่ดี (ที่มา: ผลการให้คนโหวต เข้ามาในเว็บYahoo รื้อรอบ <http://th.answers.yahoo.com>)

๑. มีประวัติการทำงานหรือผลงานที่ผ่านมาดีและเป็นที่ยอมรับ

๒. เข้าถึงประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอเข้าใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาแก้ไข โดยเสนอเป็นนโยบายที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชน

๓. เป็นแบบอย่างของการรู้จักรักษาประโยชน์ของ ส่วนรวมไม่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนกฎหมาย หากมีการซื้อเสียง แล้วจับได้ เสนอแนะให้ลงโทษด้วยการห้ามลงการเมือง ๕ ปี

๔. เข้าร่วมประชุมสภา ไม่หลบหนีหายโดยขาด เหตุผลที่ควร หากขาดเกิน ๕ ครั้ง เสนอแนะให้ออกจากตำแหน่ง และงดเว้นลงการเมือง ๕ ปี

๕. หากทะเลาะกันถึงขั้นทำร้ายร่างกายกันในสภา เสนอแนะให้ลงโทษโดยการขับออกและห้ามลงการเมืองอีกตลอด ๕ ปี รวมทั้งห้ามยุ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเมืองใดๆทั้งสิ้นเพื่อ ป้องกันออกไปก่อวุ่นวายเรียกร้องสร้างความวุ่นวายให้สังคม

๖. ผู้แทนราษฎรหรือรัฐมนตรี ที่กล่าวคำหยาบคาย ในที่ประชุมรัฐสภา เสนอแนะให้ควรได้รับการตักเตือน เพราะ รัฐสภาควรเป็นสถานที่อันทรงเกียรติ

๗. ต้องมีคุณธรรมขั้นพื้นฐานคือรับผิดชอบ เสียสละ และซื่อสัตย์

๘. เมื่อจับได้ว่ามีการโกงทุจริตขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนราษฎรหรือรัฐมนตรี เสนอแนะให้ลงโทษสถานหนัก พร้อมทั้งลงโทษด้วยการปรับตามมูลค่าที่ทุจริตนั้นๆ เอาทรัพย์สินเข้าเป็นสมบัติแผ่นดิน แล้วห้ามกลับมาลงการเมืองอีกตลอดชีวิต ห้ามยุ่งเกี่ยวกิจกรรมการเมืองทุกประเภท

๕.๑.๒ พรรคการเมืองที่ดี (ที่มา ผลการให้คนโหวตเข้ามาในเว็บYahoo รู้ออบ <http://th.answers.yahoo.com>)

๑. มีนโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และมีแนวทางปฏิบัติให้เป็นจริงได้

๒. ระบบบริหารของพรรคยึดหลักการประชาธิปไตย

๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

๔. ดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

๕. เป็นพรรคที่รวมคนทุกกลุ่มในสังคมเป็นสมาชิก ไม่ใช่ยึดติดเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๕.๑.๓ การเมืองที่ดี (ที่มา มติชน. สวนดุสิตโพลล์ ชี้ปัญหาทุจริต-คอร์รัปชัน ใช้อำนาจหน้าที่ทางผิด ทำประชาชนรู้สึกแค้นต่อการเมือง วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔)

๑. ปัจจัยที่ทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจและ
คาดหวังการเมืองพัฒนาได้ดีขึ้น

อันดับ ๑ การบริหารประเทศของรัฐบาลเป็นไปตาม
นโยบายที่กำหนด มีผลงานเป็นรูปธรรมชัดเจน

อันดับ ๒ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น มีสภาพ
คล่องทางการเงิน /ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น

อันดับ ๓ ความสามัคคี ป้องดองของคนในชาติ
รวมถึงประชาชนและนักการเมือง

อันดับ ๔ การรักษา ส่งเสริมความเป็น
ประชาธิปไตย ยึดประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง
/ไม่ปกปิดข้อมูลข่าวสาร

๒. สิ่งที่ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด ทางการเมืองของ
ประชาชนแย่ง

อันดับ ๑ พฤติกรรมของนักการเมือง /การทุจริต
คอร์รัปชั่น /ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด /เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง

อันดับ ๒ การขาดความสามัคคีของคนในชาติ แบ่ง
ฝักแบ่งฝ่าย/มีการชุมนุมเรียกร้องเคลื่อนไหวเป็นระยะๆ

อันดับ ๓ สภาพเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความ
เป็นอยู่ของประชาชนที่แย่ง ราคาสินค้าของกินของใช้แพง /
ว่างงาน

อันดับ ๔ ข่าวสารที่เผยแพร่จากสื่อต่าง ๆ ทั้งใน
และนอกประเทศที่ทำให้ภาพลักษณ์ของประเทศเป็นไปในเชิงลบ

๓. รัฐบาลที่ดี (ที่มามติชน. เอแบคโพลล์ ชี้
ประชาชนต้องการรัฐบาลแบบใด วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔) โดย

๕ อันดับแรกของสิ่งที่ไม่ชอบ” ต่อกระแสข่าวช่วงการจัดตั้งรัฐบาล และร่างนโยบายของรัฐบาลชุดใหม่

อันดับ ๑ เป็นข่าวรัฐบาลจะไม่ทำตามที่ทำเสียไว้ทันที / มีเงื่อนไขในสิ่งที่จะเป็นนโยบายแต่ไม่บอกชาวบ้านช่วงเลือกตั้ง

อันดับ ๒ เป็นข่าวการเอาคนที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี มาเป็นรัฐมนตรี

อันดับ ๓ ข่าวความวุ่นวายแย่งชิงตำแหน่งรัฐมนตรี

อันดับ ๔ ข่าวนโยบายต่างประเทศที่จะทำให้ประเทศชาติสูญเสียดินแดน

อันดับ ๕ ข่าวนักการเมืองและกลุ่มผู้สนับสนุนการเมืองใช้กฎหมายเหนือกฎหมาย ไม่ทำตามระเบียบกฎหมาย

สำหรับ ๕ อันดับแรกของสิ่งที่ไม่ชอบ” ต่อกระแสข่าว ช่วงการจัดตั้งรัฐบาลและร่างนโยบายของรัฐบาลชุดใหม่

อันดับ ๑ ชอบทำทีในเชิงสร้างสรรค์ของนายกรัฐมนตรี ต่อปัญหาการเมือง

อันดับ ๒ การร่วมมือกันจัดตั้งรัฐบาลโดยไม่มีเหตุการณ์วุ่นวายรุนแรง

อันดับ ๓ ชอบทำทีในเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำฝ่ายค้านต่อปัญหาการเมือง

อันดับ ๔ ตัวแทนต่างชาติเข้าสนับสนุนนายกรัฐมนตรี

อันดับ ๕ ชอบข่าวการปรับตัว ปรับปรุงการทำงานการเมืองของพรรคการเมืองพฤติกรรม “ยอดแย่” ของกลุ่มรัฐมนตรี

และที่ปรึกษา ผู้ติดตามรัฐมนตรี ที่ไม่ต้องการให้เลือกมาเป็นรัฐมนตรี

อันดับ ๑ ไม่เอาคนที่ คดโกง เก็บเกี่ยวผลประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัวและพวกพ้อง

อันดับ ๒ ไม่เอาคนที่หลอกลวงชาวบ้าน ไม่ทำตามที่เขาเสี่ยงไว้

อันดับ ๓ ไม่เอาคนที่ใช้เส้น ชี้เบ่ง กร่าง เจ้ายศเจ้าอย่าง

อันดับ ๔ ไม่เอาคนที่ข่มขู่ คุกคาม แทรกแซง

อันดับ ๕ ไม่เอาคนที่ชอบกลั่นแกล้ง ล้างแค้น ที่ใครที่มัน พวกใครพวกมัน

อันดับ ๖ ไม่เอาคนที่เลือกปฏิบัติมาเป็นรัฐมนตรีและอื่นๆ เช่น เข้าถึงยาก หาตัวไม่เจอ แย่งชิงอำนาจ มีคติติดตัวและก้าวร้าว เป็นต้น

๕.๑.๔ ดัชนีวัดการเมืองในภาพรวม

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้จัดทำดัชนีการเมืองไทย โดยระบุตัวชี้วัดการบริหารงานของรัฐบาล ฝ่ายค้าน ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน บทบาทสื่อมวลชน และอื่น ๆ รวม ๒๕ ประเด็น เพื่อชี้วัดการเมืองไทยดีขึ้น แ่ลง หรือย่ำกับที่ โดยสำรวจประชาชนทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ ๒๕-๓๐ ของทุกเดือน เพื่อเปรียบเทียบเดือนต่อเดือน โดยให้คะแนนเต็ม ๑๐ และหาค่าเฉลี่ย

๕.๑.๕ การใช้ดัชนีการเมืองไทย

๑) ภาพโดยรวมของการเมืองไทย ทำให้ประเมินเปรียบเทียบได้ทุกเดือนตลอดการทำงานของรัฐบาล

๒) ผลงานเฉพาะด้าน รวม ๒๕ ด้าน ช่วยให้เข้าใจว่าผลงานที่พอใจมากที่สุดและผลงานที่ไม่พึงพอใจมากที่สุดคือด้านใด

๓) การจำแนกตามภูมิภาค ประชาชนให้คะแนนดัชนีการเมืองไทย ช่วยทำให้รู้ว่าผลงานภาคใดดีที่สุด หรือที่แย่ที่สุดเมื่อแยกตามประเด็นต่างๆ ได้ผลดังนี้

๑. ผลงานของนายกรัฐมนตรี
๒. ข่าวสารที่เผยแพร่จากสื่อต่างๆ ให้ประชาชน
ได้รับรู้

๓. การจัดการศึกษาสำหรับประชาชน

๔. ผลงานของรัฐบาล

๕. การบริหารประเทศตามนโยบายที่ประกาศไว้

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรอิสระ

๗. การปฏิบัติงานของฝ่ายค้าน

๘. การดำเนินงานของพรรคการเมืองโดยภาพรวม

๙. การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

๑๐. สภาพเศรษฐกิจโดยภาพรวม

๑๑. จริยธรรม /วัฒนธรรมของคนในชาติ

๑๒. ค่าครองชีพ /เงินเดือน /ค่าจ้าง /สวัสดิการ

๑๓. สภาพของสังคมโดยรวม

๑๔. ความเป็นอยู่ของประชาชน

๑๕. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๖. การแก้ปัญหาต่างๆ ของรัฐบาล ภาพรวม
๑๗. การแก้ปัญหาการว่างงาน
๑๘. ความมั่นคงของประเทศ/การก่อการร้าย
๑๙. การแก้ปัญหาความยากจน
๒๐. ความสามัคคีของคนในชาติ
๒๑. ราคาสินค้า
๒๒. การแก้ปัญหายาเสพติด
๒๓. การปฏิบัติตนของนักรการเมือง /ความสามัคคี
๒๔. การแก้ปัญหาผู้มีอิทธิพล และ
๒๕. การแก้ปัญหาคอร์รัปชั่น

๖. การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของนักรการเมืองและข้าราชการ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการกำกับ และตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งรัฐธรรมนูญได้เพิ่มความสำคัญของจริยธรรมและธรรมาภิบาล (มาตรา ๒๗๙ - ๒๘๐) กำหนดให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการประจำและฝ่ายการเมืองทุกระดับ และยังได้กำหนดให้มีระบบตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐโดยองค์กรอิสระ และศาล เช่นคณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ศาลปกครอง

หลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ (Merit System)

๑. หลักสมรรถนะ (Competency) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในองค์กร โดยเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล

๒. ความเสมอภาคทางโอกาส (Equality of Opportunity) บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ (ตามมาตรา ๓๐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐)

๓. ความมั่นคงในอาชีพ (Security Of Tenure) องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

๔. ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการประจำปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่าง

เต็มภาคภูมิ และความสามารถในระบบการเมืองการปกครองแบบ
ประชาธิปไตย

จากหลักการของระบบคุณธรรมข้างต้น ในพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงได้กำหนดไว้ในมาตรา ๔๒
เพื่อเป็นการประกันในการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
ภาครัฐ

มาตรา ๔๒ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตาม
พระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความ
เสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์
และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือก
ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง
และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม
โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติและจะนำ
ความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบ
การพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความ
ยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลาง
ทางการเมือง

เอกสารอ้างอิง

มติชน. เอบีเคโพสท์ ซึ่งประชาชนต้องการรัฐบาลแบบใด. วันที่ ๒๔
กรกฎาคม ๒๕๕๔.

<http://www.matichon.co.th>

ภาวิณี ปุณณกันต์. เมื่อข้าราชการต้องทำงานกับนักการเมือง.
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

<http://www.thaindc.org/>

เว็บYahooรู้อรอบ ผลการให้คนโหวตเข้ามาในเว็บYahooรู้อรอบ
<http://th.answers.yahoo.com>

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ดัชนีการเมืองไทย
<http://dusitpoll.dusit.ac.th/pages/home.php>