

รวมบทความ
ก.พ.ค. ขอบอก
เล่ม ๕

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.พ.

รวมบทความ ก.พ.ค.

ขอบอก เล่ม ๕

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ.

ชื่อหนังสือ รวมบทความ ก.พ.ค. ขอบอก เล่ม ๕

ปีที่พิมพ์ ๒๕๖๐ พิมพ์ครั้งที่ ๑

จำนวนพิมพ์ ๒,๐๐๐ เล่ม

จำนวนหน้า ๑๒๖ หน้า

จัดพิมพ์โดย สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๔๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๐๔ - ๕

www.ocsc.go.th, <http://mspc.ocsc.go.th>

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๘๗

ISBN 978-616-548-187-8

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยสำนักงาน ก.พ.

พ.ศ. ๒๕๖๐

คำนำ

ห้วงเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.ค. โดยสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้ดำเนินกิจกรรมหลายประการ เพื่อเผยแพร่ผลงานของ ก.พ.ค. ผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมผ่านสื่อหนังสือพิมพ์ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ได้จัดทำ โดยดำเนินการในรูปแบบการลงบทความ “ก.พ.ค. ขอบอก” ทางหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการและบุคคลทั่วไป และเพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับ ก.พ.ค.

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการผู้ที่สนใจได้มีเครื่องมือช่วยในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ในงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ขณะเดียวกันก็จะได้มีแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยกรณีต่างๆ มากยิ่งขึ้น สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดพิมพ์หนังสือ “รวมบทความ ก.พ.ค. ขอบอก” เล่ม ๕ เพื่อรวบรวมบทความจากคอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ที่เคยจัดพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์มติชนรายวันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยการจัดพิมพ์ในครั้งนี้ได้จัดหมวดหมู่เนื้อหาที่อยู่ในประเภทเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อง่ายต่อการศึกษา หรือ ค้นคว้าหาแนวทางในการพิจารณาในเรื่องนั้นๆ นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสประชาคมอาเซียนจึงได้เพิ่มเติมความรู้ในเรื่องของศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมอีกด้วย

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือ “รวมบทความ ก.พ.ค. ขอบอก” เล่ม ๕ นี้ จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปในอันที่จะรับทราบข้อกฎหมาย และมุมมองการพิจารณาของ ก.พ.ค. และสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

ภาค ๑ ทัวไป

- ก.พ.ค. คณะใหม่กับการพัฒนางานการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ๓
- คำสอนสมเด็จพระสังฆราช ๕
- ลี้นปีกับผลงานในไตรมาสแรก ๗
- สวัสดิ์ปีใหม่ ๒๕๕๙ ๙
- เทศกาลกับรินัย ๑๑

ภาค ๒ เรื่องนำรู้เกี่ยวกับพุทธธรรม

๑. ข้อควรรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพุทธธรรม

- กรณีที่ถือว่าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ๑๗
- จำเป็นต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือไม่ ๑๙
- การดำเนินการทางวินัยกับคำพิพากษาในคดีอาญา ๒๑
- ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๑) ๒๓
- ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๒) ๒๕
- ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๓) ๒๗

๒. หลักความเป็นกลาง

- แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ไม่เป็นกลาง ๓๑
- เป็นกรรมการสืบสวนแล้วจะเป็นกรรมการสอบสวนได้หรือไม่ ๓๓
- การลงโทษทางวินัย กรรมการต้องไม่มีสภาพร้ายแรง ๓๕
- สภาพร้ายแรงในการดำเนินการสอบสวน ๓๗

๓. พฤติการณ์ความผิดและความร้ายแรงแห่งกรณี

- เหตุเกิดจากการกู้เงินธนาคาร ๔๑
- การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ ๔๓
- การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณีปลอมแปลงลายมือชื่อ ๔๕
- การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณีเบิกค่าเช่าบ้านเป็นเท็จ ๔๗

- เหตุเกิดจากการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน ๔๙
- ถูกไล่ออกเพราะมียาเสพติดไว้ในครอบครอง (๑) ๕๑
- ถูกไล่ออกเพราะมียาเสพติดไว้ในครอบครอง (๒) ๕๓
- ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ๕๕
- ลดโทษได้หรือไม่ ๕๗

ภาค ๓ เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับร้องทุกข์

๑. ข้อควรรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการร้องทุกข์

- สภาพข้าราชการกับการร้องทุกข์เกี่ยวข้งกันอย่างไร ๖๓
- ร้องทุกข์ กับ ร้องเรียน ๖๕
- การร้องทุกข์แทน ๖๗
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ๖๙
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๒) ๗๑
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๓)
(เหตุแห่งการร้องทุกข์) ๗๓
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๔)
(เหตุแห่งการร้องทุกข์) ๗๕
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๕)
(เหตุแห่งการร้องทุกข์) ๗๗
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๖)
(เหตุแห่งการร้องทุกข์) ๗๙
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๗)
(ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย) ๘๑
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๘)
(ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย) ๘๓
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๙)
(ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย) ๘๕
- ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๑๐)
(ระยะเวลาในการร้องทุกข์) ๘๗
- เหตุเกิดจากถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน ๘๙
- ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๑) ๙๑
- ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๒) ๙๓

๒. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

- แม่ไม่ล้มภษาณั การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย (๑) ๙๗
- แม่ไม่ล้มภษาณั การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย (๒) ๙๙
- รักษาการในตำแหน่ง ไม่ถือเป็นการคัดเลือกตัวบุคคล (๑) ๑๐๑
- รักษาการในตำแหน่ง ไม่ถือเป็นการคัดเลือกตัวบุคคล (๒) ๑๐๓
- การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ
กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ๑๐๕

๓. การย้าย

- ย้ายเป็นธรรม หรือไม่ (๑) ๑๐๙
- ย้ายเป็นธรรม หรือไม่ (๒) ๑๑๑
- ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๑) ๑๑๓
- ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๒) ๑๑๕
- ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๓) ๑๑๗

ภาค ๔ คำศัพท์น่ารู้

- คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับ ก.พ.ค. ๑๒๑
- คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับการอุทธรณ์ ๑๒๒
- คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับการร้องทุกข์ ๑๒๓

ภาค ๑

ทั่วไป

ก.พ.ค. คณะใหม่กับการพัฒนางานการพิทักษ์ ระบบคุณธรรม*

วันนี้ถือเป็นวันดีแห่งการเริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นปีงบประมาณใหม่กับ “ก.พ.ค. ขอบอก” และเป็นวันที่เพิ่งผ่านวันครบรอบที่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม “ก.พ.ค.” คณะใหม่ ซึ่งเป็น ก.พ.ค. คณะที่สองได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งมาห้าเดือนเต็มไปเพียงไม่กี่วัน จึงอยากจะถือโอกาสอันดีนี้ บอกกล่าวถึงโครงการและกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.ค. ได้มีการจัดเตรียมไว้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนางานด้านการสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. ดำเนินไปด้วยความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อระบบราชการพลเรือนสามัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม โดยโครงการและกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่จะบอกกล่าวในที่นี้จะเน้นโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพี่น้องผองเพื่อนข้าราชการและประชาชนทั่วไป ซึ่งดำเนินการอยู่ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นโครงการหลักดังนี้

๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการและประชาชนทั่วไปได้รู้และเข้าใจในบทบาทภารกิจ และผลงานของ ก.พ.ค. อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ซึ่งจะได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๖ ต.ค. ๕๘

ในด้านนี้จากหน่วยงานต่าง ๆ มาเข้าร่วมประชุม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ที่ทำงานด้านนี้ในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการให้มากยิ่งขึ้น

๓. การจัดเตรียมการเพื่อศึกษา วิจัย ถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อทราบแนวทาง และมาตรการที่จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนางานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป ทั้งนี้ในการศึกษา วิจัยดังกล่าวข้อมูลส่วนหนึ่งจะรวบรวมจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มแบบ Focus Group จากผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ และจากเพื่อนข้าราชการทั้งหลาย

ดังนั้น ในปีงบประมาณนี้ ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าพี่น้องผองเพื่อนข้าราชการของเราจะยังคงให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เราจะได้ร่วมปฏิบัติด้วยกันเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสามารถติดตามข่าวสารเรื่องราวและความรู้ต่าง ๆ จากที่เราจะได้นำมาบอกกล่าวเล่าสู่กันฟังผ่านคอลัมน์นี้ รวมทั้งยังหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านจะได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือสาระความรู้ที่ได้รับจากคอลัมน์ของเราไปปรับใช้ในการทำงานบ้างไม่มากก็น้อย

คำสอนสมเด็จพระสังฆราช*

วันพุธที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นับเป็นวันที่ต้องจารึกไว้ในประวัติศาสตร์ชาติไทยอีกวาระหนึ่ง เมื่อได้มีงานพระราชพิธีพระราชทานเพลิงพระศพสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก พระเมรุวัดเทพศิรินทราวาส แม้นับถึงวันนี้จะล่วงเลยผ่านมาได้ ๖ วัน แต่ภาพความทรงจำในพระกรณียกิจอันทรงคุณประโยชน์นานัปการ รวมถึงพระจริยวัตรอันงดงามของพระองค์ท่านยังคงจารึกในดวงใจของคนไทยอยู่เสมอ

ก.พ.ค. ขอบอกในวันนี้จึงขอร่วมน้อมรำลึกถึงพระองค์ท่าน โดยจะขอกเล่าขานถึง พระอัจฉริยภาพ และพระปรีชาสามารถที่พระองค์ท่านได้ทรงนิพนธ์เรื่องต่าง ๆ ไว้เป็นอันมาก ทั้งที่เป็นตำรา พระธรรมเทศนา และทั่วไป ซึ่งมีลักษณะการใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่ายและลึกซึ้งซึ่งทำให้อ่านสามารถเข้าถึงคำสอนและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ขอยกตัวอย่างพระนิพนธ์เรื่อง “คิดให้รู้จักพอและการทำดีต้องไม่พอ” ที่พระองค์ท่านได้ทรงจำแนกผลของการกระทำและย่ำเตือนให้เห็นถึงการทำความดีย่อมต้องได้ดี ว่า “ทำดีไม่ได้ดีไม่มีอยู่ในความจริง” มีอยู่ แต่ในความเข้าใจผิดของคนทั้งหลายเท่านั้น ทำดีแล้วต้องได้ดีแน่นอน ที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ นานา ปรากฏขึ้นเหมือนทำดีไม่ได้ดีนั้นเป็นเพียงปรากฏการณ์ของความสลับซับซ้อนแห่งการให้ผลของกรรมเท่านั้น เพราะกรรมนั้นไม่ได้ให้ผลทันตาทันใจเสมอไป” นอกจากนี้พระองค์ท่านยังได้นิพนธ์อีกว่า “ทุกชีวิตมีเวลาจำกัดอย่างมากไม่เกินร้อยปี ก็จะต้องละร่างนี้ ละโลกนี้ไป อย่าผัดวันประกันพรุ่งที่จะทำความดี” จะเห็นได้ว่า คำสอนดังกล่าวสามารถสลายความสงสัยและให้คำตอบที่แจ่มแจ้งถึงผลของความดีที่ยังมาไม่ถึง ที่เชื่อว่าทำดีแล้วไม่ได้ดีอย่างที่มีการพูดว่า “ทำดีแล้วได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป” ซึ่งเป็นคำพูดแนวประชดประชันและติดปากสำหรับคนที่ทำความดีแล้วยังไม่ได้รับผลของความดี ส่วนคนที่ทำความชั่วก็ยังไม่เห็น

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๕๘

ผลความชั่วที่จะตามมา ทำให้ผู้ทำความดีท้อถอยหมดกำลังใจในการทำความดี แต่เมื่อได้อ่านหลักธรรมคำสอนของพระองค์ท่านแล้ว ทำให้เรายังคงเชื่อมั่น ในการทำความดีโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ประมาทที่จะรีบทำความดี เพราะไม่อาจรู้แน่ๆ เราจะละร่างนี้ และละโลกนี้ไปในเวลาใด

ดังนั้น จึงอยากจะย้ำเตือนโดยเฉพาะเพื่อนข้าราชการทุกท่านว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ทำงานเพื่อมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ หากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต ทำเต็มตามกำลังความสามารถโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังแล้ว นั่นก็คือ การทำ คุณงามความดีที่ย่อมเกิดผลแห่งความดีตามมาอย่างแน่นอน และในทางกลับกัน หากข้าราชการรายใดไม่รู้จักหน้าที่ อยากได้ อยากมี อยากเป็นและทำทุกอย่าง เพื่อให้ได้ ให้มี ให้เป็น โดยมีขอบในสิ่งที่ไม่ใช่ของเราแล้ว ก็ให้ตระหนักไว้เลยว่า สักวันหนึ่งผลแห่งการกระทำกรรมไม่ดีนั้นย่อมตามมาตอบสนองอย่างแน่นอน เช่นเดียวกัน

สิ้นปีกับผลงานในไตรมาสแรก*

ช่วงนี้เป็นช่วงเทศกาลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ “ก.พ.ค. ขอบอก” ในครั้งนี้จึงขอเสนอเรื่องเบา ๆ เป็นการผ่อนคลายบรรยากาศแห่งวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับเทศกาลแห่งความสุข โดยจะขอสรุปผลงานที่ผ่านมาในไตรมาสแรก (ตุลาคม – ธันวาคม) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.ค. ได้ดำเนินการไปแล้ว ในส่วนของโครงการและกิจกรรมในเชิงรุกให้แก่ส่วนราชการและเพื่อนข้าราชการทั้งหลาย

หากจะกล่าวถึงโครงการและกิจกรรมในเชิงรุกก็คงอดไม่ได้ที่จะกล่าวถึงโครงการที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการจัดขึ้นเพื่อที่จะได้ออกไปสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศรวมทั้งหมด ๖ กลุ่มจังหวัดเป็นประจำทุกปี สำหรับปีงบประมาณนี้การดำเนินการในช่วงเทอมแรกจะเน้นหนักในเรื่องของการบูรณาการระหว่างจริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมายทั่วไปที่ควรรู้ รวมถึงวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งได้ ๓ สำนักกฎหมายของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ สำนักกฎหมาย สำนักมาตรฐานวินัย และสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมทั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม มาร่วมดำเนินการกับศูนย์สร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและท้องถิ่น ในส่วนนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เดินสายสร้างความเข้มแข็งในหัวข้อดังกล่าวไปแล้ว ๔ กลุ่มจังหวัด กล่าวคือ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มจังหวัดภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ และกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ทั้งนี้ สำหรับหัวข้อการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ได้รับเกียรติจากกรรมการ ก.พ.ค. ร่วมให้ความรู้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๙ ธ.ค. ๕๘

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๒ ครั้ง โดยจัดขึ้นในวันที่ ๑๔ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่ผ่านมานี้เอง โดยได้ดำเนินการในรูปแบบการบรรยายในหัวข้อ “การร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑” และการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อประชุมเชิงปฏิบัติการโดยมีกรณีศึกษาในเรื่องร้องทุกข์ให้ร่วมปฏิบัติ ในการนี้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ได้ให้เกียรติร่วมเป็นวิทยากรบรรยาย และวิทยากรประจำกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อนข้าราชการผู้ที่ทำงานด้านการร้องทุกข์ในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการร้องทุกข์ได้อย่างถูกต้อง มีมาตรฐานและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนข้าราชการทั้งหลาย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ทั้งหมดนี้เป็นโครงการเพียงส่วนหนึ่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการในเชิงรุก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการและเพื่อนข้าราชการทั้งหลาย การดำเนินการยังมีอีกหลายรูปแบบที่จะต้องดำเนินการต่อไป หากมีโอกาส ก.พ.ค. จะขอบอกในครั้งถัดๆ ไป นะคะ

สวัสดิ์ปีใหม่ ๒๕๕๙*

สัปดาห์นี้เป็นสัปดาห์เริ่มต้นพุทธศักราช ๒๕๕๙ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอถือโอกาสอันดี “สวัสดิ์ปีใหม่ ๒๕๕๙” กับท่านผู้อ่านทุกท่าน ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลกโปรดดลบันดาลประทานพรให้ทุกท่านมีแต่ความสุข สดชื่น สมหวังตลอดปีและตลอดไป

สำหรับเวลานี้หลายท่านคงได้กลับมาสู่ภาวะปกติในการปฏิบัติหน้าที่การงานกันแล้ว ดังนั้น เพื่อความเป็นสิริมงคลในการเริ่มต้นปีใหม่นี้ ในฐานะที่อยู่ในแวดวงของข้าราชการพลเรือน “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขออัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน สัปดาห์ ๒ ปี คือ พระบรมราโชวาทประจำปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ ตามลำดับ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่ข้าราชการพลเรือน และเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

“ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น ทุกคนจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยอุดมคติ ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงตรง ด้วยความระลึกรู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงสุขทุกข์ของประชาชน ตลอดจนความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของประเทศชาติ”

“งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน งานทุกอย่างจึงต้องมีผู้ปฏิบัติ และมีผู้รับช่วง เพื่อให้งานดำเนินต่อเนื่องไปไม่ขาดสาย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงไม่ควรยกเอาเรื่องใครเป็นผู้ทำมาก่อน หรือใครเป็นผู้รับช่วงงานขึ้นเป็นข้อสำคัญนัก จะต้องถือประโยชน์ที่จะเกิดจาก

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๕ ม.ค. ๕๙

งานเป็นหลักใหญ่ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำ ด้วยความอดสาหัสเสียสละ และด้วยความสุจริตจริงใจ งานทุกอย่างจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ไม่ติดขัด และสำเร็จผลเป็นประโยชน์ได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป”

ดังนั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ในปีใหม่นี้ข้าราชการทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหนหรือมีหน้าที่อย่างไร จะเห็นถึงความสำคัญ ของตนที่จะสามารถทำให้งานราชการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสุขแก่ประชาชน ตลอดจนความเจริญของประเทศด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ เข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไป อย่างถูกต้องเที่ยงตรง สอดกับที่เรามี “พ่อหลวง” “พ่อแห่งแผ่นดิน” ที่ทรงแนะนำแนวทางการทำงานและทรงเป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อประชาชนและประเทศชาติตลอดมา

เทศกาลกับวินัย*

ลัปดาห์นี้เป็นลัปดาห์แห่งความสุขสนุกหยอหยายของพวกเราชาวไทยอีกครั้ง เนื่องจากเป็นเทศกาล “ตรุษสงกรานต์” ซึ่งถือเป็นวันสิ้นปีเก่าขึ้นปีใหม่ของคนไทย ที่ยึดถือสืบเนื่องเป็นประเพณีมาแต่โบราณกาล โดยถือวันเปลี่ยนจุลศักราชใหม่ คือ ในวันสงกรานต์เป็นวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งจะตรงกับวันที่ ๑๓ เมษายน ทางสุริยคติ และถือเอาวันที่ ๑๓, ๑๔, ๑๕ เมษายนของทุกปี เป็นเทศกาลสงกรานต์ โดยจะมีการทำบุญและมีการเล่นสนุกสนานรื่นเริงกัน “ก.พ.ค. ขอบอก” ในวันนี้จึงขอพักเรื่องหนักๆ ทางวิชาการ แต่จะขอมาย้ำเตือนสติของเพื่อนข้าราชการทั้งหลายแทนด้วยความห่วงใย เนื่องด้วยความสนุกของเทศกาลอาจทำให้ท่านพลั้งเผลอและพลาดไปทำในสิ่งที่จะทำให้เกิดความทุกข์ใจแก่ท่านได้ในภายหลัง โดยไม่รู้ตัว เพราะ “สุรา”

“สุรา” มักจะเป็นของที่คู่กับเทศกาลเสมอ หลายปีที่ผ่านมานี้ รัฐบาลต่างก็รณรงค์เรื่องเมาไม่ขับ จนเปลี่ยนมาเป็น “ดื่มไม่ขับ” ในปัจจุบันเพื่อลดอุบัติเหตุในท้องถนน เพราะวันหยุดยาวเช่นนี้ คนส่วนใหญ่มักเดินทางกลับมาตุภูมิ เพื่อร่วมทำบุญ ร่วมกิจกรรม และอาจถือโอกาสไปท่องเที่ยว อุบัติเหตุในท้องถนนจึงมีอัตราที่สูงกว่าปกติ โดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือการดื่มสุราอันทำให้เกิดความศึกคะนองและขาดสติ นอกจากนี้ “สุรา” อาจทำให้ท่านขาดความยับยั้งชั่งใจในเรื่องต่างๆ ได้ง่าย เช่น ได้ยินใครพูดอะไรไม่เข้าหู หรือเกิดกระทบกระทั่งชนไหล่เหยียบเท้ากันขึ้นมา ก็อาจมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้ง จนหลายกรณีบานปลายไปถึงใช้อาวุธทำร้าย หรือเข่นฆ่ากัน อีกทั้ง การสาดน้ำเล่นสงกรานต์ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดฮิตที่ต้องมีการ “ประแป้ง” ร่วมด้วยแล้ว ก็อาจขาดการระงับอารมณ์เข้าไปสาดน้ำประแป้งสาวๆ ที่หนุ่มน้อยหม่นน้อย โดยมีกิริยาท่าทางและการกระทำที่ไม่เหมาะสมดังจะเห็นได้จากภาพข่าวที่ผ่านมา

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๒ เม.ย. ๕๙

ดังนั้น หากท่านทั้งหลายที่ตกเป็นข่าวนั้นเป็นข้าราชการแล้ว นอกจากความสูญเสียชื่อเสียง ร่างกาย หรือทรัพย์สินที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุก็ดี จากการประทุษร้ายหรือบานปลายเป็นการฆาตกรรมก็ดี จากการข่มขืน หรืออนาจารก็ดีแล้ว วินัยก็จะเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่จะตามเข้ามาบงกชจิตใจท่าน เพราะศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการของท่านย่อมติดตัวท่านไปตลอด ไม่ว่าจะ เป็นวันหยุดเทศกาลหรือไม่ หากมีพฤติกรรมที่ส่งผลไปกระทบกับความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนแล้ว ก็เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยได้ โดยไม่จำเป็นต้อง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ได้แต่อย่างใด นะ ขอบอก

ภาค ๒

อุทธรณ์ที่น่าสนใจ

ข้อควรรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุทธรณ์

กรณีที่ถูกกล่าวว่าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จะมาขอบอกเรื่องราวที่กฎหมายถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งที่สามารถดำเนินการทางวินัยได้โดยไม่ต้องสอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้ โดยข้อเท็จจริงที่จะบอกในวันนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ซึ่งต้องนำกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นมาพิจารณา

เรื่องดังกล่าวเกิดขึ้นในวันเสาร์ ที่โรงพยาบาลในจังหวัดแห่งหนึ่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการสาว ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้มารับบริการที่งานผู้ป่วยในได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วยใน ๒ คน เป็นเงิน ๓,๐๔๙ บาท แต่ไม่ได้ออกใบเสร็จรับเงินให้กับผู้ป่วยทั้งสองราย และไม่ได้นำเงินดังกล่าวส่งให้แก่โรงพยาบาลแห่งนั้น อีกทั้งปรากฏว่าเวชระเบียน (ประวัติ) ของผู้ป่วยทั้งสองรายก็หายไปด้วย แต่ต่อมาได้พบเวชระเบียนดังกล่าวในลิ้นชักของพยาบาลสาวรายนี้ ซึ่งต่อมาก็ได้ให้การรับสารภาพกับคณะกรรมการสอบสวนวินัย (อย่างไม่ร้ายแรง) ว่าได้นำเงินจำนวนนี้ไปจริง เนื่องจากต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัว โดยคิดว่าเมื่อได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเวลาราชการแล้วก็จะนำมาคืน ในชั้นแรกพยาบาลสาวรายนี้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน แต่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าการกระทำนี้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จึงได้มีการเพิ่มโทษเป็นปลดออกจากราชการ ผู้นี้จึงได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ขณะที่ผู้อุทธรณ์ให้ถ้อยคำรับสารภาพนั้น ผู้อุทธรณ์อายุ ๓๕ ปี จบการศึกษาปริญญาตรีและรับราชการมาเป็นเวลานานพอสมควร เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในวงราชการ จึงไม่ใช่ผู้ที่จะถูกขู่เข็ญ ชักจูงหรือล่อลวง เพื่อให้ถ้อยคำรับสารภาพได้โดยง่าย และยังมีพยานอีก

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๗ ต.ค. ๕๘

๒ ปาก ที่ให้ถ้อยคำสอดคล้องกับถ้อยคำรับสารภาพของผู้อุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์ได้ยอมรับกับพยานทั้งสองคนว่า ผู้อุทธรณ์เป็นผู้นำเงินผู้ป่วยไปจริง ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าผู้อุทธรณ์ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อคณะกรรมการสอบสวนด้วยความสมัครใจ และมีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ กรณีจึงถือว่าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาของผู้อุทธรณ์สามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้ อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

“ก.พ.ค. ขอบอก” จึงอยากจะแจ้งกับท่านผู้อ่านอีกครั้งหนึ่งว่า การรับสารภาพเป็นหนังสือนั้นถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งปรากฏอยู่ทั้งในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๕ กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการโดยไม่สอบสวนก็ได้

จำเป็นต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือไม่*

เนื่องจากที่ผ่านมามีคำถามและข้อสงสัยอยู่หลายครั้งว่า หากมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาว่ามีข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจำเป็นต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงก่อน หรือไม่ และหากแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ดำเนินการสืบสวนก่อน การดำเนินการนั้นจะชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” มีเฉลยมาฝากค่ะ

โดยที่กรณีนี้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙๑ ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕ ได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต้องพิจารณาในเบื้องต้น หรือดำเนินการสืบสวนหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน ในเรื่องที่กำลังกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย เพื่อให้ทราบว่ากรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่เสียก่อน

ในการนี้ ข้อ ๕ วรรคสอง ได้กำหนดถึง ๒ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้พิจารณาดำเนินการต่อไปไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงก็ตาม กล่าวคือ

๑. กรณีที่เห็นว่ามีมูลจากการดำเนินการสืบสวน

๒. กรณีที่เห็นว่ามีมูลจากมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. เคยตอบข้อหารือในประเด็นเรื่องนี้ไว้แล้ว ในเรื่องที่ได้ผู้บังคับบัญชา กล่าววาจาก้าวร้าว ข่มขู่ อาฆาต พยาบาทหมายปองชีวิตผู้บังคับบัญชา โดยมีพยานเห็นเหตุการณ์ดังกล่าวว่าเป็นกรณีที่ถือได้ว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถดำเนินการทางวินัยได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสืบสวนก่อน แต่อย่างใด

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๕ เม.ย. ๕๙

ดังนั้น แม้จะเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาจาก พยานหลักฐานในเบื้องต้นแล้วเห็นว่ากรณีนั้นมีมูลก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการ สืบสวนอีกก็ได้ นะ ขอบอก

การดำเนินการทางวินัยกับคำพิพากษาในคดีอาญา*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวนี้ ขอกกล่าวถึงกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่ไปเกี่ยวเนื่องกับคำพิพากษาในคดีอาญาว่า หากศาลมีคำพิพากษายกฟ้องในคดีอาญาแล้วจะถือว่าผู้นั้นยังคงมีความผิดทางวินัยอยู่หรือไม่

เรื่องนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงส่งเรื่องให้กรมต้นสังกัดพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ในฐานความผิดดังกล่าว และส่งเรื่องให้อัยการสูงสุดเพื่อดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ ต่อไป โดยกรณีนี้กรมต้นสังกัดได้สั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการและพนักงานอัยการจังหวัดได้ยื่นฟ้องผู้อุทธรณ์ต่อศาล โดยใช้หลักฐานการสอบสวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งต่อมาศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษากลับคำพิพากษาศาลชั้นต้นให้ยกฟ้องโจทก์

ผู้อุทธรณ์จึงได้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. และกล่าวอ้างว่า ศาลอุทธรณ์ก็ยังไม่เห็นด้วยกับพยานหลักฐานและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงยกฟ้องโจทก์ มาเพื่อให้ ก.พ.ค. พิจารณาให้ความเป็นธรรม ซึ่ง ก.พ.ค. พิจารณาประเด็นนี้แล้วเห็นว่า ในส่วนคดีอาญาศาลจะพิพากษาลงโทษจำเลยต่อเมื่อพยานหลักฐานปรากฏชัดแจ้งว่า จำเลยกระทำความผิดตามฟ้องจริง หากพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือยังเป็นที่ยังสงสัยว่า จำเลยกระทำความผิดอาญาหรือไม่ ศาลจะต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๗ มิ.ย. ๕๙

มาตรา ๒๒๗ โดยพิพากษายกฟ้อง ส่วนการดำเนินการทางวินัยมีกฎหมายกำหนดกฎเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัยไว้ โดยเฉพาะต่างหากจากคดีอาญา ดังนั้น การพิจารณาดำเนินการทางวินัย ไม่จำเป็นต้องตรงกับผลคดีอาญาเสมอไป แม้คดีอาญาจะมีคำพิพากษายกฟ้อง ก็มีได้หมายความว่าข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยตามที่ถูกกล่าวหา

เรื่องนี้สอดคล้องกับหนังสือเวียน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๐๙ เรื่อง การสอบสวนพิจารณาโทษข้าราชการที่ไม่จำเป็นต้องรอฟังผลทางคดีอาญาแต่อย่างใด ดังนั้น ผลการพิจารณาดำเนินการทางวินัยจึงไม่จำเป็นต้องตรงกับผลคดีอาญาเสมอไป นะ..ขอบอก...

ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๑)*

ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีมักจะเป็นประเด็นที่ศาล หรือองค์กรวินิจฉัยต่างๆ หยิบยกขึ้นมาพิจารณาไม่เว้นแม้แต่ ก.พ.ค. วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอเสนอความรู้ในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการสื่อสารให้ท่านผู้อ่าน รวมทั้งเพื่อนข้าราชการทั้งหลาย ได้รับทราบพอเป็นสังเขป

ระยะเวลาที่ปรากฏในกฎหมายต่างๆ เช่น “ภายใน...วัน นับแต่...” หรือ “ไม่เกิน...วัน นับแต่...” หากพิจารณาตามสภาพบังคับแล้วสามารถแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ ระยะเวลาบังคับและระยะเวลาเร่งรัด

ระยะเวลาบังคับ หมายถึง ระยะเวลาที่กำหนดให้ผู้อยู่ใต้บังคับแห่งกฎหมายนั้นต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่กฎหมายกำหนดไว้ภายในระยะเวลานั้น หากไม่กระทำการภายในกำหนดจะส่งผลกระทบต่อความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำนั้น เช่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจไม่มีอำนาจตามกฎหมายได้อีกต่อไป หรือ มีผลให้สิทธิต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แก่บุคคลนั้นสูญสิ้นไป เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดให้มีระยะเวลาบังคับตามกฎหมายนั้น มีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ด้วยหลักการนี้กฎหมายมักจะกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดหรืองดเว้นกระทำการใดภายในกำหนด เพื่อให้มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจกระทำการใดตามกฎหมายที่กระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพภายในกรอบระยะเวลานั้น เช่น ตามประมวลรัษฎากรกำหนดระยะเวลาให้เจ้าหน้าที่ต้องประเมินภาษีย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ถ้าเจ้าหน้าที่ทำการประเมินเกินระยะเวลาดังกล่าว การประเมินก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒ ส.ค. ๕๙

๒. เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐมีประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนด ด้วยหลักการนี้กฎหมายมักจะกำหนดให้บุคคล หรือเอกชนกระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งภายใน ระยะเวลาที่กำหนด มิเช่นนั้นก็จะหมดสิทธิที่มีอยู่ หรือ ไม่อาจก่อตั้งสิทธิ ที่จะขึ้นได้ ซึ่งมีผลต่ออำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย หากบุคคลได้กระทำการ ล่วงเลยระยะที่กำหนดไว้แม้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับไว้ก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่อำนาจ พิจารณา เช่น กรณีที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง หากผู้มีสิทธิอุทธรณ์ไม่ยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนด ส่งผลให้ผู้นั้นหมดสิทธิ ที่จะได้รับการพิจารณาอุทธรณ์

ครั้งนี้ คงกล่าวได้แค่ระยะเวลาบังคับ สำหรับระยะเวลาเร่งรัด คงติดค้างไว้ครั้งถัดไปนะคะ

ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๒)*

ครั้งที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ ระยะเวลาบังคับ ทั้งความหมายและวัตถุประสงค์ของระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นประเภทของระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดประเภทหนึ่งไปแล้ว คราวนี้ จะขอเสนอเนื้อหาในส่วนของระยะเวลาเร่งรัด ซึ่งเป็นระยะเวลาอีกประเภทหนึ่งของระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

ระยะเวลาเร่งรัด หมายถึง ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ ผู้อยู่ใต้บังคับแห่งกฎหมายนั้น กระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่มิได้กำหนดผลว่า ถ้าหากไม่กระทำการหรือ งดเว้นกระทำการใดภายในระยะเวลาที่กำหนดจะส่งผลต่อความชอบ ด้วยกฎหมายอย่างไร กล่าวคือ ไม่มีสภาพบังคับของกฎหมายใดๆ ว่า จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นไม่มีอำนาจกระทำการต่อไป หรือ บุคคลนั้น เสียสิทธิ หรือ ไม่อาจก่อตั้งสิทธิได้ ทั้งนี้ เนื่องจากโดยสภาพการบริหารงาน ภาครัฐ หรือ โดยสภาพของการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชนตามที่กฎหมาย กำหนดไม่อาจจะกระทำให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

กำหนดระยะเวลาเร่งรัดที่กฎหมายกำหนด ส่วนมากมักจะ กำหนดกรอบระยะเวลาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการสอบสวนพิจารณา ทางปกครองให้แล้วเสร็จ เช่น กรณีการออก “กฎ” หรือกฎหมายลำดับรอง ที่ล่วงเลยระยะเวลาที่กฎหมายแม่บทกำหนดไว้ ก็ไม่มีผลกระทบต่อความชอบ ด้วยกฎหมายของกฎนั้น เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การกระทำการใดหรือการดำเนินการตาม ระยะเวลาเร่งรัด แม้ว่าจะล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ตามก็ต้อง ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควร ด้วย หากล่วงเลยระยะเวลาอันสมควร ก็จะเป็นเงื่อนไขก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้อยู่ใต้บังคับของกฎหมายหรือกระบวนการ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๙ ส.ค. ๕๙

พิจารณาทางปกครองนั้นฟ้องร้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้พิจารณาหรือ
ดำเนินการให้เสร็จภายในกำหนดระยะเวลาได้ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๒)
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

ดังนั้น หากพิจารณาตามสภาพบังคับแล้วจะเห็นได้ว่า ระยะเวลา
เร่งรัดมีความหมายตรงกันข้ามกับระยะเวลาบังคับนั่นเอง..นะ..ขอบอก...

ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (๓)*

๒ ครั้งที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้กล่าวถึงระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับเนื้อหาของระยะเวลาบังคับและระยะเวลาเร่งรัด ซึ่งเป็นระยะเวลาที่จำแนกประเภทตามสภาพบังคับไปแล้ว ครึ่งนี้ ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ยังคงเป็นหัวข้อที่ “ก.พ.ค. ขอบอก” จะกล่าวถึง โดยจะนำเสนอในแง่มุมของ ก.พ.ค. ที่มีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกระบวนการสอบสวนวินัย

ปัญหาเรื่องระยะเวลาในการสอบสวนวินัยที่นำมาสู่การพิจารณาของ ก.พ.ค. เป็นเรื่องที่คุณุทธธรณ์ได้กล่าวอ้างว่า การสอบสวนวินัยเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การสั่งลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๕๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ได้กำหนดระยะเวลาในการสอบสวนทางวินัยไว้โดยนับตั้งแต่วันที่มีการแจ้งข้อกล่าวหาจนถึงวันที่คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณาลงมติและทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรวมแล้วไม่เกิน ๒๗๐ วัน แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขยายระยะเวลา ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการได้ตามความจำเป็นครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน และหากการสอบสวนเรื่องใดดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน ๒๗๐ วัน ให้ประธานกรรมการรายงานเหตุให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานให้ อ.ก.พ. กระทรวงทราบเพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๖ ส.ค. ๕๙

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว การที่ กฎ ก.พ. เปิดช่องให้มีการขยายระยะเวลาในการดำเนินการสอบสวนได้จึงแสดงให้เห็นได้ว่าระยะเวลาในการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นั้น เป็นเพียงระยะเวลาเร่งรัด แม้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ก็ไม่ถึงขนาดที่จะทำให้การสอบสวนทางวินัยเสียไป หรือไม่ทำให้คณะกรรมการสอบสวนหมดอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนทางวินัยอีกต่อไปแต่อย่างใด

ดังนั้น ระยะเวลาในการสอบสวนวินัยเป็นเพียงระยะเวลาเร่งรัด หากไม่ปรากฏว่า คณะกรรมการสอบสวนมีเจตนาถ่วงล่าช้า หรือประวิงเวลา เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกระงับการสอบสวนทางวินัยก็ชอบด้วยกฎหมาย..นะ..ขอบอก...

หลักความเป็นกลาง

แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ไม่เป็นกลาง*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอเสนอเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความไม่เป็นกลางของผู้ที่ทำหน้าที่กรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงให้รับฟังเพื่อเป็นอนุทนายในการดำเนินการ โดยอุทธรณ์เรื่องนี้เป็นกรณีกับผู้อุทธรณ์ที่ ๑ และผู้อุทธรณ์ที่ ๒ ซึ่งเป็นนักทฤษฎีวิทยาชำนาญการ และ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ ตามลำดับ ในเรือนจำจังหวัดแห่งหนึ่ง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ ตามมาตรา ๘๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้ ข.ช. ดำ ผู้ต้องขังระหว่างอุทธรณ์ฎีกาหลบหนีออกจากเรือนจำ แต่สามารถติดตามจับตัวคืนมาได้ในวันต่อมา

ในคำอุทธรณ์มีประเด็นที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่า คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามคำสั่งเรือนจำจังหวัดแห่งนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะได้แต่งตั้งนายแดง นักทฤษฎีวิทยาชำนาญการ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งที่ในวันเกิดเหตุ นายแดงปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ป้อม ๒ มีหน้าที่รับผิดชอบแนวกำแพงเรือนจำด้านทิศเหนือ ซึ่งเป็นด้านที่ผู้ต้องขังหลบหนี คำสั่งลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ ก.พ.ค. ยกเลิกคำสั่งลงโทษด้วย

กรณีนี้ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ในวันเกิดเหตุนายแดง ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางวัน ป้อม ๒ และนายเขียว ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางวัน ป้อม ๓ มีหน้าที่สำคัญในการตรวจตราดูแลความมั่นคงแข็งแรงบริเวณด้านทิศเหนือของเรือนจำตลอดทั้งแนว แต่ ข.ช. ดำ ได้อาศัยโอกาสที่เรือนจำงดกรังสัญญาณเรียกผู้ต้องขังไปรวมตัวเพื่อตรวจสอบก่อนขึ้นเรือนนอน โดยหลบซ่อนตัวแล้วข้ามรั้วกันไปยังแดนฝึกวิชาชีพ และปีนกำแพงด้านทิศเหนือของเรือนจำ หลบหนีไปได้ แต่ปรากฏว่า ในเวลาต่อมา นายแดงได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๓ ต.ค. ๕๘

และเลขานุการของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเรื่องนี้ โดยในรายงานการสอบข้อเท็จจริงไม่ได้มีการตรวจสอบว่า นายแดงได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ป้อม ๒ ในช่วงเวลาที่เกิดเหตุหรือไม่ บกพร่องต่อหน้าที่หรือไม่ หรือต้องมีส่วนรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร และนายแดงก็ไม่ได้ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกกล่าวกล่าวตักเตือน ในขณะที่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในวันเกิดเหตุถูกลงโทษทางวินัยและถูกกล่าวกล่าวตักเตือน

ดังนั้น การที่นายแดงได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง จึงถือได้ว่านายแดงมีเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางได้ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลให้คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ และผู้อุทธรณ์ที่ ๒ ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้คู่กรณีในอุทธรณ์ยกเลิกคำสั่งที่ลงโทษภาคทัณฑ์ผู้อุทธรณ์ที่ ๑ และผู้อุทธรณ์ที่ ๒

นี่จึงเป็นอีกหนึ่งอุทาหรณ์ที่อยากจะเล่าสู่กันฟังเพื่อให้ฟังตระหนักในเรื่องของการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ไม่ควรนำผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติการณ์ความผิดในเรื่องที่จะต้องสืบสวนนั้นมาร่วมให้เป็นคณะกรรมการด้วย

เป็นกรรมการสืบสวนแล้วจะเป็นกรรมการสอบสวน ได้หรือไม่*

คราวที่แล้ว “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้บอกเล่าเรื่องราวที่ ก.พ.ค. พิจารณากรณีของการนำผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติการณ์ความผิดมาแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสืบสวน โดยได้พิจารณาในรายละเอียดของเรื่องแล้วเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ผู้มีอำนาจเห็นชอบตามผลการสืบสวนนั้น จึงให้กลับมาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบในเวลาต่อมา หลังจากนั้นจึงได้มีคำสั่งลงโทษ ซึ่ง ก.พ.ค. เห็นว่า การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวถือได้ว่ามีเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง ตามมาตรา ๑๖ แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้ว คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนนั้นจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คราวนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอต่อเนืองบอกเล่าเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นกลางของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการต่อ โดยจะเน้นไปที่การเป็นกรรมการสอบสวนวินัย เนื่องจากคงทราบกันดีอยู่แล้วว่า คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้น การดำเนินการสอบสวนทางวินัยและการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยจึงเป็นการพิจารณาทางปกครอง ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการไปพิจารณาทางปกครองก็ต้องมีความเป็นกลาง หากไม่แล้วผู้นั้นจะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ แล้วถ้ามีคำถามว่าจะสามารถดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการสืบสวนให้เป็นกรรมการสอบสวนวินัยได้หรือไม่ ท่านผู้อ่านจะเห็นได้อย่างไร...

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๐ ต.ค. ๕๘

ขอบอกว่า ในประเด็นนี้ ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำวินิจฉัยในคดีหมายเลขแดงที่ อ. ๖๐๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และคดีหมายเลขแดงที่ อ. ๘๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นกรณีที่สรุปได้ว่า กรรมการสอบสวนวินัยจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งมาจากกรรมการสืบสวน ศาลปกครองจึงเห็นว่า ผลการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงย่อมคาดหมายได้อยู่แล้วว่าไม่อาจแตกต่างไปจากการสืบสวนข้อเท็จจริง การพิจารณาทางปกครองของบุคคลดังกล่าวจึงไม่มีความเป็นกลาง อีกทั้งเห็นว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีนั้นๆ ก็ไม่มีความจำเป็นถึงขนาดหากปล่อยให้ล่าช้าไปจะเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ หรือสิทธิของบุคคลจะเสียหายโดยไม่มีทางแก้ไข และเป็นกรณีที่ไมอาจถือได้ว่าไม่มีเจ้าหน้าที่อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนกรรมการที่มีประเด็นดังกล่าว ตามนัยมาตรา ๑๘ แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนั้นจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลให้คำสั่งลงโทษไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย

กรณีนี้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่อยากจะเล่าสู่กันฟังเพื่อให้ฟังตระหนกและไม่ละเลยในเรื่องการพิจารณาคัดคนมาทำหน้าที่กรรมการสอบสวนวินัยที่หากไม่ปรากฏว่า ถ้าปล่อยให้ล่าช้าไปจะเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ หรือสิทธิของบุคคลจะเสียหายโดยไม่มีทางแก้ไข และเป็นกรณีที่ไมอาจถือได้ว่าไม่มีเจ้าหน้าที่อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนได้แล้ว ผู้มีอำนาจก็ไมควรแต่งตั้งผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการสืบสวนให้เป็นกรรมการสอบสวนในเรื่องเดียวกันนั้นอีก

การลงโทษทางวินัย กรรมการต้องไม่มีสภาพร้ายแรง*

ปลายปีที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้กล่าวถึงประเด็นปัญหาเรื่องเป็นกรรมการสืบสวนแล้วจะเป็นกรรมการสอบสวนได้หรือไม่ โดยได้นำเสนอคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดที่พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาทางปกครองของบุคคลดังกล่าวไม่มีความเป็นกลาง จึงทำให้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย ครั้งนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอยกคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นเดียวกันนี้อีกครั้ง

ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ ปรากฏว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดแห่งหนึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงจำนวน ๕ คน โดยกรรมการ ๓ คน แต่งตั้งจากกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง จึงมีประเด็นต้องพิจารณาก่อนว่า กรณีนี้ถือว่ามีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้ว เห็นว่า ไม่มีบทบัญญัติห้ามไว้แต่อย่างใด จึงต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้วเห็นว่า คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้นการสอบสวนวินัยและการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงจึงเป็นการพิจารณาทางปกครอง บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้พิจารณาเรื่องดังกล่าวจะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เป็นผู้ต้องห้ามหรือเป็นผู้มีสภาพร้ายแรง ประกอบกับเรื่องนี้ไม่ได้เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่หากปล่อยให้ล่าช้าจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะที่จะเข้าช้อยกเว้นตามมาตรา ๑๘ แห่ง พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แต่อย่างใด

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๔ พ.ค. ๕๙

อีกทั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงที่แต่งตั้งจาก
กรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงนั้นเป็นเสียงข้างมาก ให้ผลการสอบสวนวินัย
อย่างร้ายแรงย่อมคาดหมายได้อยู่แล้วว่าไม่อาจแตกต่างไปจากผล
การสืบสวนข้อเท็จจริง ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์นำผลการสอบสวน
ดังกล่าวมาใช้พิจารณาลงโทษทางวินัยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก.พ.ค.
จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว และให้ไปดำเนินการทางวินัยใหม่
ให้ถูกต้องต่อไป

ข้อควรคำนึงอีกประการหนึ่งในการแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนวินัย คือ ต้องไม่แต่งตั้งกรรมการสอบสวนจากกรรมการสืบสวน
ข้อเท็จจริง เพราะจะทำให้การดำเนินการสอบสวนเสียไปได้นะ..ขอบอก..

สภาพร้ายแรงในการดำเนินการสอบสวน*

ครั้งที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้กล่าวถึงหัวข้อการลงโทษทางวินัย กรรมการต้องไม่มีสภาพร้ายแรง โดยบอกกล่าวในประเด็นเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยต้องไม่แต่งตั้งจากกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เพราะจะทำให้การดำเนินการสอบสวนเสียไปได้ ในครั้งนี้จึงขอเสนอให้เห็นอีกมุมมองหนึ่งของ ก.พ.ค. ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพร้ายแรงในการดำเนินการสอบสวน

เรื่องนี้เป็นกรณีที่ข้าราชการรายหนึ่งอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีประเด็นปัญหาข้อกฎหมายประการหนึ่งว่า มีการแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาของตนซึ่งมีสาเหตุโกรธเคืองกันเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสอบสวนวินัย การสอบสวนวินัยจึงไม่ชอบซึ่ง ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ในเบื้องต้นต้องคำนึงถึงการใช้ดุลพินิจที่จะตัดสินว่ากรรมการสอบสวนเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่ไม่อาจทำการสอบสวนได้ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของความชอบด้วยกฎหมาย โดยหากมุ่งคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาแต่เพียงอย่างเดียวผู้ถูกกล่าวหาอาจใช้สิทธิฟ้องกรรมการสอบสวนเพื่อประวิงเวลาการทำงานของกรรมการสอบสวน ทำให้กรรมการสอบสวนไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา หรือหากมุ่งคุ้มครองกรรมการสอบสวนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยถือว่าไม่เป็นเหตุที่อาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม กรรมการสอบสวนอาจมีความเห็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายโดยไม่เป็นธรรมได้ แนวทางการใช้ดุลพินิจที่อยู่บนพื้นฐานของหลักความชอบด้วยกฎหมาย นั้นจึงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงของเรื่องที่ถูกสอบสวนในแต่ละเรื่อง เพื่อพิจารณาว่าการกล่าวหาในแต่ละกรณีจะมีแนวโน้มในการก่อให้เกิดอคติหรือความโกรธเคืองกันอย่างรุนแรงจนอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรมได้มากน้อยเพียงใด

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๓๑ พ.ค. ๕๙

สำหรับกรณีนี้แม้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้อุทธรณ์เป็นผู้ช่วยเหลืองานของคณะกรรมการสอบสวนชุดนี้ก็ตาม แต่จุดมุ่งหมายที่กำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้ช่วยเหลืองานนั้นก็เพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในทางธุรการ ไม่ใช่เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนในประเด็นสำคัญในเรื่องที่สอบสวนเช่นเดียวกับกรรมการสอบสวน โดยจะเห็นได้จากการที่กฎหมายกำหนดคุณสมบัติของผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการสอบสวนไว้ให้แต่งตั้งจากข้าราชการฝ่ายพลเรือน พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำก็ได้นอกจากนี้เรื่องที่ถูกกล่าวหาเป็นเรื่องที่มีพยานหลักฐานชัดเจน ประกอบกับการที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างว่ามีเหตุไคร่เคียงกันก็ไม่มีพยานหลักฐานใดสนับสนุน ดังนั้น ประเด็นที่ผู้อุทธรณ์โต้แย้งนี้จึงไม่อาจรับฟังได้

ดังนั้น การพิจารณาถึงสภาพร้ายแรงในการดำเนินการสอบสวนจึงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงของเรื่องที่ถูกสอบสวนในแต่ละเรื่อง เพื่อพิจารณาว่าการกล่าวหาในแต่ละกรณีจะมีแนวโน้มในการก่อให้เกิดอคติหรือความไคร่เคียงกันอย่างรุนแรงจนอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรมได้มากน้อยเพียงใด หรือไม่ ด้วยนะ..ขอบอก..

พฤติการณ์ความผิดและความร้ายแรงแห่งกรณี

เหตุเกิดจากการกู้เงินธนาคาร*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวนี้ขอเสนอเรื่องราวของนิติกรชำนาญการ รายหนึ่งที่ยื่นคำขอกู้เงินกับธนาคารออมสิน และทำหนังสือรับรองเงินเดือน มีข้อความว่า “ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) จำนวน ๖,๐๐๐ บาท” ทั้งที่ยังไม่มีการเสนอผลงานและได้รับคำสั่ง ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าว เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ลงนามรับรองและ ได้นำหนังสือรับรองเงินเดือนฉบับดังกล่าวไปใช้ประกอบคำขอกู้เงิน กับธนาคาร โดยธนาคารผู้ให้กู้เชื่อว่ามิรายได้ตามหนังสือรับรองเงินเดือนจริง และได้อนุมัติเงินกู้ให้กับผู้กู้จำนวน ๑,๘๕๐,๐๐๐ บาท ซึ่งมีระยะเวลา ในการผ่อนชำระรวม ๑๕๖ งวด งวดละไม่น้อยกว่า ๑๙,๕๐๐ บาท โดยมีเพื่อน ชำราชากรรายหนึ่งเป็นผู้ค้ำประกันให้ แต่นิติกรรายนี้ก็กลับผิดนัดตั้งแต่งวดแรก และผิดนัดเรื่อยมา จนกระทั่งสำนักงานกฎหมายซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ธนาคารออมสินได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ค้ำประกันชำระหนี้เงินต้นพร้อมดอกเบี้ย ผู้ค้ำประกันจึงได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการและมีคำสั่งลงโทษลดเงินเดือนร้อยละ ๔ นิติกรรายนี้จึงได้ อุทธรณ์คำสั่งไปยัง ก.พ.ค.

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ที่ผู้กู้ได้ยื่น หนังสือรับรองเงินเดือนโดยระบุว่าได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) จำนวน ๖,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริงให้ ผู้บังคับบัญชาลงนามในหนังสือรับรองฉบับดังกล่าวเพื่อประกอบการขอกู้เงินนั้น เป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและเมื่อธนาคารผู้ให้กู้เชื่อว่า ผู้กู้มีรายได้ตามหนังสือรับรองเงินเดือนจริงจึงได้อนุมัติเงินกู้ให้กับผู้กู้ แต่ผู้กู้กลับไม่สามารถชำระหนี้ตามสัญญาเงินกู้ จนทำให้ธนาคารต้อง ว่าจ้างทนายความติดตามทวงถามผู้กู้และผู้ค้ำประกันให้ชำระหนี้ต่อไปนั้น พฤติการณ์ดังกล่าวแม้ทางราชการจะมีได้เสียหายเป็นตัวเงินโดยตรง แต่ก็ก็เป็น

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๓ พ.ย. ๕๘

ความเสียหายเกี่ยวกับภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของระบบราชการโดยรวม จึงเป็นกรณีที่ไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ อีกประการหนึ่ง ดังนั้น การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษลดเงินเดือนร้อยละ ๔ จึงถูกต้องเหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว

นี่จึงเป็นอีกหนึ่งอุทาหรณ์ที่แม้จะไม่ได้กระทำผิดในตำแหน่งหน้าที่ แต่สำหรับข้าราชการแล้วหากการกระทำที่ผิดนั้นไปกระทบกับภาพลักษณ์ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของระบบราชการโดยรวม การกระทำนั้นก็มีความผิดวินัยได้เช่นกันนะจะบอกให้...

การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณี ละทิ้งหน้าที่ราชการ*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอเสนอมุมมองในการพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณี โดยครั้งนี้จะเป็นมุมมองการพิจารณาในกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นเรื่องราวในการพิจารณาอุทธรณ์ที่หัวหน้าสถานีอนามัย (เจ้าพนักงานสาธารณสุข) แห่งหนึ่งได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค. ในการที่ถูกผู้ว่าราชการจังหวัด ก. สั่งลงโทษปลดออกจากราชการ ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรณีนี้ผู้อุทธรณ์ได้ยอมรับในอุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์ได้ขาดราชการจริง ซึ่ง ก.พ.ค. พิจารณาในส่วนนี้แล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์ขาดราชการ รวม ๙ วัน โดยไม่ปรากฏว่า มีการยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาอนุญาต จึงเป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่มาয়งสถานที่ราชการเพื่อปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ และเหตุผลของการขาดราชการดังกล่าว ก็ล้วนเป็นธุระส่วนตัวของผู้อุทธรณ์ ทั้งยังเป็นการเอาเวลาของทางราชการไปหาประโยชน์ให้กับตนเอง การขาดราชการนี้จึงเป็นการกระทำที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลเสียหายแก่ราชการ ซึ่งแม้ผู้บังคับบัญชาของผู้อุทธรณ์ได้ให้ถ้อยคำว่าการขาดราชการของผู้อุทธรณ์ส่งผลกระทบต่องานด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทางราชการ กล่าวคือ บุคลากรคนอื่นต้องรับผิดชอบงานแทน ทำให้งานในส่วนที่ผู้อื่นรับผิดชอบนั้นต้องล่าช้าออกไป มีการส่งรายงานไม่ตรงตามกำหนดทำให้จังหวัดต้องทวงถามบ่อย

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑ ธ.ค. ๕๘

ส่งผลกระทบต่อการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลเสียต่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานที่ส่งล่าช้านั้น ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานฯ ต่อความศรัทธาของประชาชน เป็นต้น ก็ไม่ปรากฏพยานหลักฐานในสำนวนที่สามารถพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนว่าการขาดราชการนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงอย่างไร เมื่อใด และผลเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลโดยตรงจากเหตุที่ผู้อุทธรณ์ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือไม่ ประกอบกับผู้อุทธรณ์ขาดราชการเป็นระยะเวลา ๙ วัน ไม่ติดต่อกัน อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชา ก็รับว่าผู้อุทธรณ์ได้มาขออนุญาตเพื่อไปติดต่อเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินสหกรณ์ จึงแสดงให้เห็นว่าบางช่วงเวลาที่ผู้อุทธรณ์ได้ขาดราชการไปนั้น อยู่ในความรู้เห็นของผู้บังคับบัญชาด้วย กรณีจึงยังฟังไม่ได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๕ (๒) แต่เมื่อผู้อุทธรณ์ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร พฤติการณ์จึงเป็นการไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการเป็นความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตามมาตรา ๘๒ (๕)

ดังนั้น การพิจารณาว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงนั้น ต้องปรากฏพยานหลักฐานที่สามารถพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนว่าเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงอย่างไร เมื่อใด และผลเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลโดยตรงจากเหตุที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือไม่ อีกด้วย

การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณี ปลอมแปลงลายมือชื่อ*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอเสนอมุมมองในการพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณีต่อจากครั้งที่แล้ว ซึ่งเป็นเรื่องราวในการพิจารณาอุทธรณ์ที่หัวหน้าสถานีอนามัย (เจ้าพนักงานสาธารณสุข) แห่งหนึ่งได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค. ในการที่ถูกผู้ว่าราชการจังหวัด ก. สั่งลงโทษปลดออกจากราชการ ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยครั้งนี้จะเป็นมุมมองการพิจารณาในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ปลอมแปลงลายมือชื่อผู้อื่นเพื่อกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์

เรื่องนี้ผู้อุทธรณ์ได้ยอมรับว่าได้ปลอมลายมือชื่อของนาง ค. ผู้บังคับบัญชาในหนังสือรับรองผู้บังคับบัญชา ตามเอกสารคำขอกู้เงินสหกรณ์ เนื่องจากเกรงว่าจะส่งเอกสารคำขอกู้เงินไม่ทัน และยอมรับว่าได้ปลอมลายมือชื่อนาย ข. ในฐานะพยานตามเอกสารคำขอกู้เงินสหกรณ์ ด้วยเหตุที่เข้าใจว่าคงไม่เป็นไร เพราะข้อความที่ปรากฏในสลิปเงินเดือนย้อนหลัง ๓ เดือน เป็นข้อความตรงตามความเป็นจริงไม่ได้แก้ไขใดๆ แม้ผู้อุทธรณ์จะปฏิเสธว่าไม่ได้ปลอมลายมือชื่อของผู้ค้าประกัน ซึ่งขัดแย้งกับถ้อยคำของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ค้าประกันที่ต่างยืนยันในแนวทางเดียวกันว่า ผู้อุทธรณ์ได้ปลอมลายมือชื่อเพื่อขอกู้ยืมเงินสหกรณ์ก็ตาม แต่ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ว่าผู้อุทธรณ์จะได้ปลอมลายมือชื่อผู้ค้าประกันจริงหรือไม่ ผู้อุทธรณ์ก็ยังคงต้องรับผิดชอบในการปลอมลายมือชื่อนาง ค. และ นาย ข. อยู่ดี

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๘ ธ.ค. ๕๘

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเอกสารหลักฐานการจ่ายเงินเดือนของ
ผู้อุทธรณ์ ๓ เดือนก่อนที่จะส่งเอกสารคำขอกู้เงิน พบว่ามีเงินเดือนเหลือ
หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว เพียง ๑,๐๐๐ บาทเศษ ซึ่งไม่เพียงพอที่จะขอกู้ยืม
เงินสหกรณ์ และสอดคล้องกับถ้อยคำของนาง ค. และ นาย ข. ที่ระบุว่า
ผู้อุทธรณ์ปลอมลายมือชื่อของตนในหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชา
โดยเพิ่มเติมในส่วนของเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนทำงานนอกเวลา
(OT) เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นความจริงรวมเป็นเงิน ๖,๑๘๐ บาท

ดังนั้น เมื่อฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์ได้ปลอมลายมือชื่อของผู้อื่น
ไปหาประโยชน์จริงประกอบกับมีหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ แจ้งมติคณะรัฐมนตรี
ให้ส่วนราชการและคณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายต่างๆ ถือปฏิบัติว่า
ในกรณีข้าราชการกระทำผิดวินัยโดยปลอมลายมือชื่อของผู้อื่นไปหาประโยชน์
ให้ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษอย่างน้อยปลดออก
จากราชการ ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์สั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออก
จากราชการ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น วินิจฉัย
ให้ยกอุทธรณ์

ดังนั้น จึงพึงตระหนักว่า หากมีกรณีปลอมลายมือชื่อของผู้อื่น
ไปหาประโยชน์แล้วให้ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษ
อย่างน้อยปลดออกจากราชการ

การพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณี เบิกค่าเช่าบ้านเป็นเท็จ*

วันนี้ ก.พ.ค. ขอบอก ขอเสนอเรื่องของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ อุทธรณ์คำสั่งปลดออกจากราชการ กรณีเบิกเงินค่าเช่าบ้าน
จากทางราชการเป็นเท็จ เพื่อให้เห็นมุมมองพิจารณาความร้ายแรงแห่งกรณี
ดังกล่าว

เรื่องนี้ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่า ตนได้เช่าบ้านของน้องชายจริง
แม้ปรากฏว่าบ้านหลังดังกล่าวมีเอกสารราชการยืนยันว่าเป็นกรรมสิทธิ์ของ
ผู้อุทธรณ์และสามี แต่กรรมสิทธิ์ดังกล่าวเป็นของน้องชายของตน ตนและสามี
เป็นเพียงผู้ถือกรรมสิทธิ์แทนน้องชายเท่านั้น เนื่องจากน้องชายไม่มีรายได้
ประจำที่แน่นอนจึงไม่สามารถทำเรื่องขออนุมัติสินเชื่อจากธนาคารเพื่อกู้เงิน
ซื้อที่ดินและปลูกบ้านได้ จึงมาขอให้ตนและสามีเป็นตัวแทนดำเนินการ
ในทุกขั้นตอนเสมือนเป็นผู้ซื้อเองโดยน้องชายจะเป็นผู้ออกเงินซื้อและผ่อน
ชำระหนี้สินกับธนาคารด้วยตนเอง

ก.พ.ค. พิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้วเห็นว่า สามีของ
ผู้อุทธรณ์ได้ขออนุญาตก่อสร้างบ้านหลังดังกล่าวและยื่นคำร้องขอเลขรหัส
ประจำบ้านต่อเทศบาลนครปากเกร็ด ต่อมาวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๖
ผู้อุทธรณ์และสามีได้ทำสัญญาซื้อที่ดินดังกล่าวจากบริษัท ย. และทำสัญญา
กู้เงินจากธนาคารโดยได้ทำสัญญาจำนองที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเป็นประกัน
ประกอบกับหลักฐานทางทะเบียนปรากฏว่าผู้อุทธรณ์และครอบครัวได้ย้ายเข้า
มาอยู่อาศัยในบ้านหลังนี้เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๗ โดยสามีของผู้อุทธรณ์
มีสถานภาพเป็นเจ้าบ้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ผู้อุทธรณ์
ได้ทำสัญญาเช่าบ้านหลังนี้จากน้องชายของตนและได้ขอเบิกเงินค่าเช่าบ้าน
เรื่อยมาจนถึงเดือนเมษายน ๒๕๔๙

กรณีนี้จึงเห็นได้ว่า ผู้อุทธรณ์และสามี มีชื่อเป็นทั้งผู้ซื้อที่ดิน ผู้กู้เงิน ผู้จำนองที่ดินเป็นประกันเงินกู้ผู้ขออนุญาตก่อสร้างบ้านและขอเลขรหัสประจำบ้าน ซึ่งเรื่องดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของผู้เป็นเจ้าของบ้านที่จะต้องกระทำ แต่ไม่ปรากฏว่า น้องชายของผู้อุทธรณ์จะได้ดำเนินการหรือมีหลักฐานแสดงตัวในฐานะเจ้าของบ้านแต่อย่างใด ประกอบกับผู้อุทธรณ์และครอบครัว ได้ย้ายเข้ามาอยู่อาศัยในบ้านเลขที่ดังกล่าวก่อนที่จะทำสัญญาเช่าบ้านกับน้องชาย และยังอยู่อาศัยจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยที่น้องชายมีชื่อเป็นผู้อาศัยอยู่ในบ้านที่จังหวัดลำปาง มิได้เคยย้ายเข้ามาอยู่ในบ้านหลังนี้แต่อย่างใดเช่นกัน ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่า ผู้อุทธรณ์และสามี เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในบ้านหลังดังกล่าว การใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านจึงขัดกับพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พฤติการณ์เป็นการทุจริตฉ้อโกงเงินของทางราชการจึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงค่าอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

หวังว่าเรื่องที่หยิบยกมานี้ คงเป็นอุทาหรณ์เตือนใจให้เพื่อนข้าราชการไม่ใช้สิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านในลักษณะเป็นการทุจริตฉ้อโกงเงินของทางราชการได้เป็นอย่างดีนะคะ

เหตุเกิดจากการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน*

ผ่านพ้นเทศกาลสงกรานต์มาได้ ๒ วัน เชื่อว่าหลายท่านยังคงนึกถึงภาพแห่งความสุขที่ผ่านมา จนไม่อยากนึกถึงความจริงในขณะนี้ว่า ต้องมาทำงานกันตามปกติแล้ว “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงอยากจะยกเรื่องราวเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ราชการเพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจเพื่อนข้าราชการบางท่านที่อาจจะยังไม่อยากมาทำงาน อีกครั้ง

เรื่องราวในวันนี้เป็นกรณีของพนักงานคุมประพฤติชำนาญการ ผู้หนึ่ง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ เนื่องจากละทิ้งหน้าที่ราชการหลายครั้ง ครั้งละหลายวัน จนกระทั่งครั้งสุดท้ายไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย ซึ่งผู้นี้รับว่า สาเหตุที่ละทิ้งหน้าที่ราชการทุกครั้งเกิดจากปัญหาส่วนตัวที่ต้องเลิกจ้างจากคู่รักและปัญหาหนี้สินจากการประกอบธุรกิจรถสองแถวซึ่งขาดทุน ทำให้เป็นหนี้ทั้งธนาคารและสหกรณ์ออมทรัพย์ จนเหลือเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก่อนที่จะครบกำหนด ๑๕ วัน ผู้บังคับบัญชาได้ไปหาผู้อุทธรณ์ที่บ้านพักแล้ว แต่ผู้อุทธรณ์ไม่เปิดประตูมาคุยด้วย หลังจากนั้น ก็ให้เพื่อนร่วมงานไปติดตามผู้อุทธรณ์แต่ก็ไม่ยอมมาปฏิบัติราชการ อีกทั้งถ้อยคำของเพื่อนข้าราชการที่ได้โทรศัพท์และแนะนำให้ผู้อุทธรณ์กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือยื่นใบลาออกเพื่อไม่ให้เสียประวัติ แต่ผู้อุทธรณ์ก็ไม่ตกลง การที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างภายหลังว่าประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการ แต่ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสืบสวนได้แจ้งด้วยวาจาว่า อยู่ระหว่างถูกสอบสวนต้องรอให้มีคำสั่งก่อนนั้น ก็เป็นการแสดงความประสงค์ที่จะกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ ภายหลังจากที่ได้ละทิ้งไปแล้วถึง ๑๑๗ วัน และก็ไม่ปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ได้ไปปฏิบัติราชการจริงแต่อย่างใด พฤติการณ์จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๙ เม.ย. ๕๙

หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การที่กรมมีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการจึงสมควรแก่กรณีแล้ว

นี่จึงเป็นอีกหนึ่งอุทาหรณ์ที่ยกขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องกับวันทำงานหลังวันหยุดยาว เพื่อเตือนใจผู้ที่ยังเพลิดเพลินกับความสนุกสนานมาทำงานว่า ท่านอาจโดนโทษวินัยถึงขนาดต้องออกจากราชการได้นะ.!!
ขอบอก

ถูกไล่ออกเพราะมียาเสพติดไว้ในครอบครอง (๑)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” วันนี้ขอเสนอเรื่องราวของข้าราชการที่ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง กรณีกระทำความผิดอาญา ฐานมียาเสพติดให้โทษไว้ในครอบครอง จึงได้อุทธรณ์คำสั่งมายัง ก.พ.ค. โดยจะนำเสนอในแง่มุมของการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษที่น่าสนใจหลายประการที่จะขบออกเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาเรื่องลักษณะทำนองเดียวกันนี้ต่อไป

เรื่องนี้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงานถูกจับกุมพร้อมของกลางยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ (ยาบ้าและยาไอซ์) โดยมียาบ้า ๘ เม็ด และยาไอซ์น้ำหนักรวมถ่วง ๐.๓๕ กรัม บรรจุในถุงพลาสติกใสชนิดกดปิดตึงเปิดภายในรถของผู้อุทธรณ์ ต่อมาศาลพิพากษาว่า ผู้อุทธรณ์มีความผิดตาม พ.ร.บ. ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ จำคุก ๑ ปี และปรับ ๒๐,๐๐๐ บาท แต่มีเหตุบรรเทาโทษจึงลดโทษให้กึ่งหนึ่ง คงจำคุก ๖ เดือน และปรับ ๑๐,๐๐๐ บาท ไม่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์เคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน ให้รอการลงโทษจำคุกไว้ ๒ ปี แต่เมื่อภายหลังผู้บังคับบัญชาได้ลงโทษไล่ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์จึงได้อุทธรณ์ไปยัง ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาให้ความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าการลงโทษไล่ออกจากราชการนั้นรุนแรงเกินไป

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน มีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการความรู้ แนะนำประชาสัมพันธ์ในงานด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม แต่ผู้อุทธรณ์กลับครอบครองยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ (ยาบ้าและยาไอซ์) ในปริมาณที่มากกว่าจะเป็นเพียงผู้ป่วยที่จะส่งไปบำบัดได้เพียงอย่างเดียว ประกอบกับกระทรวงเจ้าสังกัดได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดว่า เสริมสร้างระบบเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกัน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๖ เม.ย. ๕๙

บำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพของประชาชน ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติด และสารเสพติด ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดในเรื่องนี้เสียเอง การกระทำของผู้อุทธรณ์จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำการ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

นี่เป็นเหตุผลประการหนึ่งในการพิจารณาที่ได้นำเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพของประชาชนเข้ามาใช้ในการพิจารณา นอกจากนี้ ก.พ.ค. ยังมีเหตุผลประการอื่นอีก ที่นำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อให้เห็นว่าการพิจารณาของต้นสังกัดนั้นถูกต้อง และเหมาะสมแล้ว ส่วนจะเป็นประการใดนั้น ติดตามต่อในครั้งถัดไปนะคะ...

ถูกไล่ออกเพราะมียาเสพติดไว้ในครอบครอง (๒)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ครั้งที่ผ่านมามีได้บอกถึงแง่มุมเหตุผลของการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษในเรื่องของเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงานอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ กรณีที่ถูกจับกุมพร้อมของกลางยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ (ยาบ้าและยาไอซ์) ในครั้งนี้จะขอเสนอต่อสำหรับเหตุผลอื่นๆ ที่ ก.พ.ค. ได้หยิบยกขึ้นมาพิจารณา ดังนี้

การที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่า ตนมิได้เข้าไปเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือผู้ใดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันเจ้าหน้าที่รัฐมิให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติไว้ อีกทั้งศาลยังได้ให้โอกาสกลับตนเป็นพลเมืองดี จึงไม่ใช่เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงนั้น เห็นว่าการที่ศาลได้พิจารณาลดโทษให้กึ่งหนึ่ง และให้รอการลงโทษจำคุกผู้อุทธรณ์ไว้มีกำหนดสองปี นั้น เป็นเพราะ ผู้อุทธรณ์ได้ให้การรับสารภาพในชั้นจับกุมชั้นพนักงานสอบสวน ชั้นพนักงานอัยการ และในชั้นการพิจารณาของศาล โดยศาลเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาคดี ซึ่งเป็นคนละครณีกับการดำเนินการทางวินัย อีกทั้งการดำเนินการทางวินัยได้มีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ดังนั้น แม้ศาลจะมีคำพิพากษาในคดีอาญาให้รอการลงโทษผู้อุทธรณ์เพื่อให้โอกาสกลับตนเป็นพลเมืองดีก็ตาม ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจก็สามารถดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงและสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการได้

นอกจากนี้ เมื่อผู้อุทธรณ์เป็นผู้กระทำความผิดอาญาตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ เสียเอง จึงไม่สามารถอ้างมาตรการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่กำหนดมาตรการวางแนวทางการปฏิบัติขั้นต้นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยไม่ให้เข้าไปช่วยเหลือหรือรับการช่วยเหลือหรือคบค้าสมาคม

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๓ พ.ค. ๕๙

กับบุคคลซึ่งมีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับยาเสพติด อันเป็นวิธีการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดนั้น มาเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ถูกลงโทษได้ แต่อย่างไรก็ดี ผู้ถูกลงโทษไม่ขึ้น จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

ดังนั้น การพิจารณาว่าข้าราชการจะมีความผิดใด และควรได้รับสถานโทษใดนั้น ต้องพิจารณาจากพยานหลักฐาน ข้อกฎหมาย และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เช่น การดำรงตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญอีกประการที่ต้องตระหนักอยู่เสมอ นั่นคือ ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสียด้วย แม้ว่าเรื่องนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม มิเช่นนั้นอาจจะต้องออกจากราชการก่อนกำหนดได้นะ..ขอบอก...

ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ*

ก.พ.ค. ขอบอกวันนี้จะขอเสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการรับรองความถูกต้องของพินัยกรรมฝ่ายเมืองของปลัดอำเภอซึ่งรักษาราชการแทนนายอำเภอรายหนึ่ง จนเป็นเหตุให้มีการฟ้องร้องคดี และถูกดำเนินการทางวินัยในที่สุด

เรื่องนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ปลัดอำเภอซึ่งรักษาราชการแทนนายอำเภอได้ยอมรับว่า ลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องของพินัยกรรมก่อนที่นางดำผู้ทำพินัยกรรมจะได้ลงลายพิมพ์นิ้วมือในพินัยกรรม เนื่องจากขณะนั้นนางดำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ และตลับขาดรวมทั้งตราวางก็เก็บไว้ที่ห้องทะเบียนและบัตรชั้นล่าง ปลัดอำเภอรายนี้จึงได้ลงลายมือชื่อไปก่อนแล้วมอบหมายให้เจ้าหน้าที่พาไปพิมพ์ลายนิ้วมือที่ห้องทะเบียนและบัตร แต่ภายหลังจากที่นางดำถึงแก่กรรมแล้วได้มีการเปิดพินัยกรรม ปรากฏว่าพินัยกรรมไม่มีลายมือชื่อหรือลายพิมพ์นิ้วมือของนางดำ ทำให้พินัยกรรมเป็นโมฆะ ส่งผลให้ผู้ที่ถูกระบุให้เป็นผู้รับมรดกตามเนื้อความพินัยกรรมต้องเสียสิทธิในที่ดินตามพินัยกรรม จนเป็นเหตุให้มีการนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลและศาลได้มีคำพิพากษาให้ต้นสังกัดของข้าราชการผู้นี้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายแก่ทายาท

ก.พ.ค. พิจารณาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕๘ ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการทำพินัยกรรมที่เป็นเอกสารฝ่ายเมือง แล้วเห็นว่านายอำเภอหรือปลัดอำเภอรักษาราชการแทนนายอำเภอมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของพินัยกรรมฝ่ายเมือง ซึ่งรวมถึงตรวจสอบการลงลายมือชื่อของผู้ทำพินัยกรรมก่อนปิดผนึกของบรรจุพินัยกรรมด้วย ดังนั้น แม้ผู้อุทธรณ์ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปดูแลความถูกต้อง หรือแม้ระเบียบการตรวจสอบ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๐ พ.ค. ๕๙

ความถูกต้องของพินัยกรรมจะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้วยก็ตาม ผู้อุทธรณ์ก็ไม่สามารถกล่าวอ้างได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์มีเจตนาหรือจงใจเพื่อให้ตนเองหรือผู้หนึ่งผู้ใดได้รับประโยชน์จากความผิดพลาดบกพร่องดังกล่าว พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์จึงเป็นความผิดฐานไม่ปฏิบัติราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะนั้น

ฉะนั้น เรื่องนี้จึงเป็นอุททากรรมให้แก่ข้าราชการว่าการปฏิบัติราชการในหน้าที่นั้น จะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มิเช่นนั้นอาจส่งผลให้ราชการเสียหายและทำให้ถูกดำเนินการทางวินัยได้อีกด้วย นะ ขอบอก

ลดโทษได้หรือไม่*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จะมาขอบอกเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาลดโทษ ที่ข้าราชการรายหนึ่งอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก กรณีถูกดำเนินคดีอาญาในข้อหากระทำชำเราเด็กอายุไม่เกิน ๑๓ ปี โดยเด็กนั้นไม่ยินยอม และศาลฎีกาพิพากษาลงโทษจำคุก ๑๔ ปี

เรื่องนี้ ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่า เมื่อผู้อุทธรณ์ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เป็นระยะเวลาถึง ๑๔ ปี ต้องทุกขเวทนาทั้งร่างกายและจิตใจในระหว่างที่ถูกคุมขังแล้ว การกระทำความผิดก็เป็นเหตุลักษณะส่วนตัวที่สมควรและเพียงพอต่อการได้รับการปรานีให้นำมาประกอบดุลยพินิจ เพื่อเป็นเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษทางวินัย ประกอบกับในระหว่างที่ผู้อุทธรณ์รับราชการอยู่นั้น ก็เป็นผู้มีคุณงามความดี ทำคุณประโยชน์ต่อแผ่นดินจนได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวม ๗ ครั้ง อีกทั้งรับราชการมายาวนานถึง ๓๓ ปีเศษ มีความวิริยะ อุตสาหะ ไม่เคยประพฤติตนเสียหายต่างพร้อย ไม่เคยประพฤติชั่ว ไม่เคยทุจริต จึงขอให้ ก.พ.ค. ให้โอกาสโดยนำคุณงามความดีที่ผู้อุทธรณ์เคยมีมาพิจารณาเป็นเหตุบรรเทาโทษ และลดโทษเป็นปลดออกจากราชการ

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อพิจารณาความผิดทางอาญาที่ผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดในข้อหากระทำชำเราเด็กอายุไม่เกิน ๑๓ ปี โดยเด็กนั้นไม่ยินยอมแล้ว ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้อุทธรณ์เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่อาจระงับยับยั้งชั่งใจ หรือข่มใจไม่กระทำซ้ำได้ เป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นที่รังเกียจของสังคมและเสียหายต่อภาพลักษณ์ของความเป็นข้าราชการที่ดี แม้ว่าผู้อุทธรณ์จะรับราชการมานาน และได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในฐานะผู้ประกอบคุณงามความดีแก่แผ่นดินมาแล้ว

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๔ มิ.ย. ๕๙

ก็ตาม แต่ในระหว่างที่ผู้อุทธรณ์รับราชการอยู่ ผู้อุทธรณ์เคยถูกลงโทษทางวินัยถึง ๔ ครั้ง แม้โทษทางวินัยดังกล่าวผู้อุทธรณ์จะได้รับการล้างมลทินแล้วก็ตาม แต่การได้รับการล้างมลทินก็เป็นเพียงการล้างเฉพาะโทษไม่ได้ลบล้างความผิดที่ผู้อุทธรณ์ได้เคยกระทำมาแล้ว กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะลดหย่อนโทษให้ผู้อุทธรณ์ พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง การที่กรมราชทัณฑ์ลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงถูกต้องและเหมาะสมแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

กรณีนี้ทำให้เห็นว่า คุณงามความดีเป็นเหตุผลประการหนึ่งในการพิจารณาลดหย่อนโทษ แต่ก็ต้องพิจารณาประกอบพฤติการณ์ความผิดในภาพรวมว่ามีความร้ายแรงเพียงใดด้วยนะ..ขอบอก..

ภาค ๓

เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับร้องทุกข์

ข้อควรรู้เกี่ยวกับการร้องทุกข์

สภาพข้าราชการกับการร้องทุกข์เกี่ยวข้อกันอย่างไร*

สำหรับ ก.พ.ค. ขอบอกในวันนี้ถึงคราวที่จะมาบอกกันในเรื่องสภาพข้าราชการกับการร้องทุกข์ แม้ประเด็นนี้จะเคยบอกเล่ากันมาหลายครั้งแล้วก็ตาม แต่เมื่อมีข้อเท็จจริงที่แปลกไปอย่างน่าสนใจก็อยากที่จะมาบอกเล่าให้รับรู้โดยทั่วกันเพื่อความชัดเจนอีกครั้ง แต่ก่อนจะเข้าสู่เนื้อหาขออธิบายหลักพื้นฐานของมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ซึ่ง กฏ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดว่า ผู้ร้องทุกข์ต้องยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยภายใน ๓๐ วัน นับแต่ทราบเหตุแห่งทุกข์ จากข้อกฎหมายนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่จะร้องทุกข์ได้ต้องเป็นผู้มีสภาพข้าราชการอยู่ในขณะที่ถูกผู้บังคับบัญชาทำให้คับข้องใจ และต้องร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน

ข้อเท็จจริงที่น่าสนใจในประเด็นนี้อีกอย่างหนึ่งที่ ก.พ.ค. ได้วางแนวทางไว้มีอยู่ว่า ข้าราชการท่านหนึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการอีกเพียงปีเศษก็จะเกษียณอายุราชการกลับได้ทราบข่าวว่า ตนจะถูกย้าย จึงยื่นใบขออนุญาตลาออกต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งก็ได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยให้มีผลในอีก ๓๐ วันข้างหน้า คือวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ แต่ในระหว่างนั้นฟ้ากลับผ่าเปรี้ยงลงมาที่ข้าราชการผู้นี้เพราะผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้ย้ายในทันที ทำให้ข้าราชการท่านนี้เกิดความทุกข์ใจเป็นอย่างมาก จึงได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่องนี้จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ก.พ.ค. จะรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการท่านนี้ไว้พิจารณาได้หรือไม่ ซึ่ง ก.พ.ค. ได้พิจารณาและวางแนวทางไว้อย่างน่าสนใจว่า การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๒ นั้น มีเงื่อนไขสำคัญว่า ขณะเกิดความคับข้องใจ ข้าราชการผู้นั้นต้องมีสภาพเป็นข้าราชการ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๐ พ.ย. ๕๘

ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบเหตุแห่งทุกข์แล้ว
แม้ต่อมาภายหลังข้าราชการผู้นั้นจะพ้นจากการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ก็ตาม แต่หากระยะเวลายังอยู่ภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ข้าราชการ
ผู้นั้นทราบเหตุแห่งทุกข์แล้ว ข้าราชการผู้นั้นยังคงมีสิทธิร้องทุกข์ได้ และผู้มี
อำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ต้องรับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณาวินิจฉัย
ตามรูปเรื่องต่อไป จะเอาเหตุที่ผู้ร้องทุกข์ไม่มีสภาพข้าราชการอยู่ในขณะยื่น
คำร้องทุกข์มาเป็นเหตุในการไม่รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณาไม่ได้ ก.พ.ค.
จึงมีมติรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการท่านนั้นไว้พิจารณา

ดังนั้น ข้อสรุปของเรื่องนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่า “สภาพข้าราชการ
สำคัญขณะเกิดเหตุ” นะจ๊ะ จะบอกให้

ร้องทุกข์ กับ ร้องเรียน*

ก.พ.ค. ขอบอกวันนี้ ขอเสนอให้เห็นมุมมองของเรื่องร้องทุกข์ กับเรื่องร้องเรียน ที่เป็นประเด็นในการพิจารณาของ ก.พ.ค. ว่า ก.พ.ค. จะรับพิจารณาวินิจฉัยเรื่องที่มีการร้องมายัง ก.พ.ค. หรือไม่

ในกรณีเช่นนี้หากพิจารณาข้อกฎหมายแล้วจะเห็นว่า หลักในเรื่องการร้องทุกข์นั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้” ดังนั้น ไม่ว่าเรื่องใดถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วมีความคับข้องใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ ข้าราชการผู้นั้นก็สามารถร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาของ ก.พ.ค. ว่า จะรับหรือไม่รับไว้พิจารณาก็จะดูจากเนื้อหาของเรื่องด้วย เพราะข้าราชการบางรายทำหนังสือร้องเรียนมาแต่ในเนื้อหาเป็นกรณีที่เข้าหลักเกณฑ์เรื่องการร้องทุกข์ ก.พ.ค. ก็จะได้รับเรื่องนั้นพิจารณา แต่ก็มีบางรายที่ร้องทุกข์กล่าวอ้างความคับข้องใจต่างๆ แต่เมื่อพิจารณาในเนื้อหาแล้ว ปรากฏว่าไม่เข้าตามหลักเกณฑ์การร้องทุกข์ก็จะไม่รับพิจารณา ดังตัวอย่างเรื่องต่อไปนี้

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ นักตรวจสอบภาษีชำนาญการรายหนึ่ง ร้องทุกข์ว่า ผู้บังคับบัญชาทั้งระดับกรมและระดับกระทรวงเพิกเฉยละเลยต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันปกปิดข้อความที่ควรบอกให้แจ้ง ร่วมกันประวิงเวลาให้เนิ่นช้าโดยไม่มีเหตุอันควร ร่วมกันช่วยเหลือผู้ถูกร้องเรียนทางวินัยไม่ให้อำนาจรับโทษหรือรับโทษน้อยลง ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเสื่อมประสิทธิภาพและไร้ประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้ร้องทุกข์ได้รับความเสียหาย นั้น

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๒ ม.ค. ๕๙

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการพิจารณาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา มิใช่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดต่อผู้ร้องทุกข์อันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ กรณีนี้เป็นเพียงการร้องเรียนกล่าวหาผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ไม่เข้าเหตุแห่งการร้องทุกข์แต่อย่างใด ก.พ.ค. จึงมีมติไม่รับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณา และสั่งจำหน่ายเรื่องออกจากสารบบ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า “การร้องทุกข์” เป็นเรื่องของความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน และเป็นเรื่องของพนักงานสัมพันธ์ที่จะดูแลให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ แต่ถ้าเป็นเพียงการร้องเรียนกล่าวหาผู้บังคับบัญชา หรือผู้หนึ่งผู้ใดว่ามีพฤติการณ์กระทำผิดวินัยหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ร้องทุกข์โดยตรงแล้ว เรื่องดังกล่าวก็จะเป็นเพียงการร้องเรียนกล่าวหาที่ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของ ก.พ.ค. นะ..ขอบอก..

การร้องทุกข์แทน*

ก.พ.ค. ขอบอกวันนี้จะขอบอกและตอกย้ำในประเด็นเรื่องของการร้องทุกข์แทนว่า บุคคลอื่นสามารถร้องทุกข์แทนผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้หรือไม่

การร้องทุกข์นั้น กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘ ได้กำหนดเงื่อนไขสำหรับการร้องทุกข์เอาไว้ว่า ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์สำหรับผู้อื่นไม่ได้ ดังนั้น ในการร้องทุกข์ จึงมีหลักในเบื้องต้นว่า ผู้ที่จะทำการร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนบุคคลอื่นหรือจะให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนตนเองไม่ได้

กรณีจึงมีปัญหาว่าหากมีเหตุซึ่งทำให้ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ไม่สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองได้แล้วจะอย่างไร จะให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนได้หรือไม่ หลักเรื่องการร้องทุกข์ที่ห้ามมิให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนข้างต้นเป็นข้อห้ามเด็ดขาดหรือไม่

ปัญหาดังกล่าว กฎ ก.พ.ค. ฉบับเดียวกัน ได้กำหนดเหตุบางประการซึ่งทำให้ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ไม่สามารถร้องทุกข์ได้ด้วยตนเองเป็นข้อยกเว้นไว้ในข้อ ๑๐ ว่า ผู้มีสิทธิร้องทุกข์จะมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ คือ (๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถร้องทุกข์ได้ด้วยตนเอง (๒) อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจร้องทุกข์ได้ทันภายในเวลาที่กำหนด หรือ (๓) มีเหตุจำเป็นอื่นที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควร โดยการมอบหมายให้ร้องทุกข์แทนนั้น จะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มีสิทธิร้องทุกข์พร้อมทั้งหลักฐานแสดงเหตุจำเป็นดังกล่าว ถ้าผู้มีสิทธิร้องทุกข์ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือ โดยมีพยานลงลายมือชื่อรับรองอย่างน้อยสองคน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๙ ม.ค. ๕๙

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โดยหลักแล้ว การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ได้ สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนบุคคลอื่น หรือจะให้บุคคลอื่นร้องทุกข์ แทนตนเองไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดข้างต้น ผู้มีสิทธิ ร้องทุกข์จึงสามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นทำการร้องทุกข์แทนได้ และกรณี เช่นนี้ ผู้ที่ได้รับมอบหมายก็สามารถลงลายมือชื่อในคำร้องทุกข์ได้ด้วย

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์*

เนื่องจากช่วงเวลาที่ผ่านมามีเรื่องร้องทุกข์หลายเรื่องที่ ก.พ.ค. ไม่รับพิจารณา หรือสั่งจำหน่ายออกจากสารบบ ด้วยเป็นเรื่องที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ดังนั้น“ก.พ.ค. ขอบอก” ในวันนี้จึงมาขอบอกกล่าว เพื่อเน้นย้ำให้ทราบถึงข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่หากข้าราชการผู้ใดอยากจะใช้สิทธินี้ จะได้ใช้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์อาจสรุปได้ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์
๒. เหตุแห่งการร้องทุกข์
๓. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย
๔. ระยะเวลาในการร้องทุกข์

หากพิจารณาไล่เรียงไปตามลำดับแล้ว ในส่วนของหลักเกณฑ์แรก ผู้ที่จะใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ มาตรา ๑๒๒ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา... ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น จึงจะเป็นผู้มีสิทธิร้องทุกข์ ประเด็นนี้ไม่น่ามีปัญหาอะไรมาก แต่ก็ปรากฏกรณีให้ ก.พ.ค. วินิจฉัยไม่รับพิจารณาเหมือนกัน เช่น กรณีของนายช่างรังวัดชำนาญงานผู้หนึ่ง ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งย้ายนางสาว เจ้าพนักงานที่ดินอาวุโส ไปดำรงตำแหน่ง นายช่างรังวัดอาวุโส โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้ตนได้รับความเสียหาย เพราะตำแหน่งนายช่างรังวัดอาวุโสเสียไป ๑ ตำแหน่ง แต่จากการตรวจสอบพบว่า นายช่างรังวัดชำนาญงานผู้นี้ได้ถูกไล่ออกไปหลายปีก่อนที่จะมีการย้าย

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๖ ม.ค. ๕๙

นางสาวแล้ว เช่นนี้ อดีตนายช่างรังวัดชำนาญงานผู้นี้ก็ไม่สามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ได้

อย่างไรก็ตาม เรื่องของสภาพข้าราชการก็มีข้อยกเว้นอยู่ โดย “ก.พ.ค. ขอบอก” เคยได้บอกกล่าวไปแล้วว่า ถ้าขณะเกิดความคับข้องใจ ข้าราชการผู้นั้นมีสภาพเป็นข้าราชการ และใช้สิทธิร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบเหตุแห่งทุกข์แล้ว แม้ต่อมาภายหลังข้าราชการผู้นั้นจะพ้นจากการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ตาม หากพิจารณาคำขอแล้วเห็นว่าสามารถพิจารณาให้เกิดคำบังคับได้ อดีตข้าราชการผู้นั้นก็ยังคงมีสิทธิร้องทุกข์ได้

นอกจากนี้ ประเด็นในเรื่องคุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์ ยังรวมไปถึง ต้องร้องทุกข์เอง จะร้องทุกข์แทนบุคคลอื่น หรือจะให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนตนเองไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่ง “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้บอกกล่าวไปในคราวที่ผ่านมาแล้ว

ดังนั้น คุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์จึงเป็นข้อควรคำนึงประการแรก ที่ผู้จะใช้สิทธิควรตระหนัก ส่วนหลักเกณฑ์ในประเด็นอื่น ๆ นั้น ค่อยติดตามกันในคราวต่อไปนะคะ

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๒)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวที่แล้วได้บอกกล่าวแง่มุมเรื่องคุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์ไปแล้ว คราวนี้จะบอกกล่าวถึงเรื่องเหตุแห่งการร้องทุกข์

สำหรับเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น เป็นปัญหาที่เข้ามาสู่การพิจารณาของ ก.พ.ค. เป็นจำนวนมาก หากพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว จะเห็นว่า มาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติวางหลักไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ซึ่ง กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๗ ก็ได้กำหนดลักษณะของเหตุแห่งการร้องทุกข์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย ดังนั้น หากจะพิจารณาเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว สามารถจำแนกพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

๑. ต้องเป็นการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา
๒. เป็นกรณีที่ไม้อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙
๓. ต้องมีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด

หากจะพิจารณาในประเด็นแรกเรื่องการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาแล้วจะเห็นได้ว่า เรื่องที่มีการร้องทุกข์มายัง ก.พ.ค. โดยกล่าวอ้างว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมดำเนินการทางวินัยกับเพื่อนข้าราชการที่มีพฤติการณ์กระทำความผิดวินัยแล้ว ทำให้ตนซึ่งร้องเรียนพฤติกรรมของเพื่อนข้าราชการดังกล่าวเดือดร้อนเพราะถูกชู้อาฆาตนั้น ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการ หรือไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการพิจารณาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒ ก.พ. ๕๙

ผู้บังคับบัญชา มิใช่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างไรต่อผู้ร้องทุกข์อันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ กรณีนี้เป็นเพียงการร้องเรียนกล่าวหาผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้เคยกล่าวถึงไปแล้ว

ประเด็นนี้ยังมีแง่มุมในเรื่องของการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนนั้นเกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือไม่ ซึ่งถือเป็นแง่มุมที่เป็นปัญหาในการพิจารณาของ ก.พ.ค. เป็นอย่างมากอีกแง่มุมหนึ่ง แง่มุมนี้จะมีความน่าสนใจอย่างไรขอได้โปรดติดตามในครั้งถัดไป นะคะ

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๓) (เหตุแห่งการร้องทุกข์)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวที่ผ่านมาได้บอกกล่าวแฉงมเรื่องเหตุแห่งการร้องทุกข์ ซึ่งกล่าวถึงประเด็นความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาในส่วนที่มีการร้องเรียน ผู้บังคับบัญชาว่า ไม่ดำเนินการทางวินัยกับเพื่อนข้าราชการนั้น ไม่ใช่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างไรต่อผู้ร้องทุกข์อันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ สำหรับครั้งนี้ ก็ขอยกตัวอย่างที่ ก.พ.ค. มีมติไม่รับพิจารณาในเรื่องทำนองเดียวกันนี้อีกสักครั้ง

เรื่องนี้วิศวกรชำนาญการของส่วนราชการแห่งหนึ่งทำหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ลงเวลามาปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำวันในเวลา ๐๘.๓๐ น. หลังจากนั้นก็มีข้าราชการมาลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ในเวลา ๐๘.๓๐ น. อีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งตนขอยืนยันว่าในขณะที่ตนลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นไม่มีข้าราชการผู้ใดมาพร้อมกับตน และคงเป็นไปได้ที่ข้าราชการเป็นจำนวนมากจะมาลงเวลาปฏิบัติราชการในเวลาเดียวกัน ซึ่งข้อเท็จจริงทำนองเดียวกันนี้เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน แต่ผู้บังคับบัญชาก็มิได้ดำเนินการอย่างไร เป็นเหตุให้รัฐต้องเสียงบประมาณให้กับข้าราชการที่มาสายเกิน ๑๘ ครั้ง ในครึ่งปีที่ผ่านมา ซึ่งข้าราชการดังกล่าวจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่เมื่อลงเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเท็จแล้ว ก็เลยได้รับอานิสงค์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเหมือนข้าราชการรายอื่น ๆ ด้วย

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๙ ก.พ. ๕๙

กรณีนี้ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีใช้กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.ค. จึงมีมติไม่รับเรื่องดังกล่าวไว้พิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้นจึงอยากจะเน้นย้ำให้ทุกท่านทราบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการทางวินัยในกรณีใดก็ตาม ไม่ได้เป็นเหตุแห่งทุกข์ที่เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาที่จะมาร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ได้ นะจะบอกให้

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๔) (เหตุแห่งการร้องทุกข์)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวที่ผ่านมาได้บอกกล่าวเพื่อเน้นย้ำแง่มุมเรื่องเหตุแห่งการร้องทุกข์ ในส่วนของการร้องเรียนผู้บังคับบัญชาว่าไม่ดำเนินการทางวินัยกับเพื่อนข้าราชการนั้น ไม่ใช่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดต่อผู้ร้องทุกข์อันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ สำหรับในครั้งนี้อันเหตุแห่งการร้องทุกข์ก็ยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ “ก.พ.ค. ขอบอก” อยากจะบอกต่อไปในประเด็นเรื่องเหตุที่จะนำมาร้องทุกข์นั้นจะต้องไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้อีกด้วย

กล่าวคือ การพิจารณาในประเด็นนี้ต้องไปดูหลักในเรื่องการอุทธรณ์ประกอบด้วยว่า กฎหมายกำหนดให้เหตุใดที่สามารถอุทธรณ์ได้ ซึ่งมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติว่า ผู้ใดถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือถูกลงให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์... ดังนั้น แม้ข้าราชการจะมีความคับข้องใจจากการปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาในการที่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการซึ่งล้วนเป็นคำสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือถูกลงให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ อนุมาตราตามที่กำหนดแล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็ต้องใช้สิทธิอุทธรณ์จะมาใช้สิทธิร้องทุกข์ไม่ได้

ปัญหาในเรื่องที่ข้าราชการไม่พอใจคำสั่งลงโทษ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราที่กำหนดแล้วมาร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. นั้นมักจะไม่เกิดขึ้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกลับเป็นกรณีที่เรื่องนั้นเข้าเหตุแห่งการร้องทุกข์ทุกประการแต่กลับไปใช้สิทธิอุทธรณ์ ดังตัวอย่างของข้าราชการรายหนึ่งถูกดำเนินการทางวินัยและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าพฤติการณ์ดังกล่าวเป็น

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๖ ก.พ. ๕๙

ความผิดวินัยเพียงเล็กน้อยเห็นควรงดโทษ โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ กลับมาใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ซึ่งกรณีนี้จะเห็นได้ว่าการว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไม่ใช่โทษทางวินัยที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔ ได้ กรณีดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่ข้าราชการผู้นั้นมีความคับข้องใจจากการปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และไม่สามารถอุทธรณ์ได้ จึงต้องใช้สิทธิในการร้องทุกข์

ดังนั้น เรื่องที่จะเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ก็จะต้องเป็นเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้อีกด้วยจะบอกให้

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๕) (เหตุแห่งการร้องทุกข์)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” คราวที่แล้วได้บอกกล่าวในส่วนของเหตุที่จะนำมาร้องทุกข์นั้นจะต้องไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ ในคราวนี้จะมาบอกกล่าวต่อในส่วนของเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นต้องมีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

เนื่องจากการร้องทุกข์นั้น มาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติวางหลักไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ซึ่งกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดย กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๓ ก็ได้กำหนดลักษณะของการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ไว้ ๔ ลักษณะ เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ทั้งหลายว่า ต้องเป็นเหตุตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ลักษณะต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดนั้น ได้แก่

(๑) ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๓ ก.พ. ๕๙

โดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(๒) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

(๓) ประวิงเวลา หรือห่วงงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

(๔) ไม่เป็นไปตามหรือขัดระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒

ดังนั้น หากเรื่องใดที่ไม่เข้าลักษณะที่กฎหมายกำหนดก็ไม่เป็นเหตุที่จะสามารถมาร้องทุกข์ได้จะบอกให้

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๖) (เหตุแห่งการร้องทุกข์)*

ก.พ.ค. ขอบอก” คราวที่ผ่านมาได้บอกกล่าวข้อกฎหมายในส่วน
ของเหตุที่จะนำมาร้องทุกข์นั้น ต้องมีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

คราวนี้จึงขอยกตัวอย่างการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับความไม่ได้รับ
ความเป็นธรรมจากคำสั่งต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาได้ออกมาโดยเห็นว่า
คำสั่งต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ เช่น
เรื่องของนิติกร กลุ่มกฎหมาย ของส่วนราชการแห่งหนึ่งร้องทุกข์ในเรื่องที่
ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งย้ายและคำสั่งเกลี้ยอัตรากำลังโดยตัดโอนตำแหน่ง
และอัตราเงินเดือนของผู้ร้องทุกข์ไปอีกส่วนราชการหนึ่งว่า เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย

เรื่องนี้ ก.พ.ค. พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชา
ได้ย้ายผู้ร้องทุกข์จากนิติกรชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ เดิม ซึ่งเป็นตำแหน่ง
นิติกรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ไปดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ใหม่ ซึ่งเป็นตำแหน่งนิติกรชำนาญการและอีก ๖ วัน ต่อมาได้เสนอ
ที่ประชุม อ.ก.พ.กรม เพื่อเกลี้ยอัตรากำลังในตำแหน่งเลขที่ใหม่นั้น โดยตัดโอน
ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และผู้ครองตำแหน่งปัจจุบันไปสังกัดอีกกลุ่มงานหนึ่ง
ซึ่งมีเพียงตำแหน่งนิติกรเลขที่ใหม่นี้เพียงตำแหน่งเดียว เมื่อได้รับอนุมัติก็ได้
ออกคำสั่งในวันเดียวกันนั้น เพื่อเกลี้ยอัตรากำลังดังกล่าวทั้งที่ทราบเงื่อนไข
อยู่แล้วว่าอีก ๓ วัน ถัดมากลุ่มงานนี้จะถูกตัดโอนไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วจึงเห็นว่า หากส่วนราชการเดิมเปิดรับสมัคร
นิติกรชำนาญการพิเศษ ผู้ร้องทุกข์ก็ไม่สามารถสมัครสอบเข้ารับการคัดเลือกได้
และหากส่วนราชการใหม่จะปรับปรุงตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ให้เป็นตำแหน่ง
นิติกรชำนาญการพิเศษก็ต้องพิจารณาการประเมินค่างานแล้วยังมีเงื่อนไข

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑ มี.ค. ๕๙

ที่ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๔ ตำแหน่งอีกด้วย ซึ่งส่วนราชการแห่งใหม่นี้ ก็มีตำแหน่งนิติกรอยู่เพียงตำแหน่งเดียว จึงไม่สามารถปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้นได้แต่อย่างใด การย้ายและการเกลี้ยอัตรากำลังดังกล่าวจึง ส่งผลต่อผู้ร้องทุกข์ เมื่อคำนึงถึง “หลักความได้สัดส่วน” แล้ว ยังมีวิธีการ บริหารงานบุคคลอื่นที่จะก่อความเสียหายแก่ผู้ร้องทุกข์น้อยที่สุด ขณะเดียวกัน ราชการก็ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าด้วย

ดังนั้น การย้ายและการเกลี้ยอัตรากำลังดังกล่าวจึงกระทำไปโดยมี เจตนามิชอบ จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว และให้ดำเนินการเป็นการถูกต้อง ต่อไป

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๗) (ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ได้บอกกล่าวข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ผ่านมา ๒ หัวข้อใหญ่แล้ว คือ คุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์ และ เหตุแห่งการร้องทุกข์ สำหรับครั้งนี้จะบอกกล่าวข้อควรคำนึงเรื่องของผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย

ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ นั้น มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ระบุแยกเป็น ๒ ประเภท กล่าวคือ

๑. การร้องทุกข์ที่เกิดจากจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

๒. การร้องทุกข์ที่เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

โดยในส่วนของกรร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับนั้นจะร้องทุกข์อย่างไร กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๘ มี.ค. ๕๙

๒. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชา
ในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่ออธิบดี และให้อธิบดี
เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

๓. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัด
หรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์
และให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ดังนั้น หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยากจะใช้สิทธิร้องทุกข์นี้
ก็ต้องคำนึงถึงผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นด้วยว่า
เป็นผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เพื่อไม่ให้เป็นการเสียเวลา
ในการพิจารณาและไม่เสียสิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์ต่อไป

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๘) (ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย)*

คราวที่แล้ว “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้บอกกล่าวข้อกฎหมายเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไปแล้ว ซึ่งหลักในการพิจารณาว่าหากจะใช้สิทธิร้องทุกข์แล้วจะต้องยื่นให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ต่อใครนั้น พิจารณาจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์เป็นหลัก โดยกฎหมายได้จำแนกประเภทของผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย ไว้ ๒ ประเภท คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับและ ก.พ.ค.

วันนี้จะขอยกตัวอย่างของผู้ใช้สิทธิร้องทุกข์ที่อาจเกิดความเข้าใจผิดในข้อกฎหมายแล้วได้ใช้สิทธิในการร้องทุกข์ยื่นต่อผู้ไม่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย กล่าวคือ นักพัฒนาสังคมชำนาญการของกรมแห่งหนึ่งได้ร้องทุกข์มายัง ก.พ.ค. กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี รอบที่ ๑/๒๕๕๖ รอบที่ ๑/๒๕๕๘ และรอบที่ ๒/๒๕๕๘ โดยไม่มีโอกาสได้รับทราบข้อมูลคะแนนการประเมินในภาพรวม และกรณีของนักอุทกวิทยาชำนาญการพิเศษของอีกกรมหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรมเพราะไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมของการดำรงตำแหน่งที่เหลืออายุราชการเพียง ๙ เดือน ผู้บังคับบัญชากลับย้ายตนจากจังหวัดเชียงใหม่ไปยังจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการย้ายระนาบเดียวกันในระยะเวลาจำกัด ไม่สามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาอะไรได้ หากยังอยู่ที่เดิมก็จะมีกรอบวิธีการทำงานที่วางแผนแก้ไขปัญหาดลอดระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ทั้ง ๒ กรณีข้างต้น เป็นเรื่องร้องทุกข์ที่เหตุแห่งทุกข์เกิดจากอธิบดี ผู้ร้องทุกข์จึงต้องร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๕ มี.ค. ๕๙

ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปและเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย ตามมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่งและวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๒๐ (๓) ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเห็นควร ไม่รับเรื่องร้องทุกข์

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ก.พ.ค. ไม่ได้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์ได้ทุกเรื่องเหมือนกับเรื่องอุทธรณ์ เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดไว้ สรุปลงได้ว่า หากเหตุแห่งทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้ว่าราชการ จังหวัด หรือ อธิบดีแล้ว ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ตามลำดับ ไม่ใช่ ก.พ.ค. นะขอบอก ...

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๙) (ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย)*

คราวที่แล้ว “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้ยกตัวอย่างเรื่องที่ ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์หากเหตุแห่งทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพราะกฎหมายได้บัญญัติให้กรณีเช่นนี้ผู้ร้องทุกข์ต้องร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

สำหรับครั้งนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอยกตัวอย่างเรื่องที่ ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ในลักษณะอื่นๆ นอกเหนือจากเหตุแห่งทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น เช่น เรื่องของนายแพทย์ชำนาญการพิเศษร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ จำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานดังกล่าวทั้ง ๒ ครั้ง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ และปี พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วเห็นว่า ผลงานที่ส่งไปประเมินนั้น ยังมีคุณภาพไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอให้พิจารณา ซึ่งเรื่องนี้ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากสำนักงาน ก.พ. มิได้เกิดจากผู้บังคับบัญชา คำร้องทุกข์นี้จึงไม่เป็นไปตามมาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๗ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงวินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์นี้ไว้พิจารณา

เรื่องที่ ๒ เป็นเรื่องของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงานร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่พิจารณาดำเนินการล่าช้า ในเรื่องที่ถูกผู้ร้องทุกข์ถูกร้ายร่างกาย ทั้งที่มีพยานหลักฐานต่างๆ ชัดเจนอยู่แล้ว ก.พ.ค.พิจารณาแล้ว

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๒ มี.ค. ๕๙

เห็นว่า เรื่องนี้เป็นการร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งผู้ร้องทุกข์ต้องร้องเรียนต่ออธิบดี กรณีไม่ใช่การร้องทุกข์ตามที่กฎหมายบัญญัติจึงมีมติไม่รับเรื่องนี้ไว้พิจารณา

ดังนั้น การจะร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ก็คงต้องพิจารณาให้ดีก่อนว่ากรณีนั้น ๆ สามารถร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ได้ตามกฎหมาย หรือไม่ เพื่อไม่ให้เป็นการเสียเวลาของผู้ร้องต่อไป

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการร้องทุกข์ (๑๐) (ระยะเวลาในการร้องทุกข์)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ครั้งที่ผ่าน ๆ มา ได้บอกกล่าวชี้แจงข้อควรคำนึงในการร้องทุกข์ผ่านมาแล้ว ๓ หัวข้อด้วยกัน คือ คุณสมบัติของผู้ร้องทุกข์ เหตุแห่งการร้องทุกข์ และผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย ครั้งนี้จะเป็นการบอกกล่าวในหัวข้อสุดท้าย คือ ระยะเวลาในการร้องทุกข์

สำหรับระยะเวลาในการร้องทุกข์นั้น ปรากฏอยู่ในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘ ว่าให้ทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ตามข้อ ๗ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้เหมือนกรณีการอุทธรณ์แต่อย่างใด

ทั้งนี้ ข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ.ค. ฉบับเดียวกันนี้ได้กำหนดวันทราบ หรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์จำแนกเป็นกรณีต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์ สรุปได้ดังนี้

๑. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งเป็นหนังสือ

- ให้ถือวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง
- หากไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง แต่มีการแจ้งคำสั่ง โดยมีบันทึกวันเดือนปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง และลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมพยาน ให้ถือวันแจ้งคำสั่ง

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๙ มี.ค. ๕๙

- หากไม่อาจแจ้งคำสั่งได้ และได้แจ้งโดยส่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับ เมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับ ให้ถือว่า รับทราบคำสั่งแล้ว

๒. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์ เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือวันที่มีหลักฐาน ยืนยันว่ารับทราบหรือควรทราบคำสั่งที่ไม่เป็นหนังสือนั้น

๓. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์ เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความรู้สึกคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์เป็น ความละเอียดอ่อนที่อาจเกิดได้จากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาในหลายลักษณะ ระยะเวลาในการร้องทุกข์จึงเป็นอีกหนึ่งเรื่อง ที่ควรคำนึงว่า การร้องทุกข์ดังกล่าวอยู่ในกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ให้สิทธิในการร้องทุกข์ไว้ หรือไม่

เหตุเกิดจากถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ขอเสนอเรื่องราวของข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนักงานหนึ่งที่ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. เนื่องจากถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้ร้องทุกข์และข้าราชการอีก ๕ ราย ซึ่งผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างด้วยว่า คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งดังกล่าวมีพฤติการณ์ส่อไปในทางเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกสอบสวนด้วย

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แต่โดยที่คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหา ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ร้องทุกข์ และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นก็ต้องรายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ร้องทุกข์กระทำผิดวินัยและสั่งลงโทษผู้ร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์ก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๑๔ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ จึงเห็นได้ว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ใช่กรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ได้ ผู้ร้องทุกข์จึงไม่มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์

สำหรับคำกล่าวอ้างว่า คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งดังกล่าวมีพฤติการณ์ส่อไปในทางเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกสอบสวนนั้น เป็นกรณีที่ผู้ร้องทุกข์มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของ

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๗ พ.ค. ๕๙

คณะกรรมการสอบสวนมิใช่ของผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด ผู้ร้องทุกข์จึงไม่มีสิทธิ ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๒๒ มาตรา ๑๒๓ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.ดังกล่าว ประกอบข้อ ๗ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณา วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ก.พ.ค. จึงมีคำสั่งไม่รับคำร้องทุกข์นี้ไว้พิจารณาและจำหน่ายเรื่องร้องทุกข์ ออกจากสารบบ

จะเห็นได้ว่า พ.ร.บ.ฉบับนี้บัญญัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย ที่ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการ หากพบพฤติการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว กฎหมายก็มีช่องทางให้ผู้ถูกดำเนินการนั้น ทบทวนคำสั่งที่เห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการดำเนินการ ดังกล่าวได้ตามหมวด ๙ การอุทธรณ์ และหมวด ๑๐ การร้องทุกข์ ดังนั้น การมาร้องทุกข์ก่อนกระบวนการจะแล้วเสร็จจึงมีอาจทำได้นะ ขอบอก

ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๑)*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอหยิบยกเรื่องร้องทุกข์เรื่องหนึ่งที่มีประเด็นให้ต้องพิจารณาในลักษณะที่แตกต่างกันไปถึง ๓ ข้อ โดยผลการพิจารณาในแต่ละข้อ ก.พ.ค. เห็นว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดในการที่จะรับไว้พิจารณาแต่อย่างใด

เรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวมีอยู่ว่า ผู้ร้องทุกข์รายหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในการที่ปลัดกระทรวงมีคำสั่งให้ย้ายตนเองจากจังหวัดหนึ่งไปอีกจังหวัดหนึ่ง ในตำแหน่งระดับเท่าเดิม แต่เนื้อหาในหนังสือร้องทุกข์สรุปได้ว่า คับข้องใจที่ผู้บังคับบัญชาในระดับกรมมีคำสั่งเร่งรัดให้ผู้ร้องทุกข์ส่งมอบงานเพื่อออกนอกพื้นที่ภายใน ๗ วัน ผู้ร้องทุกข์จึงร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมมายัง ก.พ.ค. เพื่อขอให้ ก.พ.ค. พิจารณาขยายระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชาเร่งรัดให้ส่งมอบงานในหน้าที่เพื่อไปรับตำแหน่งใหม่ตามที่ถูกล้างย้าย และขอให้ ก.พ.ค. ตรวจสอบพฤติการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการในจังหวัดเดิมที่ตนสังกัดอยู่ว่า มีพฤติการณ์เข้าข่ายเป็นการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ขณะเดียวกันผู้ร้องทุกข์ได้มีหนังสือร้องเรียนการทุจริตไปยังหน่วยงานอื่น และร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกล้างย้ายโดยอ้างว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งดังกล่าว ทำให้หน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียนนั้นต้องส่งหนังสือร้องเรียนมายัง ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า เรื่องร้องทุกข์นี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของ ก.พ.ค. หรือไม่ โดยมีข้อพิจารณา ๓ ข้อ ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ตามที่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้อำนาจไว้และมีหลักการอันสำคัญคือ ผู้ร้องทุกข์ต้องร้องทุกข์เพื่อตนเอง ดังนั้น การที่หน่วยงานอื่นส่งเรื่องมาให้

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๕๙

ก.พ.ค. เนื่องจากผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่าคำสั่งของปลัดกระทรวงที่สั่งย้ายผู้ร้องทุกข์นี้เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องทุกข์ โดยไม่ปรากฏในคำร้องทุกข์ที่ผู้ร้องทุกข์ยื่นต่อ ก.พ.ค. แต่อย่างไรก็ดี ไม่อาจถือข้อร้องทุกข์ดังกล่าวมาพิจารณาดังเป็นคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์เองได้ ประกอบกับ ก.พ.ค. ได้ให้โอกาสผู้ร้องทุกข์ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำร้องทุกข์และคำขอให้มีความชัดเจนเพื่อให้เห็นถึงความประสงค์ที่ผู้ร้องทุกข์ต้องการแล้ว แต่ผู้ร้องทุกข์ก็ไม่ได้ชี้แจงเพิ่มเติมแต่อย่างใด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การร้องทุกข์ไปยังหน่วยงานอื่นและหน่วยงานนั้นได้ส่งเรื่องมายัง ก.พ.ค. โดยที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อยืนยันต่อ ก.พ.ค. ว่า ตนประสงค์จะร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ก็แสดงให้เห็นว่าไม่ใช่การร้องทุกข์ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด นะ.. ขอบอก.. สำหรับข้อพิจารณาใน ข้อ ๒ และ ข้อ ๓ คงต้องยกยอดไปกล่าวในครั้งถัดไปนะคะ

ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๒)*

ครั้งที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ขอพักหัวข้อนี้ไว้ก่อน เนื่องด้วยได้แจ้งรายละเอียดการรับสมัครกรรมการ ก.พ.ค. เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน มาครั้งนี้จึงขอนำเสนอข้อพิจารณาของ ก.พ.ค. ต่อเนื่องในข้อถัดไปจาก “ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๑)”

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ท่านผู้อ่านที่ไม่ได้อ่าน “ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๑)” ได้ทราบเรื่องจึงขอสรุปเรื่องร้องทุกข์นี้ว่า ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในกรณีที่ปลัดกระทรวงมีคำสั่งให้ย้ายตนเองจากจังหวัดหนึ่งไปอีกจังหวัดหนึ่ง ในตำแหน่งระดับเท่าเดิม แต่เนื้อหาในหนังสือร้องทุกข์กลับกล่าวถึงคำสั่งเร่งรัดให้ส่งมอบงานเพื่อออกนอกพื้นที่ภายใน ๗ วัน จึงขอให้ ก.พ.ค. พิจารณาขยายระยะเวลาที่ถูกเร่งรัดให้ส่งมอบงาน และขอให้ ก.พ.ค. ตรวจสอบพฤติการณ์ที่เข้าข่ายทุจริตของข้าราชการ โดยมีหนังสือร้องเรียนการทุจริตไปยังหน่วยงานอื่นอีกด้วย ซึ่งคำร้องเรียนไปยังหน่วยงานอื่นนี้ได้กล่าวถึงการถูกสั่งย้ายโดยอ้างว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งดังกล่าว ทำให้หน่วยงานที่รับเรื่องนั้นต้องส่งหนังสือร้องเรียนมายัง ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป โดย “ตัวอย่างการร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. ไม่รับ (๑)” ได้นำเสนอหัวข้อพิจารณาที่ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ไปยังหน่วยงานอื่น และหน่วยงานนั้นได้ส่งเรื่องมายัง ก.พ.ค. โดยที่ไม่ปรากฏความประสงค์ดังกล่าวในคำร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ ก.พ.ค. และผู้ร้องทุกข์ก็ไม่ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อยืนยันต่อ ก.พ.ค. ว่า ตนประสงค์จะร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในเรื่องดังกล่าวด้วยหรือไม่ จึงไม่ใช่การร้องทุกข์ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๕ ก.ค. ๕๙

ครั้งนี้จึงขอกล่าวถึงการพิจารณาของ ก.พ.ค. ในลำดับที่ ๒ และ ๓ ในการวินิจฉัยว่า เรื่องร้องทุกข์นี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของ ก.พ.ค. หรือไม่ ดังนี้

๒. ข้อร้องเรียนกล่าวหาว่า ผู้อื่นประพฤติทุจริตเป็นเรื่องอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงานอื่น หรือเป็นเรื่องที่ต้องร้องเรียนกล่าวหาไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น เพื่อให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจในการพิจารณาแต่อย่างใด

๓. ข้อที่ผู้ร้องทุกข์ขอขยายระยะเวลาส่งมอบงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งที่จังหวัดใหม่ ตามคำร้องทุกข์เป็นข้อเร่งรัดที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาภายในกรม มิใช่กรณีเหตุแห่งทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวงแต่อย่างใด จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ที่จะพิจารณา

ดังนั้น เรื่องร้องทุกข์นี้จึงเป็นตัวอย่างให้เห็นว่า การร้องทุกข์ที่ไม่แจ้งความประสงค์ที่ชัดเจน การร้องเรียนผู้อื่นว่ากระทำผิดวินัย หรือการร้องทุกข์ต่อผู้ไม่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย นั้น เป็นการร้องทุกข์ที่ทำให้ไม่สามารถรับไว้พิจารณาได้นะ..ขอบอก...

การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง

แม่ไม่ล้มภาพลักษณ์ การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย (๑)*

สวัสดีค่ะ ก.พ.ค. ขอบอกวันนี้ขอนำเรื่องกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี ซึ่งเพื่อนข้าราชการหลายคนคงแอบสนใจอยู่ มาเล่าสู่กันฟังค่ะ

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่คุณอำนวยการสำนักกราบหนึ่ง ร้องทุกข์ว่า กรมที่ตนสังกัดอยู่ ได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ร้องทุกข์จึงยื่นใบสมัครพร้อมรายละเอียดและเอกสารแสดงผลงานตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนด หลังจากยื่นใบสมัครแล้ว ผู้ร้องทุกข์ไม่เคยถูกเรียกตัวไปเข้ารับการสัมภาษณ์หรือนัดให้ไปแสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ แต่อย่างใด แต่แล้วจู่ๆ ปลัดกระทรวงก็มีคำสั่งกระทรวง ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักกราบหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีดังกล่าว ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าตนเป็นผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้มากกว่าผู้ได้รับการแต่งตั้ง เพราะตนมีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่ต้องการมากกว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งมากกว่า หากนำผลงานมาเปรียบเทียบแล้วจะเห็นว่า ผู้ร้องทุกข์สามารถทำงานได้หลากหลายและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์มากกว่า อีกทั้งตนมีอาวุโสเป็นอันดับหนึ่ง ขณะที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีอาวุโสเป็นอันดับสาม ที่สำคัญคือ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ไม่เคยเรียกผู้ร้องทุกข์เข้ารับการสัมภาษณ์หรือแสดงวิสัยทัศน์เลย การแต่งตั้งครั้งนี้น่าจะมีการเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ได้รับการแต่งตั้ง การคัดเลือกไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทำให้ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงขอให้ ก.พ.ค. วินิจฉัยยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวและดำเนินการแต่งตั้งใหม่ให้ถูกต้องตามกฎหมายและตามระบบคุณธรรมต่อไป

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๗ พ.ย. ๕๘

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า การคัดเลือกในครั้งนี้เป็น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ในตำแหน่งรองอธิบดี การดำเนินการคัดเลือกจึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ ซึ่งเมื่อพิจารณาขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าวแล้วเห็นว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ทั้งสองฉบับครบถ้วนทุกขั้นตอนแล้ว โดยเฉพาะการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ในการพิจารณากำหนดองค์ประกอบ ในการประเมินเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผู้สมัครนั้นได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับความจำเป็นตามลักษณะงานของตำแหน่ง ความต้องการ ผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งรองอธิบดีดังกล่าวแล้ว

อย่างไรก็ตาม ด้วยพื้นที่อันจำกัดเมื่อเทียบกับเนื้อหาที่น่าสนใจ ครั้งนี้จึงขอสรุปแต่เพียงว่าหน่วยงานแห่งนี้ได้ดำเนินการคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ครบทุกขั้นตอนแล้ว ส่วนประเด็นที่ผู้ร้องทุกข์อ้างว่า ตั้งแต่ตนยื่นใบสมัครก็ไม่เคยถูกเรียกตัว ไปสัมภาษณ์ หรือนัดให้ไปแสดงวิสัยทัศน์เลยนั้น ก.พ.ค. จะวินิจฉัยอย่างไร คงต้องติดตามอ่านกันในครั้งถัดไปนะคะ

แม้ไม่ล้มภาษณ์ การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย (๒)*

สวัสดิ์ค๊ะท่านผู้อ่าน “ก.พ.ค. ขอบอก” ในวันนี้จะขอเสนอเรื่องราวต่อจากครั้งที่แล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่ว่าผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานรายหนึ่งร้องทุกข์ว่า การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีในกรมที่ตนสังกัดอยู่นั้นดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพราะตนมีทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์มากกว่า จึงขอให้ ก.พ.ค. วินิจฉัยยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งรองอธิบดีดังกล่าว ซึ่งคราวที่แล้วได้บอกกล่าวคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ในส่วนของ การพิจารณาการดำเนินการคัดเลือกในกรณีนี้ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ แล้ว นั้น

ในวันนี้จะขอบอกกล่าวการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ในประเด็นที่ผู้ร้องทุกข์อ้างว่า ตั้งแต่ตนยื่นใบสมัครก็ไม่เคยถูกเรียกตัวไปเข้ารับการสัมภาษณ์หรือนัดให้ไปแสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ เลยนั้น ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ มิได้กำหนดเป็นเงื่อนไขบังคับว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมินจะต้องกระทำโดยวิธีการสัมภาษณ์เท่านั้น เพราะไม่อาจสรุปได้ว่า เมื่อไม่มีการสัมภาษณ์ผู้สมัคร จะทำให้ไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมิน อีกทั้งเมื่อพิจารณารายงานการประชุมของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ประกอบกับประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ แล้วปรากฏว่า คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้กำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพียงว่า คณะกรรมการคัดเลือกฯ จะดำเนินการคัดเลือกโดยประเมินจากเอกสาร ข้อมูลต่างๆ และอาจจะสัมภาษณ์เพิ่มเติม (ถ้ามี) เท่านั้น มิได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าให้ใช้วิธีการคัดเลือก

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๔ พ.ย. ๕๘

โดยการสัมภาษณ์แต่อย่างใด ดังนั้น คณะกรรมการคัดเลือกฯ จึงสามารถ ประเมินโดยใช้วิธีการอื่นๆ ได้ กรณีนี้ได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาประเมินจากเอกสาร และข้อมูลต่างๆ ที่ผู้สมัครจัดทำขึ้นตามแบบที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. กำหนด

นอกจากนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ก่อนเริ่มการพิจารณาให้คะแนน ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก คู่กรณีในการร้องทุกข์ (ปลัดกระทรวง) ได้หารือ ที่ประชุมว่า จะพิจารณาโดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยหรือไม่ ที่ประชุม พิจารณาแล้วมีมติให้ดำเนินการคัดเลือกตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ โดยไม่ต้องสัมภาษณ์ผู้สมัคร ฉะนั้น เมื่อพิจารณาประกอบกับข้อมูลด้านภารกิจของส่วนราชการ บทบาท และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะของบุคคลตาม ความต้องการของตำแหน่ง และข้อมูลบุคคลตามที่ปรากฏแล้วเห็นว่า เป็นการพิจารณาคัดเลือกที่มีข้อมูลเพียงพอแล้ว คำสั่งกระทรวงที่แต่งตั้ง รองอธิบดีฯ นี้ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

หวังว่าเรื่องนี้คงจะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับเพื่อนๆ ข้าราชการเสียทีนะคะ แม้ไม่สัมภาษณ์ การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมายได้ค่ะ แล้วพบกับเรื่องราวความรู้ที่น่าสนใจกันใหม่ฉบับหน้านะคะ ... สวัสดีค่ะ

รักษาการในตำแหน่ง ไม่ถือเป็นการคัดเลือกตัวบุคคล (๑)*

ปรากฏการณ์ที่ส่วนราชการมีคำสั่งให้ข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดไปรักษาการในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด แต่ภายหลังข้าราชการผู้นั้นกลับไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมีปรากฏให้เห็นอยู่ตลอดมา วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอกล่าวถึงเรื่องราวดังกล่าวเพื่อให้ท่านทั้งหลายได้เข้าใจมุมมองของการพิจารณาว่า ส่วนราชการนั้น ๆ สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้แค่ไหนอย่างไร

กรณีนี้เป็นเรื่องของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่ตนสังกัดมีคำสั่งให้ตนรักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จึงถือได้ว่าเป็นการพิจารณาคัดเลือกให้ตนเป็นผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ผู้ร้องทุกข์จึงมีสิทธิเสนอผลงานประกอบการพิจารณาของ ก.พ. การที่กรมมีประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้ ในขณะที่ผู้ร้องทุกข์ยังคงรักษาการในตำแหน่งอยู่ จึงเป็นการออกประกาศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ดี เพื่อไม่ให้เสียสิทธิผู้ร้องทุกข์ได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในครั้งนี้ด้วย แต่เมื่อกระทรวงได้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ที่ผู้ร้องทุกข์รักษาการในตำแหน่งอยู่ และให้จัดส่งผลงานปรากฏว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการคัดเลือก และไม่ได้รับแจ้งผลดังกล่าว ทำให้ผู้ร้องทุกข์ไม่มีโอกาสรับทราบและชี้แจง จึงเห็นว่า กรมดำเนินการคัดเลือกโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลให้ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการคัดเลือก ผู้ร้องทุกข์จึงมีคำขอให้ ก.พ.ค. พิจารณายกเลิกประกาศกระทรวงยุติธรรม ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๓ ส.ค. ๕๙

ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) นั้น เป็นการแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ ให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่าง ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นเพียงการแต่งตั้งให้ผู้ร้องทุกข์ ปฏิบัติงานเท่านั้น โดยยังไม่ได้มีการคัดเลือกให้ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้เข้ารับ การประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เพราะขณะนั้นกรมยังไม่ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ก.พ.ค. ยังได้วิเคราะห์ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องนี้อีก แต่ด้วยพื้นที่ที่จำกัดจึงขอให้ท่านผู้อ่านติดตามการพิจารณา ที่น่าสนใจต่อไปในครั้งถัดไปนะคะ

รักษาการในตำแหน่ง ไม่ถือเป็นการคัดเลือกตัวบุคคล (๒)*

วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จะขอบอกกล่าวเรื่องราวต่อจากคราวที่ผ่านมา ในกรณีที่เกี่ยวข้องขบวนการหนึ่ง ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากได้รับคำสั่งให้ไปรักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง แต่ภายหลังกรมกลับพิจารณาดำเนินการคัดเลือกบุคคลอื่นมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ครั้งที่ผ่านมามีได้กล่าวถึงการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ในส่วนที่เห็นว่า การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) นั้น เป็นการแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นเพียงการแต่งตั้งเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์ปฏิบัติงานเท่านั้น โดยยังไม่ได้มีการคัดเลือกให้ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแต่อย่างใด

ในครั้งนี้จะขอกกล่าวในส่วนของการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ต่อว่า ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ กำหนดว่า การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ (ว ๑๖/๒๕๓๘) ฉะนั้น กรมไม่สามารถเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ) ได้โดยอัตโนมัติโดยไม่มีการสั่งสมประสบการณ์มาก่อน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๓๐ ส.ค. ๕๙

ประกอบกับในการคัดเลือกครั้งนี้ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรมและคณะกรรมการกั่นกรองฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาเฉพาะด้านนโยบายฯ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทรงคุณวุฒิ) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ แล้ว ดังนั้น การที่กรมประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว ตามประกาศกระทรวงยุติธรรม ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

บทสรุปของเรื่องนี้จะเห็นได้ว่า การให้ข้าราชการผู้ใดไปรักษาการ ในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ไม่ได้หมายความว่า จะให้ผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งนั้นเลย เพราะหากไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดแล้ว การให้ไป รักษาการก็คงเป็นเพียงการบริหารงานที่มุ่งหวังให้ข้าราชการรายนั้น ๆ ได้ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ไปพลางก่อนที่จะดำเนินการเฟ้นหาบุคคล ที่เหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งอาจเป็นคนที่รักษาการ หรือไม่ ก็ได้ นะ..ขอบอก...

การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ*

“ก.พ.ค. ขอบอก” วันนี้ ขอนำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ มาเสนอในกรณีที่ตำแหน่งเลขที่ที่ข้าราชการได้ครองตำแหน่งอยู่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ และข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการระดับทรงคุณวุฒิแล้ว ข้าราชการผู้นั้นจะสามารถยื่นคำขอประเมินบุคคลและผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ในตำแหน่งที่ตนเองครองอยู่ได้โดยอัตโนมัติเลยหรือไม่

การพิจารณาเรื่องการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒินี้ ต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๒ ว่าให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ กล่าวโดยสรุปคือ ในการขอประเมินบุคคลต้องให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินในอัตราส่วน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง โดยให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. ดังนั้น กรณีตำแหน่งเลขที่ที่ข้าราชการครองตำแหน่งอยู่ดังกล่าว จึงไม่ใช่เป็นตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งสามารถขอขึ้นประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยตนเอง

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๖ ก.ย. ๕๙

อย่างไรก็ตาม เรื่องที่ตนครองตำแหน่งเลขที่ที่มีการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ในเวลาต่อมากลับไม่ได้รับคัดเลือกให้ประเมินผลงานในตำแหน่งที่ตนเองได้ครองนั้น มีการร้องทุกข์มายัง ก.พ.ค. แล้ว และการพิจารณา มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ รวมไปถึงเรื่องการย้ายและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างประเภทกันด้วย

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น และท่านผู้อ่านจะได้รับทราบมุมมองในการพิจารณาเรื่องการย้ายและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างประเภทด้วย จึงขอยกเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะกล่าวถึงนี้ไปกล่าวถึงในครั้งถัดไปในหัวข้อ “ย้ายเป็นธรรม หรือไม่” โปรดติดตามครั้งถัดไปนะ ขอบอก

การย้าย

ย้ายเป็นธรรม หรือไม่ (๑)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ครั้งที่ผ่านมา ได้ทิ้งท้ายว่าครั้งนี้จะกล่าวถึงกรณีร้องทุกข์เกี่ยวกับเรื่องที่ย้ายราชการผู้หนึ่งซึ่งครองตำแหน่งเลขที่ที่มีการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ในเวลาต่อมากลับไม่ได้รับคัดเลือกให้ประเมินผลงานในตำแหน่งที่ตนเองได้ครอง ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ รวมไปถึงเรื่องการย้ายและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างประเภทกันด้วย

กรณีนี้เป็นเรื่องที่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญ ได้มาร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ในเรื่องที่ยก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งที่ตนครองอยู่เป็นประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ และข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการระดับทรงคุณวุฒิแล้ว ในการนี้ผู้ร้องทุกข์ได้เสนอเอกสารการประเมินบุคคลต่ออธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานระดับทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งนักวิชาการทรงคุณวุฒิ ซึ่งอธิบดีได้ลงนามในเอกสารการประเมินบุคคลแล้วให้ผู้ร้องทุกข์ผ่านการประเมินและสั่งการให้ผู้ร้องทุกข์ดำเนินการส่งเอกสารประเมินผลงานในระดับทรงคุณวุฒิต่อไป แต่ก่อนที่ผู้ร้องทุกข์จะส่งเอกสารการประเมินบุคคลและผลงานไปยังกระทรวง ปลัดกระทรวงได้มีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ผู้ร้องทุกข์จึงร้องทุกข์ว่าเป็นการย้ายโดยไม่เป็นธรรม และเป็นการตัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการที่ตนเองจะได้รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งเลขที่ที่ผู้ร้องทุกข์นั่งครองอยู่

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๓ ก.ย.๕๙

เรื่องนี้ ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้เป็นการย้าย และแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างประเภท ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนด หลักเกณฑ์วิธีการไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุแต่งตั้งตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เรื่องการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ก่อน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก และให้ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน ของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ และให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการด้วย ซึ่งจะมีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็น หรือหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่จะย้าย หรือจะดำเนินการ โดยวิธีอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้

ส่วนการพิจารณาในเรื่องนี้จะเป็นอย่างไรต่อนั้น ขอได้โปรด ติดตามต่อในครั้งถัดไป..

ย้ายเป็นธรรม หรือไม่ (๒)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ครั้งนี้ขอบอกต่อสำหรับการพิจารณาของ ก.พ.ค. ในเรื่องร้องทุกข์ที่ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญ ต่อมาถูกปลดกระทรวงย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม (อำนวยการสูง) ว่าถูกย้ายไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ โดยคราวที่ผ่านมาได้กล่าวว่า ก.พ.ค. ได้หยิบยกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เรื่องการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นมาพิจารณา โดยได้สรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปแล้ว

สำหรับการพิจารณาของ ก.พ.ค. ต่อจากครั้งที่ผ่านมานั้น ก.พ.ค. พิจารณาเห็นว่า ข้อเท็จจริงเรื่องนี้ เมื่อพิจารณาจากคุณสมบัติ ส่วนบุคคลและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์แล้วเห็นว่า มีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูงได้ และเมื่อพิจารณาประกอบรายงานการประชุมหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจแล้ว เห็นว่า เป็นการพิจารณาดำเนินการเรื่องการย้ายข้าราชการในระดับนี้ ทั้งกระทรวง จึงต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนวันที่ผู้ร้องทุกข์จะเสนอเรื่องการประเมินต่ออธิบดีแล้ว ประกอบกับกรมยังมีได้ส่งเรื่องขอประเมินของผู้ร้องทุกข์ไปยังกระทรวงเพื่อพิจารณาแต่อย่างใด การย้ายครั้งนี้จึงมีอาจรับฟังว่า เกิดจากกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอประเมินผลงานเป็นระดับทรงคุณวุฒิ อีกทั้ง เป็นการดำเนินการย้ายในภาพรวมจำนวน ๕๒ ราย ซึ่งเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๐ ก.ย.๕๙

จึง กรมจึง
แก้ไขปัญหา
หาที่เกิดขึ้น
ร่วมกันแล้ว
คณะกรรมการ
เช่นใด และ
คณะ

ส่วนการที่ผู้ร้องทุกข์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และมีเงิน
ประจำตำแหน่งมากกว่าตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่เคยได้รับอยู่เดิม จึงไม่อาจถือว่าเป็นการย้ายผู้ร้องทุกข์ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม หรือทำให้
ผู้ร้องทุกข์ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ดังนั้น การดำเนินการนี้จึงชอบ
ด้วยกฎหมายแล้วคำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

จะเห็นได้ว่า หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ที่ครองตำแหน่งเชี่ยวชาญ
หรือทรงคุณวุฒินั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นได้ดีกว่า
และได้ดำเนินการย้ายผู้นั้นโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ผู้นั้นก็อาจไม่ได้รับ
การประเมินให้เป็นทรงคุณวุฒิในตำแหน่งที่ตนครองอยู่ก็เป็นได้..นะ..ขอบอก...

ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๑)*

เนื่องจากการย้ายข้าราชการเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่มีการร้องทุกข์มายัง ก.พ.ค. บ่อยครั้ง วันนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จึงขอเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูงรายหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าผู้บังคับบัญชามีคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นธรรมหรือไม่

เรื่องนี้เป็นกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ซึ่งรับราชการในตำแหน่งอำนวยการระดับสูงสำนักงานเขตพื้นที่แห่งหนึ่ง ได้ร้องทุกข์เนื่องจากถูกสั่งย้ายจากตำแหน่งพื้นที่ ก. ให้ไปดำรงตำแหน่งพื้นที่ ข. ทั้งที่เพิ่งมาดำรงตำแหน่งในพื้นที่ ก. ได้เพียง ๓ เดือน โดยผู้บริหารของกรมแห่งนี้ได้ใช้เหตุผลในการย้ายว่า บริษัทผู้ผลิตเบียร์ ซึ่งเป็นผู้เสียหายในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพื้นที่ ก. ได้ร้องเรียนกล่าวหาว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่อำนวยความสะดวกในการขอยกเว้นภาษี รวมถึงเรียกรับผลประโยชน์นั้น ผู้ร้องทุกข์ไม่มีโอกาสได้แก้ข้อกล่าวหา ทำให้ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการย้าย อีกทั้งแม้จะเป็นการย้ายในตำแหน่งและระดับเดียวกันแต่ก็เป็นการย้ายที่ลดโอกาสการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะขอบเขตปริมาณงานและความรับผิดชอบของทั้ง ๒ พื้นที่แตกต่างกันมาก รวมทั้งทำให้ผู้ร้องทุกข์เสียหายต่อชื่อเสียง และเกียรติยศอีกด้วย จึงขอให้ ก.พ.ค. ตรวจสอบคำสั่งย้ายและคืนความเป็นธรรมให้แก่ผู้ร้องทุกข์ด้วย

ก.พ.ค. ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ คำแก้คำร้องทุกข์ ตลอดจนเอกสารต่างๆ ในสำนวน และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่าการย้ายผู้ร้องทุกข์ในครั้งนี้เกิดขึ้น เนื่องจากกรมได้รับเรื่องร้องเรียนจากบริษัทผู้ส่งออกสุราแช่ชนิดเบียร์ว่า ไม่ได้รับความสะดวกในการส่งออกสุราแช่ชนิดเบียร์ไปต่างประเทศ ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ร้องทุกข์ได้สั่งการไม่ให้เจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบควบคุมการส่งออกสุราแช่ชนิดเบียร์ออกไปต่างประเทศทำงาน

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๒ ก.ค. ๕๙

หลังจาก ๑๖.๓๐ น. ทั้งที่การตรวจสอบควบคุมยังไม่แล้วเสร็จ กรมจึงได้แจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานภาคสั่งการให้ผู้ร้องทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลายครั้ง ซึ่งผู้ร้องทุกข์เองก็ได้มาพบและชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยรวมทั้งได้เชิญตัวแทนบริษัทดังกล่าวและผู้ร้องทุกข์มาหารือร่วมกันแล้วแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงได้นำเรื่องนี้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมเพื่อพิจารณา

เรื่องนี้ คณะกรรมการสรรหาฯ ดังกล่าวจะพิจารณาเช่นใด และสุดท้าย ก.พ.ค. มีความเห็นเป็นประการใด โปรดติดตามในครั้งถัดไปนะคะ

ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๒)*

ครั้งที่ผ่านมา “ก.พ.ค. ขอบอก” ได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูงรายหนึ่ง โดยผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า เพิ่งมาดำรงตำแหน่งพื้นที่ ก. ได้เพียง ๓ เดือน ก็ถูกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งพื้นที่ ข. โดยไม่เป็นธรรม อีกทั้งการย้ายครั้งนี้ทำให้ผู้ร้องทุกข์ลดโอกาสการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะขอบเขตปริมาณงานและความรับผิดชอบของทั้ง ๒ พื้นที่แตกต่างกันมาก ซึ่ง ก.พ.ค. ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า กรมแห่งนี้ได้แจ้งให้ ผอ.สำนักงานภาคสั่งการให้ผู้ร้องทุกข์แก้ไขปัญหาที่มีการร้องเรียนว่าผู้ร้องทุกข์ไม่อำนวยความสะดวกให้แก่บริษัทผู้ผลิตเบียร์ในการขอยกเว้นภาษี ซึ่งผู้ร้องทุกข์ได้มาพบและชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ ผอ.สำนักงานภาค รวมทั้งได้เชิญตัวแทนบริษัทดังกล่าวและผู้ร้องทุกข์มาหารือร่วมกันแล้ว แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จึงได้นำเรื่องนี้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมเพื่อพิจารณา นั้น

ครั้งนี้ “ก.พ.ค. ขอบอก” จะขอกล่าวถึงการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ต่อว่า จากพยานหลักฐานต่างๆ เห็นได้ว่า คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ ดังกล่าวได้พิจารณาแล้วเชื่อว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้อำนวยความสะดวกในการตรวจสอบควบคุมการส่งสุราแช่ชนิดเบียร์ออกไปต่างประเทศเท่าที่ควร จึงมีมติให้ความเห็นชอบย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งพื้นที่ ข. ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงเช่นเดียวกัน และคู่กรณีในการร้องทุกข์ได้พิจารณาและเห็นชอบตามที่กรมเสนอ จึงมีคำสั่งย้ายข้าราชการจำนวน ๓ ราย รวมถึงผู้ร้องทุกข์ โดยย้ายผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งพื้นที่ ก. ไปดำรงตำแหน่งพื้นที่ ข. กรณีนี้จึงเป็นการย้ายข้าราชการในตำแหน่งประเภทเดียวกัน ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งย้ายได้พิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไข

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๑๙ ก.ค. ๕๙

ปัญหาที่เกิดขึ้น กรณีจึงเป็นการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยผู้ร้องทุกข้ก็ได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริง แล้ว

ส่วนข้อกล่าวอ้างที่ว่า การย้ายครั้งนี้ลดโอกาสการสร้างผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะขอบเขตปริมาณงานและความรับผิดชอบของทั้ง ๒ พื้นที่แตกต่างกันมาก นั้น ก.พ.ค. จะวินิจฉัยเป็นเช่นไร โปรดติดตามตอนต่อไปนะคะ

ย้ายเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ที่เหตุผล (๓)*

“ก.พ.ค. ขอบอก” ๒ ครั้งที่ผ่านมา ได้นำเสนอเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับการย้ายอำนวยการสูงในเขตพื้นที่ ซึ่งผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า เพิ่งมาดำรงตำแหน่งพื้นที่ ก. ได้เพียง ๓ เดือน ก็ถูกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งพื้นที่ ข. โดยไม่เป็นธรรม ซึ่ง ก.พ.ค. ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า กรณีนี้เป็นกรณีย้ายข้าราชการในตำแหน่งประเภทเดียวกัน ซึ่งผู้มีอำนาจได้พิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กรณีจึงเป็นการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แล้ว

“ก.พ.ค. ขอบอก” ครั้งนี้จึงขอกล่าวถึงคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ในประเด็นที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า การย้ายครั้งนี้ทำให้ผู้ร้องทุกข์ลดโอกาสการสร้างผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะขอบเขตปริมาณงานและความรับผิดชอบของทั้ง ๒ พื้นที่แตกต่างกันมาก ดังนี้

ก.พ.ค. พิจารณาประเด็นนี้แล้วเห็นว่า ตำแหน่งพื้นที่ ก. และตำแหน่งพื้นที่ ข. เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งแต่ละพื้นที่ก็มีความรับผิดชอบเช่นเดียวกัน จึงไม่ได้ทำให้ลดโอกาสการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือเป็นการลดระดับความสำคัญแต่อย่างใด ประกอบกับการย้ายครั้งนี้ก็ได้เป็นการย้ายเปลี่ยนแปลงประเภทหรือระดับตำแหน่ง อีกทั้งไม่กระทบต่อเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์แต่ประการใด นอกจากนี้ คู่กรณีก็ได้ดำเนินการเป็นไปตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แล้ว และไม่ปรากฏว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการย้ายผู้ร้องทุกข์ดังกล่าว คำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

* ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์ “ก.พ.ค. ขอบอก” ฉบับวันที่ ๒๖ ก.ค. ๕๙

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า หากการดำเนินการในเรื่องใดทำอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่กำหนด และมีเหตุผลในการดำเนินการเพื่อให้งานราชการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การดำเนินการนั้นก็สามารรถดำเนินการไปได้โดยชอบนะชอบอก...

ภาค ๔

คำศัพท์น่ารู้

คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับ ก.พ.ค.

Merit System Protection Commission (MSPC)	คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
Merit System Protection Commission Regulation	กฎ ก.พ.ค.
An Appeal Commission	คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์
A Complaint Commission	คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์
Merit system	ระบบคุณธรรม
The Supreme Administrative Court	ศาลปกครองสูงสุด
The Administrative Court	ศาลปกครอง
Civil Service Act, B.E. 2551 (2008)	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
MSPC Rules on Appeals and Consideration of Appeals B.E. 2551 (2008)	กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๑
MSPC Rules on Complaints and Consideration of Complaints B.E. 2551 (2008)	กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑



คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับการอุทธรณ์

Appeals	(N)	การอุทธรณ์
Punishment	(N)	การลงโทษ
Disciplinary punishment	(N)	โทษทางวินัย
Written reprimand	(N)	การภาคทัณฑ์
Deduction of salary	(N)	การตัดเงินเดือน
Reduction of salary	(N)	การลดเงินเดือน
Dismissal	(N)	การปลดออก
Expulsion	(N)	การไล่ออก
Discharged from government service	(N)	การให้ออกจากราชการ
Consideration of appeals	(N)	การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
To refuse to hear the appeal	(v)	ไม่รับอุทธรณ์
Dismiss the appeal	(v)	ยกอุทธรณ์
Amend the punishment order	(v)	แก้ไขคำสั่งลงโทษ
Repeal the punishment order	(v)	ยกเลิกคำสั่งลงโทษ
Award remedies for damages	(v)	เยียวยาความเสียหาย
Impose a heavier punishment	(v)	เพิ่มโทษ



คำศัพท์น่ารู้เกี่ยวกับการร้องทุกข์

Complaints	(N)	การร้องทุกข์
Grievance	(N)	ความคับข้องใจ
Treatment	(N)	การปฏิบัติ
Non-Treatment	(N)	การไม่ปฏิบัติ
Supervising official	(N)	ผู้บังคับบัญชา
The right to lodge a complaint	(N)	สิทธิร้องทุกข์
The respective higher level of supervising official	(N)	ผู้บังคับบัญชาชั้น เหนือขึ้นไป
To refuse to hear the complaint	(V)	ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
Dismiss the complaint	(V)	ยกคำร้องทุกข์
Amend an order	(v)	แก้ไขคำสั่ง
Repeal an order	(v)	ยกเลิกคำสั่ง
Unlawfulness	(N)	การไม่ชอบด้วยกฎหมาย
Not assigning work	(N)	การไม่มอบหมายงาน
Delaying	(N)	การประวิงเวลา
Withholding	(N)	การหน่วงเหนี่ยว
Loss of right	(N)	การเสียสิทธิ
Reasonable time	(N)	เวลาอันสมควร



ที่ปรึกษาโครงการ

นางชุตติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ.
ร.ต.ท. หญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์ ผู้อำนวยการ
สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

คณะผู้เขียนบทความ

นางจรรุวรรณ	คุณธรรณ์	นิติกรเชี่ยวชาญ
นายปภัสสร	สาตราหา	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวจิตเรขา	ช่างตีเหล็ก	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นายทวีภรณ์	ประพันธ์	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางอุบล	ชุมวิสูตร	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นายชาญชัย	ศรีหาวงษ์	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นายมนตรี	ทัศน์เอี่ยม	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุภาพร	อารยะนรากุล	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวจิตติมา	เถียนมิตรภาพ	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวอุณห์สุดา	พฤกษ์วัน	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นายอดิศักดิ์	อุปถัมภ์ประชา	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นายพิทยาธร	จิตรประทักษ์	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวพรนัชชา	พันธ์ชาติ	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุขุมาล	ตรีขจรเกียรติ	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางจิรัตติ	ศรีสวรรค์	นิติกรชำนาญการ

นางสาวรุ่งฤดี	อารยะสันติภาพ	นิติกรชำนาญการ
นางสาววิจิตรา	วอนเพียร	นิติกรชำนาญการ
นางสาวสุรีย์พร	จิระขวัญรักษ์	นิติกรชำนาญการ
นายนิติรัฐ	ดำสมาน	นิติกรชำนาญการ
นางสาววรรณัฐ	ห้าวเจริญ	นิติกรชำนาญการ
นางสาวสุพรัตน์	อินโต	นิติกรชำนาญการ
นางสาวชลลดา	จินตเสถียร	นิติกรชำนาญการ
นางสาวสุนันทา	กว้างทุ่ง	นิติกรชำนาญการ
นายพิชิต	เขาแก้วผลึก	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวมณรรณ	ศุภเชษฐพันธ์	นิติกรปฏิบัติการ
นายชัยยุทธ	เอกชัย	นิติกรปฏิบัติการ

คณะทำงาน

นางจาร์วรรณ	คุณธรรณ์	นิติกรเชี่ยวชาญ
นางกัณฐภรณ์	สงศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาววรรณัฐ	ห้าวเจริญ	นิติกรชำนาญการ
นายพิชิต	เขาแก้วผลึก	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวกรกนก	ตรีรัตน์พันธ์	นิติกรปฏิบัติการ
นายนิติธรรม	พรหมประกอบ	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวฐานิดา	เนื่องจำนงค์	นิติกรปฏิบัติการ
นางสาวกรวรรณ	จันทร์แสง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

www.ocsc.go.th

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.
๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๔๔
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๐๔ - ๕
<http://mspc.ocsc.go.th>

