สรุปสาระการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

24 สิงหาคม 2560

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร ..... ก

1. หลักการและเหตุผล 1

2. รายละเอียดโครงการฯ 2

3. สรุปสาระการฝึกอบรม 3

ภาคผนวก .....

ประมวลภาพกิจกรรม .....-1-

เอกสารประกอบ การบรรยาย .....

คณะผู้จัดทำ .....

สรุปสาระการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

บทสรุปผู้บริหาร

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในสังคมและการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอย่างมาก โดยได้กำหนดไว้เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องเร่งดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ นโยบายที่ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ประกอบด้วย ข้อที่ 10.5 ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานกลางภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการดังกล่าว และเพื่อปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้องต่อการพัฒนาบุคลากร สศช. ให้เป็นข้าราชการที่ดี เกิดความสำนึกแห่งความสุจริตลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน จึงเห็นควรให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. ภายใต้กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

รูปแบบการจัดกิจกรรมเป็นไปในลักษณะการเชิญวิทยากรมาบรรยาย ดังนี้

- นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ได้บรรยายเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจและกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และขั้นตอนกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ สรุปได้ ดังนี้

  - มาตรา 24 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. มีหน้าที่ในการดูแลด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการพลเรือน ประกอบด้วย กรรมการ 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามมาตรา 26 โดย ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลา และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. และมาตรา 31 กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.

  - รูปแบบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ต้องมีลักษณะดังนี้ (1) เป็นปัญหาข้อกฎหมายสำคัญหรือเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค. ทั้งคณะเป็นองค์กรคณะวินิจฉัยและให้ ก.พ.ค. คณะหนึ่งเป็นกรรมการเจ้าของสำนวน และ (2) หากเป็นเรื่องใม่ซับซ้อน มอบให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นองค์คณะวินิจฉัย และเมื่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาแล้ว ต้องส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. ทั้ง 7 คน รับทราบหรือพิจารณาแล้วแต่กรณี

  - การอุทธรณ์ หมายถึง การร้องขอความเป็นธรรมในกรณีถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกให้ออกจากราชการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณา ซึ่งสำหรับข้าราชการพลเรือนก็คือ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ที่จะทำหน้าที่พิจารณา ทบทวนคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกของผู้บังคับบัญชาด้วยระบบไต่สวน

- กระบวนการอุทธรณ์ตามกฎ ก.พ.ค. ข้อ 27 กำหนดว่า ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ คำสั่งที่เป็นเหตุของการอุทธรณ์และวันที่รับทราบคำสั่ง ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้าน คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ คำขอของผู้อุทธรณ์ ลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และมีกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ เมื่อประธาน ก.พ.ค. ได้มอบสำนวนให้คณะกรรมการฯ พิจารณาวินิจฉัยแล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนจะต้องดำเนินการ ดังนี้ (1) แจ้งคู่กรณีในอุทธรณ์ให้ทำคำแก้อุทธรณ์ (2) เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นคำแก้อุทธรณ์แล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนต้องส่งสำเนาคำแก้อุทธรณ์ พร้อมสำเนาพยานหลักฐานให้ผู้อุทธรณ์คัดค้านหรือยอมรับคำแก้อุทธรณ์ (3) เมื่อได้รับคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์แล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนต้องส่งสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม (4) หลังจากนั้น จะมีคำสั่งกำหนดให้วันหนึ่งวันใด เป็นวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง และแจ้งกำหนดวันพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน (5) เมื่อนั่งพิจารณาอุทธรณ์แล้วเสร็จองค์คณะจะประชุมเพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัยแล้วเสนอ ก.พ.ค. พิจารณาต่อไป (6) เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น และ (7) กรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

- การร้องทุกข์ กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน ทำให้เกิดความคับข้องใจและประสงค์จะให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว ทั้งนี้ การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิ์ข้าราชการพลเรือนสามัญจะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

- กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ มีขั้นตอนดังนี้ (1) เมื่อมีคำสั่งรับการร้องทุกข์ไว้พิจารณาแล้ว ให้กรรมการฯ เจ้าของสำนวนมีคำสั่งให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ทำคำแก้การร้องทุกข์ภายใน 15 วัน พร้อมกับส่งคำชี้แจงแก้คำร้องทุกข์ และประเด็นที่กำหนด พร้อมกับพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยมาด้วย (2) เมื่อองค์คณะวินิจฉัยเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้มาเพียงพอต่อการวินิจฉัยแล้ว ให้องค์คณะจัดประชุมพิจารณาวินิจฉัย แล้วเสนอต่อ ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป และ (3) เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

- ด้วยกระบวนการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ดังกล่าว ย่อมจะทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจได้ว่า ก.พ.ค. จะเป็นกลไกหนึ่งที่จะสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญและจะสามารถรักษาประโยชน์ของทางราชการและจะรักษาความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมบนพื้นฐานของความอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยด้วยความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง

- ข้าราชการสามารถติดต่อ “ก.พ.ค. ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว” ได้ที่ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. โทร 0 2547 1844 หรือ **www.ocsc.go.th** หรือ http:// mspc.ocsc.go.th

  - ดร. จรวยพร ธรณินทร์ อดีตกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้บรรยายเรื่องประสบการณ์วินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่นำสู่การบริหารด้วยระบบคุณธรรม และได้แบ่งปันประสบการณ์ เมื่อครั้งยังเป็นกรรมการ ก.พ.ค. โดยกล่าวถึงประเด็นต่างๆ เช่น สาระการนำเสนอกรณีตัวอย่าง ได้แก่ กรณีตัวอย่างร้องทุกข์และอุทธรณ์ที่เกิดในวงราชการทั้งจากนักการเมืองและข้าราชการ / กรณีตัวอย่างการบริหารราชการด้วยระบบคุณธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ / และโจทย์คุณธรรมในชีวิตจริงของการทำงาน / ลักษณะคุณธรรมในระบบราชการ / หลักการทุจริต / ลักษณะข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง/กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย / ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตั้งประเด็นการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่ความทุจริต นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมยังได้เรียนรู้จากกรณีศึกษาต่างๆ และร่วมเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่ม โดยให้จับกลุ่ม 2-3 คน เสนอแนวทางการปฏิบัติตนเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์ต่างๆ สรุปได้ ดังนี้

- แนววินิจฉัยการย้ายข้าราชการ โดยปกติ ข้าราชการจะมีการย้ายสถานที่ทำงานใน 2 แบบ ได้แก่ การย้ายตามฤดูกาล และการย้ายตามคำร้องขอ ยกเว้นแต่เป็นการสั่งย้ายในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ อาจมีการย้ายโดยสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือแม้แต่การสั่งให้ไปช่วยราชการก็ได้ (ปกติมักจะกระทำในหน่วยงานเดียวกัน) แต่หากเป็นการโอน ต้องเป็นการย้ายไปต่างกรม ต่างกระทรวง

- สาระการนำเสนอกรณีตัวอย่าง ได้แก่ กรณีตัวอย่างร้องทุกข์และอุทธรณ์ ที่เกิดในวงราชการทั้งจากนักการเมืองและข้าราชการ / กรณีตัวอย่างการบริหารราชการด้วยระบบคุณธรรม เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ / และโจทย์คุณธรรมในชีวิตจริงของการทำงาน

- ความแตกต่างระหว่างหลักการอุทธรณ์และหลักการร้องทุกข์ ทำไมจึงใช้กระบวนการวินิจฉัยที่แตกต่างกัน

  – การอุทธรณ์ มีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย

  – การร้องทุกข์ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรม เป็นสำคัญ

- หลักการพิจารณาอุทธรณ์ ใช้หลักดังต่อไปนี้ (1) การวินิจฉัย ต้องใช้ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย (2) กรณีความผิดที่หน่วยงานออกคำสั่งตามที่ ป.ป.ช. ชี้มูล ก.พ.ค. สามารถปรับระดับโทษตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช. ชี้มูลได้ หากพบว่า ไม่ได้กระทำทุจริต ซึ่งให้เป็นไปตามที่ ครม. ได้วางแนวปฏิบัติได้ แต่ไม่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดตามที่ ป.ป.ช. มีมติ (3) กรณีความผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญา ไม่ต้องรอผลคดีอาญา และผลของคดีอาญาจะเป็นประการใดไม่ผูกมัด ผู้ดำเนินการทางวินัยจะเห็นแตกต่างได้ และหากผลของคดีถึงที่สุดได้รับโทษจำคุก ให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ไม่ถือว่าเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำซ้อน และ (4) การพิจารณาการลงโทษตามนโยบายของรัฐ เป็นไปในลักษณะดังนี้ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ การลงโทษข้าราชการกรณีเรียกเงินจากราษฎรเพื่อฝากเข้าทำงาน การลงโทษข้าราชการผู้มีเจตนาใช้สิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านทางราชการไม่ถูกต้อง กรณีละทิ้งราชการในคราวเดียวกัน และกรณีเบิกเงินเท็จ

- หลักการทุจริต ประกอบด้วย การทุจริตทั่วไป การทุจริตในการบริหารงบประมาณ โครงการและการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้ วิทยากรได้เสนอแนะประเด็นและแนวทางการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่ความทุจริตด้วย

- ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ เปิดเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2559 ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 และ พ.ร.บ. วิธีพิจารณาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 โดยมีการกำหนดคดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญาคดีทุจริต เช่น เป็นคดีที่เกี่ยวกับบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นคดีที่ฟ้องให้ลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริต เป็นคดีร้องขอให้ทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐตกเป็นของแผ่นดิน เป็นต้น

สรุปการประเมินผลการจัดกิจกรรม ซึ่งประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 58.97 ของผู้อบรมทั้งหมด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.78 โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณา วินิจฉัย ร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน เกิดความตระหนักรู้ในประเด็นเรื่องจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตลอดจน ทราบ เข้าใจถึงกระบวนการในการร้องทุกข์อย่างชัดเจน มีความรู้ในเรื่องช่องทางการติดต่อมากขึ้น รู้แหล่งที่จะร้องทุกข์ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำผู้ที่ต้องการคำปรึกษาได้ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังชื่นชมวิทยากรทั้ง 2 ท่าน โดยมีบุคลิก มีวิธีการบรรยายและมีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาดีมาก และคิดว่า การจัดการอบรมหลักสูตรนี้คุ้มค่าต่อองค์กรมาก

$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$$

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

1. หลักการและเหตุผล

1.1 รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในสังคมและการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอย่างมาก โดยได้กำหนดไว้เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องเร่งดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ นโยบายที่ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ประกอบด้วย ข้อที่ 10.5 ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้นข้าราชการทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในประมวลฯ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

1.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 24 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. โดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ด้านการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมทั้งการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการพลเรือน

1.4 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานกลางภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือและดูแลข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิ ขั้นตอนและกระบวนการในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 อีกทั้งยังเป็นการปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้องต่อการพัฒนาบุคลากร สศช. ให้เป็นข้าราชการที่ดี เกิดความสำนึกแห่งความสุจริตลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน จึงเห็นควรให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. ภายใต้กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

2. รายละเอียดโครงการฯ

กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ใน สศช. มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

1) สนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร สศช. ให้เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

3) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

2.2 แนวทางการดำเนินงาน

ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกรณีศึกษาและประสบการณ์จริงของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

2.3 ผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ข้าราชการและบุคลากร สศช. จากสำนักและกลุ่มงานต่างๆ ประมาณ 85 คน

2.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง (Results)

1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2) ข้าราชการและบุคลากร สศช. ได้รับการพัฒนา และได้รับความรู้ ความช่วยเหลือและการดูแลให้สามารถปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

3) รายงานสรุปผลการจัดอบรม

2.5 ระยะเวลาดำเนินโครงการ เดือนสิงหาคม ปีงบประมาณ 2560

2.6 ค่าใช้จ่าย ประมาณ 21,000- บาท (สองหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. จากงบประมาณการดำเนินงานในลักษณะบูรณาการ การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

2.7 ที่ปรึกษาโครงการ

1) นายมนตรี บุญพาณิชย์ รองเลขาธิการฯ
2) นายสุทิน ลี้ปิยะชาติ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
3) นางเสาวณีย์ แสงสุพรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
4) นางสาวเสาวนีย์ เจตินัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.8 ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. สรุปสาระการฝึกอบรม

3.1 ศปท. สศช. ได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. ตามกำหนดการแบ่งเป็นภาคเช้าและภาคบ่าย ดังนี้

ภาคเช้า

- พิธีเปิดอบรม โดย นายมนตรี บุญพาณิชย์
- การบรรยาย เรื่อง บทบาท ภารกิจและกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) โดย นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ภาคบ่าย

- การบรรยาย เรื่อง กรณีศึกษาการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในหน่วยงานภาครัฐ โดย ดร.จรวยพร ธรณินทร์ อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการและอดีตกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

3.2 สาระสำคัญในแต่ละช่วงสรุปได้ ดังนี้

1) คำกล่าวเปิด โดย นายมนตรี บุญพาณิชย์ รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประธาน

1.1) สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และนายมนตรี ในฐานะผู้บริหารสายงานบริหารและอำนวยการ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสมาเป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรมธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

1.2) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ภายใต้การนำของ ดร.ปรเมธี วิมลศิริ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล และได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสำนึกลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนให้ถูกต้องตามประมวลจริยธรรมฯ และเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด โดยในยุคลปัจจุบัน สศช. ได้พยายามบริหารงานโดยดูแลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. พยายามไม่ให้มีข้อร้องเรียนหรืออุทธรณ์ ปกครองแบบพี่แบบน้อง ซึ่งก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ย่อมมีส่วนทำให้การร้องทุกข์ อุทธรณ์ใน สศช. มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย เพราะผู้บริหารจะเข้าใจมุมมองของผู้ถูกบริหาร และผู้ถูกบริหารเข้าใจมุมมองของผู้บริหารมากขึ้น ทั้งสองกลุ่มเข้าใจกันและกันมากขึ้น ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.3) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในวันนี้ มีวัตถุประสงคที่จะช่วยสนับสนุนให้

(1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน การวินิจฉัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(2) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร สศช. ให้เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(3) ช่วยให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

1.4) กิจกรรมจัดฝึกอบรมนี้ จะดำเนินไปในรูปแบบของการบรรยายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกรณีศึกษาและประสบการณ์จริงของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากร สศช. ที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน การวินิจฉัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง จะได้รับการพัฒนา และได้รับความรู้ ความช่วยเหลือและการดูแลให้สามารถปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม

1.5) สศช. รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ สศช. ได้รับเกียรติจากวิทยากรทั้งสองท่าน ได้แก่ นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มาบรรยายเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจและกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) และได้รับเกียรติจาก ดร. จรวยพร ธรณินทร์ อดีตคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้สละเวลามาเป็นวิทยากร และแบ่งปันประสบการณ์การพิทักษ์ระบบคุณธรรมในหน่วยงานภาครัฐ ให้แก่ สศช. อีกครั้ง

1.6) ขอให้ผู้ร่วมกิจกรรมทุกท่านใช้โอกาสในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อข้องใจต่างๆ จากประสบการณ์จริงจากท่านวิทยากรทั้งสองท่าน เพื่อให้ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน การวินิจฉัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1.7) ขอให้ผู้เข้ารับการฟังบรรยายทุกท่าน ซึ่งมาจากสำนักและกลุ่มงานต่างๆ ได้ใช้โอกาสนี้ในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนๆ พี่ๆและน้องๆ ข้าราชการ ผู้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ จากกลุ่มงานและสำนักต่างๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในกลไกสำคัญต่อการสร้างพลังที่เข้มแข็งในการสนับสนุนและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นใน สศช. ต่อไป

1.8) ขอขอบคุณ นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ และ ดร. จรวยพร ธรณินทร์ อดีตคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) เป็นอย่างยิ่งที่ให้เกียรติมาเป็นวิทยากรและให้ความร่วมมือกับ สศช. ทำให้การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช. บรรลุผล

1.9) หวังว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่านจะตั้งใจและเข้าร่วมในกิจกรรมครั้งนี้ให้ได้อย่างเต็มเวลาและขออำนวยพรให้การจัดกิจกรรมบรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้

2) บทบาท ภารกิจและกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) โดยนางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก

2.1) ที่มาของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

มาตรา 24 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้น เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. มาทำหน้าที่ในการดูแลด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการพลเรือน ประกอบด้วย กรรมการ 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามมาตรา 26 โดย ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลา และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค.

2.2) อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ตามมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114

(3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 123

(4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 126

(5) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

2.3) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ จะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 31 (1) (4) (5) และ (6) มีลักษณะเป็นอำนาจหน้าที่ทั่วไป แต่อำนาจหน้าที่ตาม (2) และ (3) มีลักษณะเป็นการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทต่าง ๆ ซึ่งการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองลักษณะดังกล่าว จะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น วิธีการหรือกระบวนการในการทำงานในสองกรณีดังกล่าวจึงแตกต่างกันด้วย โดยในกรณีแรก ก.พ.ค. สามารถดำเนินการได้ โดยมี “ฝ่ายเลขานุการ” ทำหน้าที่สนับสนุนงานทางธุรการต่าง ๆ ดังเช่นวิธีการหรือกระบวนการทำงานของคณะกรรมการต่างๆ ทั่วไป

2.4) ความเชื่อมโยง ก.พ. และ ก.พ.ค. (ในแง่โครงสร้าง)

(1) มาตรา 13 กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาลและเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค.มอบหมาย ทั้งนี้ มีเลขาธิการ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ ก.พ.

(2) มาตรา 24 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. มีหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม ทั้งนี้ มีเลขาธิการ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค.

2.5) ความเชื่อมโยงของ ก.พ. และ ก.พ.ค. (ในแง่การปฏิบัติงาน)

(1) ก.พ.ค. เสนอแนะต่อ ก.พ. เพื่อให้ ก.พ. จัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา 31 (1))

(2) กรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ คำสั่ง ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 42 ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี (มาตรา 126)

(3) ก.พ.ค. จะวินิจฉัยเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ไม่ได้ เว้นแต่กรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ว่าสมควรเพิ่มโทษ (มาตรา 120)

(4) จัดให้มีสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นหน่วยงานธุรการของ ก.พ.ค. (โดยมี ก.พ. เป็นผู้สนับสนุนการทำงานของ ก.พ.ค.)

2.6) การทำงานของ ก.พ.ค. และศาลปกครอง มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างดังนี้

(1) ความคล้ายคลึงกัน ในการพิจารณา คือ ใช้ระบบไต่สวนและแสวงหาข้อเท็จจริง / ในการถ่วงดุลอำนาจ คือ มีนิติกรผู้แถลงพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ควบคู่ไปกับการพิจารณาขององค์คณะฯ เพื่อเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ เช่นเดียวกับ ตุลาการผู้แถลงคดีในศาลปกครอง / ในการแสวงหาข้อเท็จจริงใช้วิธีรับฟังความเห็นจากทั้งสองฝ่าย โดยใช้หลักขั้นตอน ใน 4 หลัก ได้แก่ การทำคำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ และคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

(2) ความแตกต่าง คือ ก.พ.ค. รับผิดชอบการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ คุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน และในศาลปกครอง คือ รับผิดชอบคดีปกครองทั้งหมด

2.7) หลักกฎหมายที่ใช้ประกอบการพิจารณาของ ก.พ.ค. ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 / พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 / กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 / กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 / และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.8) รูปแบบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ต้องมีลักษณะ ดังนี้

(1) เป็นปัญหาข้อกฎหมายสำคัญหรือเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค. ทั้งคณะเป็นองค์กรคณะวินิจฉัย และให้ ก.พ.ค. คณะหนึ่งเป็นกรรมการเจ้าของสำนวน

(2) หากเป็นเรื่องไม่ซับซ้อน มอบให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ (ซึ่งประกอบด้วย กรรมการ ก.พ.ค. เป็นประธาน และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อีก 2 คนเป็นกรรมการ) เป็นองค์คณะวินิจฉัย และเมื่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาแล้ว ต้องส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. ทั้ง 7 คน ได้รับทราบหรือพิจารณา แล้วแต่กรณี

2.9) หลักการอุทธรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าวโดยองค์กรซึ่งเป็นกลาง (ก.พ.ค.) เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

2.10) รายละเอียดเกี่ยวกับการอุทธรณ์

(1) การอุทธรณ์ หมายถึง การร้องขอความเป็นธรรมในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกให้ออกจากราชการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณา ซึ่งสำหรับข้าราชการพลเรือนก็คือ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ที่จะทำหน้าที่พิจารณา ทบทวนคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกของผู้บังคับบัญชาด้วยระบบไต่สวน

(2) ผู้มีสิทธิ์อุทธรณ์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งมี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออกจากราชการ (หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เช่น เป็นผู้เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้ามเข้ารับราชการ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล)/ ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้สม่ำเสมอ ขาดคุณสมบัติทั่วไป เพราะไม่มีสัญชาติไทย และไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นบุคคลล้มละลาย เคยรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด/ ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีประสิทธิภาพ / หย่อนความสามารถหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม / มีมลทินหรือมัวหมอง / ต้องโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุด ประมาท ลหุโทษ

(3) ระยะเวลาในการอุทธรณ์ ผู้นั้นมีสิทธิ์อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งตามมาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือ 90 วัน/ 1 ปี นับแต่ผู้ถูกสั่งลงโทษ/ ถูกสั่งให้ออก/ หรือตาย

(4) วิธีการยื่นอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์สามารถยื่นหนังสือต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือจะส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์เองได้ ผู้มีสิทธิ์อุทธรณ์อาจมอบอำนาจให้ทายาท ทนายความหรือบุคคลอื่นมายื่นอุทธรณ์แทนก็ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(5) สาระสำคัญของคำอุทธรณ์ตามกฎ ก.พ.ค. ข้อ 27 กำหนดว่า ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ คำสั่งที่เป็นเหตุของการอุทธรณ์และวันที่รับทราบคำสั่ง ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ คำขอของผู้อุทธรณ์ ลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และมีกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ เมื่อประธาน ก.พ.ค. ได้มอบสำนวนให้คณะกรรมการฯ พิจารณาวินิจฉัยแล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนจะต้องดำเนินการ ดังนี้

(5.1) แจ้งคู่กรณีในอุทธรณ์ให้ทำคำแก้อุทธรณ์

(5.2) เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นคำแก้อุทธรณ์แล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนต้องส่งสำเนาคำแก้อุทธรณ์ พร้อมสำเนาพยานหลักฐานให้ผู้อุทธรณ์คัดค้านหรือยอมรับคำแก้อุทธรณ์

(5.3) เมื่อได้รับคำคัดค้าน คำแก้อุทธรณ์แล้วกรรมการฯ เจ้าของสำนวนต้องส่งสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

(5.4) หลังจากนั้น จะมีคำสั่งกำหนดให้วันหนึ่งวันใด เป็นวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง และแจ้งกำหนดวันพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก ให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

(5.5) เมื่อนั่งพิจารณาอุทธรณ์แล้วเสร็จ องค์คณะจะประชุมเพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัยแล้วเสนอ ก.พ.ค. พิจารณาต่อไป

(5.6) เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

(5.7) กรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

(6) ข้อสังเกต ได้แก่ ก.พ.ค. เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. เห็นสมควร / เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ ก.พ.ค. / ส่วนราชการไม่มีสิทธิฟ้อง ก.พ.ค. ต่อศาลปกครอง/ ก.พ.ค. เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ ไม่ใช่องค์กรตรวจสอบภายนอกเหมือนศาลปกครอง / คำวินิจฉัย ก.พ.ค. ถือเป็นคำสั่งทางปกครองอย่างหนึ่ง / และ ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง

(7) บทบาทผู้รับผิดชอบด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของส่วนราชการ กล่าวคือ เมื่อผู้ถูกสั่งลงโทษถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิ์อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง และเมื่อต้นสังกัดสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ ให้รายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อตรวจสอบ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ให้รายงาน ก.พ. คือ กรณีดำเนินวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือ กรณีดำเนินการทางวินัยามมติ อ.ก.พ. กระทรวง หรือผู้แทน ก.พ. เป็นกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่า การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาหรือ มติ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติไม่เหมาะสม

2.11) การแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์

(1) ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

(2) กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้ หากรู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ / มีส่วนได้ส่วนเสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ / มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์/ เป็นผู้กล่าวหาเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ / หรือมีส่วนเกี่ยวพันทางเครือญาติ หรือทางการสมรสกับบุคคลข้างต้น

ทั้งนี้ หากกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ มีคุณลักษณะตามกรณีตามลักษณะข้างต้น ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. แล้วถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

2.12) การแสวงหาข้อเท็จจริง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ คำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ และคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หรือกรณีมีเหตุขัดข้องให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 60 วัน (รวมทั้งสิ้น 240 วัน)

2.13) การดำเนินการตามมติของ ก.พ.ค. ตามมาตรา 116 กำหนดว่า เมื่อ ก.พ.ค. วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยผู้นี้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น

2.14) การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน ทำให้เกิดความคับข้องใจและประสงค์จะให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว ทั้งนี้ การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิ์ข้าราชการพลเรือนสามัญจะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

(1) มาตรา 122 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามมาตรา 9 การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิ์ร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์ได้ในกรณีมีเหตุจำเป็น

(2) การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์มีลักษณะดังนี้ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ประวิงเวลา และไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรม

(3) การยื่นคำร้องทุกข์ ให้ยื่นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ซึ่งจะยื่นต่อพนักงานรับคำร้องทุกข์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือจะส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้

(4) สาระสำคัญของการร้องทุกข์ สำหรับการร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า เป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์ คำขอของผู้ร้องทุกข์ ลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

(5) การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ต้องเป็นเหตุเกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรีเท่านั้น แต่ถ้าเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

(6) กระบวนการพิจาณาเรื่องร้องทุกข์ มีขั้นตอนดังนี้

(6.1) เมื่อมีคำสั่งรับการร้องทุกข์ไว้พิจารณาแล้ว ให้กรรมการฯ เจ้าของสำนวนมีคำสั่งให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ทำคำแก้การร้องทุกข์ภายใน 15 วัน พร้อมกับส่งคำชี้แจงแก้คำร้องทุกข์ และประเด็นที่กำหนด พร้อมกับพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยมาด้วย

(6.2) แล้วเมื่อองค์คณะวินิจฉัยเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้มาเพียงพอต่อการวินิจฉัยแล้ว ให้องค์คณะจัดประชุมพิจารณาวินิจฉัย แล้วเสนอต่อ ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

(6.3) เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

(7) ด้วยกระบวนการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ดังกล่าว ย่อมจะทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจได้ว่า ก.พ.ค. จะเป็นกลไกหนึ่งที่จะสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญและจะสามารถรักษาประโยชน์ของทางราชการและจะรักษาความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมบนพื้นฐานของความอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยด้วยความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง

(8) ติดต่อ “ก.พ.ค. ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว” ได้ที่ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. โทร 0 2547 1844 หรือ **www.ocsc.go.th** หรือ http:// mspc.ocsc.go.th

3) ประสบการณ์วินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่นำสู่การบริหารด้วยระบบคุณธรรม โดย ดร.จรวยพร ธรณินทร์

3.1) แนววินิจฉัยการย้ายข้าราชการ โดยปกติ ข้าราชการจะมีการย้ายสถานที่ทำงานใน 2 แบบ ได้แก่ การย้ายตามฤดูกาล และการย้ายตามคำร้องขอ ยกเว้นแต่เป็นการสั่งย้ายในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ อาจมีการย้ายโดยสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือแม้แต่การสั่งให้ไปช่วยราชการก็ได้ (ปกติมักจะกระทำในหน่วยงานเดียวกัน) แต่หากเป็นการโอน ต้องเป็นการย้ายไปต่างกรม ต่างกระทรวง

3.2) สาระการนำเสนอกรณีตัวอย่าง ได้แก่ กรณีตัวอย่างร้องทุกข์และอุทธรณ์ ที่เกิดในวงราชการทั้งจากนักการเมืองและข้าราชการ / กรณีตัวอย่างการบริหารราชการด้วยระบบคุณธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ / และโจทย์คุณธรรมในชีวิตจริงของการทำงาน

3.3) ลักษณะของระบบคุณธรรมในระบบราชการ

1. ความเสมอภาคในโอกาส	**2. หลักความสามารถ**	**3. หลักความมั่นคงในอาชีพ**	**4. ความเป็นกลางทางการเมือง**
เสมอภาคในการสมัครงาน	ยึดความรู้	ดึงดูดใจ	การเมืองไม่แทรกแซง
ค่าตอบแทน	ลักษณะโดดเด่น	ธำรงรักษาให้ก้าวหน้า	สั่งการบนพื้นฐานกฎหมาย
การปฏิบัติงานอย่างเสมอหน้า	ภาพลักษณ์	จูงใจ	ถูกต้องตามหลักวิชาการ
ไม่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา เพศ	บทบาททางสังคม	โอกาสได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ	ไม่อิงผลประโยชน์ตัวบุคคล หรือพรรค

3.4) ความแตกต่างระหว่างหลักการอุทธรณ์และหลักการร้องทุกข์ ทำไมจึงใช้กระบวนการวินิจฉัยที่แตกต่างกัน

(1) การอุทธรณ์ มีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย

(2) การร้องทุกข์ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรม เป็นสำคัญ

3.5) หลักการร้องทุกข์ มีลักษณะดังนี้

(1) เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนแก้ไขหรือชี้แจง

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความรู้สึกว่าไม่ได้รับ ความเป็นธรรม/คับข้องใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันเกิดจากการปฏิบัติของตนและมีโอกาสชี้แจง

(3) ให้ข้าราชการมีทางระบายอารมณ์ และไม่แสดงออกในทางที่ไม่ควร

(4) มีกลไกตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม

(5) ให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.6) การพิจารณาอุทธรณ์/ร้องทุกข์

(1) ให้ตรวจสอบอำนาจ เป็นของ ก.พ.ค. หรือไม่

(2) ตรวจสอบลักษณะแห่งอุทธรณ์/ร้องทุกข์

(3) ตรวจสอบเงื่อนไขการอุทธรณ์/ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค. (ได้แก่ เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์/ร้องทุกข์ คำอุทธรณ์/คำร้องทุกข์ พร้อมหลักฐาน / ระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์/ร้องทุกข์ และเงื่อนไขอื่น เช่น ไม่ฟ้องซ้ำ)

(4) หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(5) ข้อเท็จจริงรับฟังได้อย่างไร

(6) เหตุผลและคำวินิจฉัย

3.7) อุทธรณ์และร้องทุกข์ยึดหลักวินิจฉัยว่าการกระทำนั้น ชอบ/ไม่ชอบ อย่างใด : ส่วนใหญ่อุทธรณ์/ร้องทุกข์ ว่าผู้บังคับบัญชากระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ ออกกฎ คำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย / นอกเหนืออำนาจ / ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย / ไม่ทำตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด / ไม่สุจริต / ไม่เป็นธรรม / เลือกปฏิบัติ /และใช้ดุลพินิจมิชอบ / ทั้งนี้ มีส่วนน้อยอุทธรณ์/ร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชากระทำการละเลยหรือล่าช้าเกินสมควร

3.8) วิธีตั้งประเด็นพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ คำสั่งลงโทษ/คำสั่งแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน โยกย้าย ชอบหรือไม่ ควรพิจารณา โดยจะตอบข้อโต้แย้งหรือประเด็นคับข้องใจทุกข้อ ดังนี้

(1) กระบวนการสอบสวน กระบวนการพิจารณาดำเนินการก่อนออกคำสั่ง ชอบหรือไม่

(2) ผู้อุทธรณ์/ผู้ร้องทุกข์กระทำผิดจริงหรือไม่/ผู้ร้องทุกข์ มีผลงานหรือการกระทำชอบหรือไม่

(3) ระดับโทษหรือผลแห่งการกระทำเหมาะสมหรือไม่

3.9) หลักการพิจารณาอุทธรณ์

(1) การวินิจฉัย ต้องใช้ทั้งข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย

(1.1) กรณียกอุทธรณ์ แสดงว่าหน่วยงานได้ดำเนินกระบวนการสอบทางวินัยถูกต้อง ผู้อุทธรณ์กระทำผิดจริง ระดับโทษเหมาะสมแล้ว

(1.2) มีกรณีอุทธรณ์ฟังขึ้น แสดงว่าหน่วยงานของคู่กรณีในอุทธรณ์ดำเนินการไม่ชอบด้วยกฎหมาย

(1.3) หากเกิดจากขั้นตอนกระบวนการดำเนินการทางวินัย มักพบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่การดำเนินการของ คณะกรรมการสอบสวน และ การพิจารณาโทษ ไม่ชอบ

(1.4) การออกคำสั่งลงโทษผิดพลาด อ้างกฎหมายผิด : ความผิดทุจริตต้องไล่ออก แต่กลับลงโทษ ปลดออก

(2) กรณีความผิดที่หน่วยงานออกคำสั่งตามที่ ป.ป.ช. ชี้มูล

(2.1) ก.พ.ค.ในฐานะคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ไม่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดตามที่ ป.ป.ช.มีมติตาม ม. 96 แห่ง พ.ร.ป.ว่าด้วยการปูองกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกอบคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ2/2546 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งผู้อุทธรณ์ต้องไปฟูองศาลปกครองสูงสุด

(2.2) อย่างไรก็ตาม ก.พ.ค. สามารถปรับระดับโทษตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช.ชี้มูลได้ หากพบว่าไม่ได้กระทำทุจริต ซึ่งเป็นไปตามที่ครม.ได้วางแนวปฏิบัติไว้

(3) กรณีความผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญา

(3.1) ไม่ต้องรอผลคดีอาญา และผลของคดีอาญาจะเป็นประการใดไม่ผูกมัดผู้ดำเนินการทางวินัยที่จะเห็นแตกต่างได้

(3.2) หากผลของคดีถึงที่สุดได้รับโทษจำคุกให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ไม่ถือว่าเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำซ้อน

(4) การพิจารณาการลงโทษตามนโยบายของรัฐ

(4.1) ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 กล่าวคือลงโทษไล่ออกจากราชการ เหตุอันควรปรานีใดๆไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

(4.2) การลงโทษข้าราชการกรณีเรียกร้องเงินจากราษฎรเพื่อฝากเข้าทำงาน การลงโทษในสถานหนักทุกรายในระดับเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คือไล่ออกจากราชการ

(4.3) การลงโทษข้าราชการผู้มีเจตนาใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านทางราชการไม่ถูกต้อง ขัดกับ พรฎ.ค่าเช่าบ้านฯให้ลงโทษไล่ออก ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0204/ว 61 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2541

(4.4) กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย ควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 5. การปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปหาประโยชน์ ซึ่งตามมติ ครม. ที่ นร 0505/ว 197 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2548 ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ

(4.5) กรณีเบิกเงินเท็จ ซึ่งได้แก่การเบิกเงินต่าง ๆ เช่น ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตรเป็นเท็จ หนังสือสานักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒ /ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ ให้ลงโทษสถานหนัก

3.10) หลักการทุจริต ประกอบด้วย 3 รูปแบบ

(1) การทุจริตทั่วไป : เกิดจากงานการให้ บริการแก่ประชาชน ในการออกใบอนุญาต งานตรวจสอบควบคุมความยุติธรรม การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น เรียกรับเงิน ยักยอกบางส่วน

(2) การทุจริตในการบริหารงบประมาณโครงการ : การทุจริตเกี่ยวกับการเงินและบัญชี ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาศัยโอกาสที่ตนเกี่ยวข้องกับการรับหรือจ่ายเงินของทางราชการ / เบียดบังเงินของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว แล้วแสดงรายการรับจ่ายเงินไม่ตรงตามความเป็นจริง

(3) การทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กำหนดคุณสมบัติ ให้เอื้อประโยชน์พวกพ้อง - แบ่งซื้อแบ่งจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ที่จะต้องใช้ระเบียบที่ยุ่งยากมากขึ้น / ไม่ต่อรองราคาให้ถูกลง ทั้งที่รู้ดีว่าราคาสูงกว่าราคากลาง / ตรวจรับที่ไม่ได้ออกไปตรวจจริง ตรวจในเอกสาร / จัดซื้อจัดจ้างจากเครือญาติ/ร่วมมือกันของบรรดาผู้เข้าประกวดราคา โดยตกลง/ จะยอมให้ผู้เสนอราคารายหนึ่งเป็นผู้เสนอต่ำสุดที่เรียกว่า “ฮั้ว” / มีเจ้าหน้าที่รัฐให้การสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ต่อผู้เสนอราคาบางราย โดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนโดยมิชอบ/ ข้าราชการร่วมกับนักการเมือง ริเริ่มเป็นนโยบายตั้งแต่ การเสนองบประมาณหรือโครงการจนถึงดำเนินการตรวจรับงาน

3.11) ข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง/กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย

(1) กรรมการบางคน มีการทับซ้อนผลประโยชน์ส่วนตัว และภารกิจของรัฐ

(2) กรรมการบางคนขาดความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องที่ตรวจสอบ

(3) กรรมการมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติ งานในหน้าที่พัสดุได้เพียงพอ

(4) กรรมการถูกแทรกแซงโดยผู้บริหารระดับสูง ผู้มีอิทธิพล

(5) ไม่มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการในเรื่องต่างๆ ที่ควรรู้

(6) กรรมการไม่ทำหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

(7) การพิจารณา+ความเห็น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักการของ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (มีส่วนได้เสีย)

(8) ไม่ทำรายงานการประชุม และรับรองรายงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน

(9) ไม่บันทึกความเห็นที่เป็นสาระสาคัญ ซึ่งจะป้องกันกรรมการบางคนที่มีความเห็นที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(10) ไม่ทำรายงานสรุปความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการ

3.12) ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่ความทุจริต ประกอบด้วย การตั้งประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

ประเด็นการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
- ในการทำงานมีการประชุมหรือชี้แจงกระบวนการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องรู้หรือไม่			
- รู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของตนเองหรือไม่			
- มีกฎระเบียบที่ระบุวิธีการขั้นตอนของงานที่กำลังดำเนินการหรือไม่ กี่ฉบับ ต้องระวังกี่ประเด็น			
- มีการเขียนรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับหรือไม่			
- การจัดการขออนุมัติค่าใช้จ่าย การเบิกจ่าย มีหลักฐานถูกต้องหรือไม่			
- หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมโครงการมีใครที่มีประวัติทำงานผิดพลาด ไม่น่าไว้วางใจหรือไม่			
- โครงการมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงทางการบริหารหรือไม่			
- ขนาดของโครงการ ใหญ่ กลาง หรือ เล็ก			
- ลักษณะของโครงการ : เป็นงานใหม่,เป็นงานเฉพาะกิจ เป็นงานกิจวัตรประจำปกติ หรือ ไม่แน่นอน			
- ความยุ่งยากของโครงการ: เทคนิค อุปกรณ์ จำนวนคน ความครอบคลุมพื้นที่			
- เป็นโครงการของฝ่ายนโยบายการเมืองหรือไม่			

ประเด็นการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
- เป็นงานที่ดำเนินการโดยบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโครงการหรือไม่			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่านดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไปก่อนที่จะได้รับอนุมัติ			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่านดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยแบ่งแยกวงเงินจัดซื้อจัดจ้าง			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่านดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคา แต่ไม่เผยแพร่ข่าวสาร			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อที่ดินโดยผ่านคนกลางทำให้ซื้อราคาแพง			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อโดยไม่พิจารณารายที่เสนอราคาต่ำสุดโดยไม่มีเหตุผลสมควร			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ ทั้งที่มีเวลาเพียงพอที่จะประกวดราคา			
- หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการทำสัญญาไม่รัดกุมหรือต่อสัญญาทำให้ทางราชการเสียเปรียบ			

3.13) ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ เปิดเมื่อ 3 ตุลาคม 2559 ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 และ พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 โดยได้กำหนดคดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญาคดีทุจริต ต้องมีลักษณะ ดังนี้

(1) ฟ้องให้ลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริต

(2) ฟ้องให้ลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลธรรมดาที่กระทำความผิดฐานฟอกเงิน ฮั้วประมูล กฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐและกฎหมายอื่นที่มีวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(3) ฟ้องให้ลงโทษบุคคลธรรมดาเกี่ยวกับการเรียกรับ หรือให้สินบน

(4) คดีเกี่ยวกับบัญชีทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ

(5) คดีร้องขอให้ทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐตกเป็นของแผ่นดิน

3.14) การดำเนินการทางวินัย ของบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ

(1) ข้าราชการให้ใช้กฎหมายระเบียบบริหารเฉพาะสาหรับข้าราชการประเภทนั้น ข้าราชการพลเรือน ใช้ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(2) ลูกจ้างประจา ใช้หมวด 4 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจาของส่วนราชการ พ.ศ.2537

(3) พนักงานราชการ ใช้ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 และข้อกาหนดในการกระทาผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง

(4) โทษทางวินัยของพนักงานราชการจะมีแค่ 4 สถานโทษ ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน และ ไล่ออก

(5) ลูกจ้างชั่วคราว ใช้มาตรการทางการบริหาร

(6) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ตามกฎหมายเฉพาะ

3.15) องค์กรคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์จะมีลักษณะดังนี้ มุ่งมั่นจริงใจ รายงานข้อมูลจริงเสมอ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ข้อมูลลูกค้าถือเป็นข้อมูลขององค์กร เป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นต่อไป ไม่เผยแพร่ข้อมูลขององค์กรโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ ไม่นำเงินขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับเงินใต้โต๊ะ ไม่นำสินทรัพย์ขององค์กรไปใช้ และไม่สร้างความขัดแย้ง

3.16) ข้อน่าสังเกต ระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อนสมัยใหม่ ก็มีการปรับตัวไปพร้อมยุคสมัย ประกอบด้วย

(1) ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์หาผู้อุปถัมภ์หลายราย เพื่อกระจายความเสี่ยง นายไปก็หานายใหม่ แต่นายยังหลงคิดว่า ลูกน้องจงรักภักดี “เอาอยู่”

(2) ใช้หลักวิชาการอย่างเดียวแก้ไขไม่สำเร็จ ระบบเศรษฐกิจดี จิตสำนึกมั่นคงจะลดการพึ่งพา ช่วยลดระบบอุปถัมภ์ และคอร์รัปชั่น

(3) งานที่ไม่ต้องอาศัยคนใช้ดุลพินิจ (เพราะดุลพินิจ คือ การเลือกได้ ตามอำนาจที่ได้รับตามกฎหมาย ถ้าต้องการลดการทุจริตคอร์รัปชัน ต้องลดงานที่ใช้ดุลพินิจให้น้อยลง) ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงบริการ จะลดการใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์ เช่น ใบอนุญาตจัดตั้งโรงงาน หากมีบางขั้นตอนที่สามารถกำหนดระยะเวลา และ ONLINE เห็นชอบได้ จะลดการใช้อภิสิทธ์ ค่าน้ำชาใต้โต๊ะ ส่วนที่จำเป็นจริงๆต้องใช้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จึงใช้คนโดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน หากพ้นระยะเวลาถือว่าเห็นชอบแล้ว

(4) การสัมมนาอบรมให้ความรู้คุณธรรมทำได้ง่าย เป็นไปตามหลักสูตร จบแล้วก็จบกัน แต่การสร้างจิตสำนึกทำยาก ต้องอาศัยเวลา และต้องเริ่มต้นจากตนเอง อาศัยหลายปัจจัย ต้องทำต่อเนื่อง มีต้นแบบที่ดี มีการลงโทษและให้รางวัล

3.17) กรณีศึกษาต่างๆ และร่วมเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่มให้จับกลุ่ม 2-3 คน เสนอแนวทางการปฏิบัติตนเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์ต่างๆ

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ)

ภาคผนวก

ประมวลภาพกิจกรรม

ภาพบรรยากาศกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

เอกสารประกอบ
การบรรยาย

บทบาท ภารกิจและกระบวนการ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก
กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์
หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

บทบาทของ ก.พ. ก่อน พ.ศ. 2551

ก.พ. ดูแลเรื่องระบบคุณธรรม
และมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน
ในด้านต่างๆ ดังนี้

นิติบัญญัติ

บริหาร

ตุลาการ

ทั้งนี้ ก.พ. ยังต้องอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรี
ซึ่งเป็นอำนาจบริหารฝ่ายการเมือง ในการกำหนดนโยบายและสั่งการ

ก.พ.ค. มีที่มาอย่างไร

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. ประกอบด้วย กรรมการเจ็ดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯแต่งตั้ง ตามมาตรา 26

กรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลา

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค.

อำนาจหน้าที่ ก.พ. (มาตรา 8)

กำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ มาตรฐาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ออก กฎ และระเบียบ
เกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ
และประเมินผล
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ฯลฯ

อำนาจหน้าที่ ก.พ.ค.

พิจารณา
เรื่องอุทธรณ์

เสนอแนะ
ต่อ ก.พ.

พิจารณา
เรื่องร้องทุกข์

พิจารณา
เรื่องการคุ้มครอง
ระบบคุณธรรม

แต่งตั้ง
กรรมการวินิจฉัย
อุทธรณ์/ร้องทุกข์

ออก กฎ ก.พ.ค.
ระเบียบ หลักเกณฑ์

ระบบคุณธรรมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 34

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์ของ “คุณธรรม”ตามมาตรา 34

เพื่อเป็น

- แนวในการตราอนุบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขรก. พลเรือน
- หลักในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การใช้อำนาจหน้าที่และดุลพินิจของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

*** ขรก. จะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๔๒

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้นี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(1)การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้นี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ต่อ)

(3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกาลทางการเมือง

มาตรา ๑๒๖

ในกรณีที่ ก.พ.ค.เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒ ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

ระบบคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคล

หลักความสามารถ
COMPETENCE

หลักความเสมอภาค
EQUALITY

หลักความมั่นคง
ในการดำรงสถานภาพ
SECURITY

หลักความเป็นกลาง
ทางการเมือง
Political neutrality

หลักการหรือปรัชญาในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(1) หลักประกันความเป็นมืออาชีพ

(2) หลักประกันความเป็นกลาง
และความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจ

(3) หลักการฟังความสองฝ่าย
(Both sides must be heard)

(4) หลักประกันความเป็นธรรม
(Justice delayed is Justice denied)

ความเชื่อมโยง ก.พ. กับ ก.พ.ค. (ในแง่โครงสร้าง)

มาตรา ๑๓

ก.พ.

- ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล
- เลขาธิการ ก.พ.

*** เป็นกรรมการและเลขานุการ ก.พ.

ก.พ.ค.

- ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม
- เลขาธิการ ก.พ.

*** เป็นเลขานุการ ก.พ.ค.

เลขาธิการสำนักงาน ก.พ. ปฏิบัติงานเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของคณะกรรมการทั้งสอง

ความเชื่อมโยง ก.พ. กับ ก.พ.ค. (ในแง่การปฏิบัติงาน)

1. ก.พ.ค. เสนอแนะต่อ ก.พ. เพื่อให้ ก.พ. จัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ม.31 (1))

2. กรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ คำสั่ง ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 42 ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออก กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี (ม.126)

3. ก.พ.ค. จะวินิจฉัยเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ไม่ได้ เว้นแต่กรณีที่ได้รับการแจ้งจาก ก.พ. ว่าสมควรเพิ่มโทษ (ม.120)

4. จัดให้สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นหน่วยงานธุรการของ ก.พ.ค.
(ก.พ. สนับสนุนการทำงานของ ก.พ.ค.)

การทำงานของ ก.พ.ค. VS ศาลปกครอง

ความคล้าย

(1) การพิจารณา - ใช้ระบบไต่สวนและแสวงหาข้อเท็จจริง

(2) การถ่วงดุลอำนาจ - มีนิติกรผู้แถลงพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ควบคู่ไปกับการพิจารณาขององค์คณะฯ เพื่อเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ เช่นเดียวกับตุลาการผู้แถลงคดีในศาลปกครอง

(3) การแสวงหาข้อเท็จจริง - ใช้วิธีรับฟังความเห็นทั้งสองฝ่าย โดยใช้หลักขั้นตอนโดยใช้หลัก 4 ขั้นตอน ทำคำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ และคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

ความต่าง

ก.พ.ค. - อุทธรณ์ ร้องทุกข์ คุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน

ศาลปกครอง - คดีปกครองทั้งหมด

การวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ใช้หลักกฎหมายใด ประกอบการพิจารณา

(1) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(2) พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

(3) กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการวินิจฉัยอทธรณ์ พ.ศ. 2551

(4) กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551
และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

(5) กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค.

(1) เป็นปัญหาข้อกฎหมายสำคัญหรือเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค.ทั้งคณะเป็นองค์คณะวินิจฉัย และให้ ก.พ.ค. คณะหนึ่งเป็นกรรมการเจ้าของสำนวน

(2) เรื่องไม่ซับซ้อน มอบให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ (กรรมการ ก.พ.ค. เป็นประธาน กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อีก 2 คน เป็นกรรมการ) เป็นองค์คณะวินิจฉัย

เมื่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาแล้ว ต้องส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. (ทั้ง 7 คน) ได้รับทราบหรือพิจารณา แล้วแต่กรณี

หลักการของการอุทธรณ์

วัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าวโดยองค์กรซึ่งเป็นกลาง (ก.พ.ค.) เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

หลักการของการร้องทุกข์

การร้องทุกข์ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์การ ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรม โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังและผู้ใต้บังคับบัญชาคับบัญชา

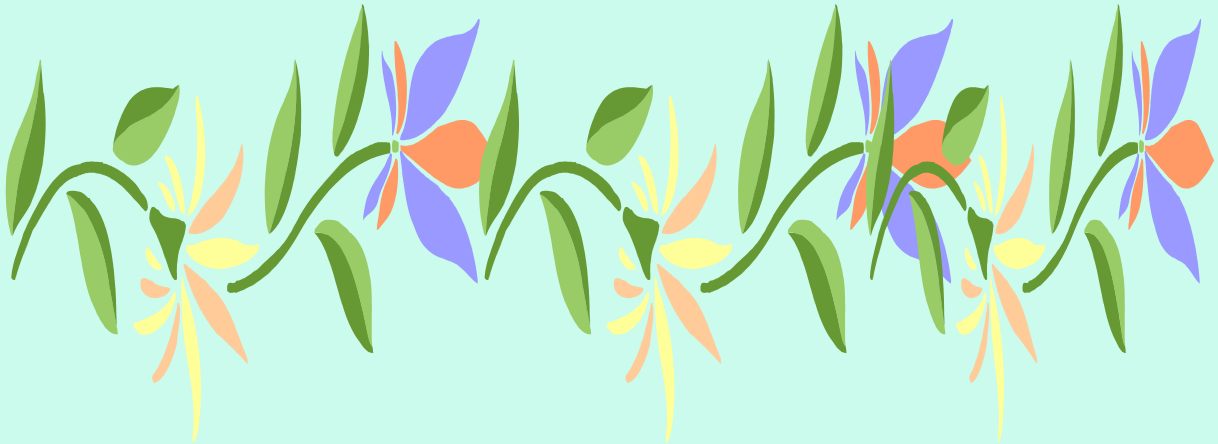
(2) ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความรู้สึกถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือความคับข้องใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ให้ข้าราชการมีทางระบายออก ไม่แสดงออกในทางไม่ถูกไม่ควร

(4) เป็นกลไกลการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

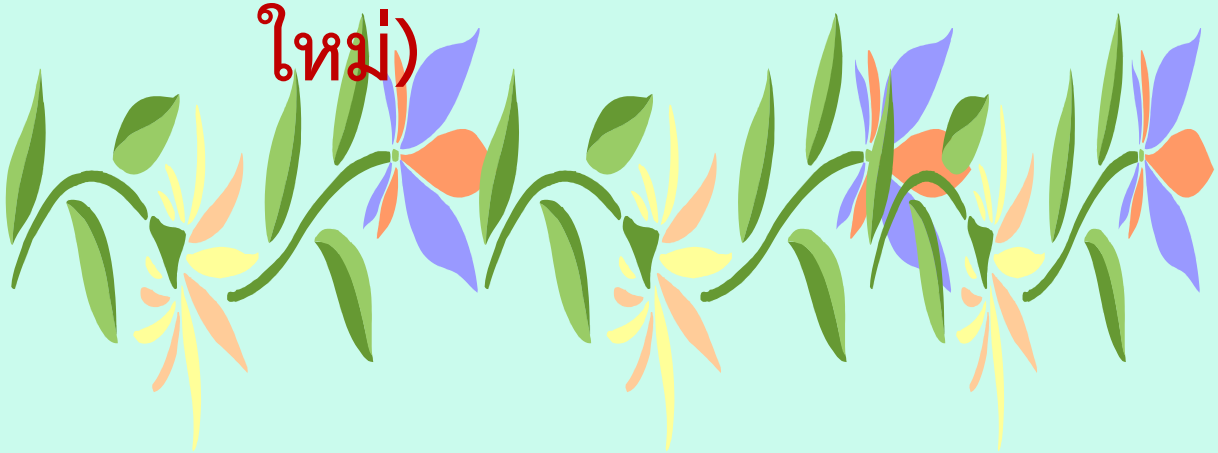
(5) ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

การอุทธรณ์
และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์



ความหมายของคำว่า “อุทธรณ์”

1. การรื้อขึ้น หรือยกขึ้น (พจนานุกรม)
2. การทบทวน (ไม่ใช่การขอให้พิจารณาใหม่)



สรุปความหมาย

การอุทธรณ์ หมายถึง การร้องขอความเป็นธรรมในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ (ม.114) เพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย (ก.พ.ค.) ได้พิจารณาทบทวนการสั่งลงโทษหรือการสั่งให้ออกจากราชการของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นการถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

กรณีที่สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้

1. ถูกสั่งลงโทษทางวินัย
   (ไล่ออก/ปลดออก/ลดเงินเดือน/ตัดเงินเดือน/ภาคทัณฑ์)
2. ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีดังต่อไปนี้
   2.1 เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ
   (ม.110 (1)
   2.2 ขาดคุณสมบัติทั่วไป เพราะ
   2.2.1 ไม่มีสัญชาติไทย (ม.36 ก (1)
   2.2.2 ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยฯ (ม.36 ก (3)

กรณีที่สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ (ต่อ)

2.2.3 ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (ม.36 ข (1))

2.2.4 ถูกสั่งพักราชการ/ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน (ม.36 ข (3))

2.2.5 เป็นบุคคลล้มละลาย (ม.36 ข (6))

2.2.6 เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดฯ (ม.36 ข (7))

กรณีที่สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ (ต่อ)

3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีประสิทธิภาพ (ม.110 (5))

4. หย่อนความสามารถ/ประพฤติตนไม่เหมาะสม (ม.110 (6)

5. มีมลทินหรือมัวหมอง (ม.110 (7)

6. ต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด/ประมาท/ลหุโทษ (ม.110 (8)

กรณีไม่มีสิทธิอุทธรณ์

ถูกสั่งให้ออกบางกรณีที่ไม่ได้กำหนดให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ จึงต้องไปใช้สิทธิร้องทุกข์แทน (ม.122)

เช่น - ขาดคุณสมบัติอยู่ก่อนรับราชการ

- ถูกยุบเลิกตำแหน่ง เป็นต้น

ระยะเวลาในการอุทธรณ์

1. สามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง
   (ม.114 ประกอบ กฎ ก.พ.ค. ข้อ 29 (1))
2. เก้าสิบวัน/หนึ่งปี นับแต่ผู้ถูกสั่งลงโทษ/ถูกสั่งให้ออก /ตาย
   (กฎ ก.พ.ค. ข้อ 29 (2)

วิธีการยื่นอุทธรณ์

1.ยื่นด้วยตนเองที่สำนักงาน ก.พ. (กฎ ก.พ.ค. ข้อ 30)

2. ยื่นทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (กฎ ก.พ.ค. ข้อ 30)

สาระสำคัญของคำอุทธรณ์

1. ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค.

2. ชื่อตำแหน่ง/สังกัด/ที่อยู่

3. คำสั่งและหลักฐานการรับทราบคำสั่ง

4. ข้อเท็จจริง/ข้อกฎหมาย

5. คำขอ

6.ลายมือชื่อ

(กฎ ก.พ.ค. ข้อ 27)

การดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

1. ดำเนินการภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย (ม.116 ว.1)
2. ไม่ปฏิบัติตามถือว่าจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ (ม.116 ว.3)
3. ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยฟ้องศาลปกครองสูงสุด (ม.114 ว.2)

ข้อสังเกต

1. ก.พ.ค. เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. เห็นสมควร (ม.120 ว.2)
2. เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ ก.พ.ค. (ม.24 ว 3)
3. ส่วนราชการไม่มีสิทธิฟ้อง ก.พ.ค. ต่อศาลปกครอง (ม.116)
4. ก.พ.ค. เป็นองค์กรกึ่งตุลาการไม่ใช่องค์กรตรวจสอบภายนอกเหมือนศาลปกครอง
5. คำวินิจฉัย ก.พ.ค. ถือเป็นคำสั่งทางปกครองอย่างหนึ่ง
6. ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง

บทบาทของผู้รับผิดชอบด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของส่วนราชการ

- เมื่อผู้ถูกสั่งลงโทษ / ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

- เมื่อต้นสังกัดสั่งลงโทษ / สั่งให้ออกจากราชการ ให้รายงานไปยัง อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อตรวจสอบ (ม.103)

<u>เว้นแต่</u>กรณีดังต่อไปนี้ให้รายงาน ก.พ.

1. กรณีดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน (ม.103)

2. กรณีดำเนินการทางวินัยตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง (ม.103) (ข้าราชการประเภทบริหาร)

3. ผู้แทน ก.พ.ซึ่งเป็นกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาหรือมติ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติไม่เหมาะสม

เรื่องอุทธรณ์ตาม พรบ.35 ที่ได้ยื่นไว้ก่อนที่บทบัญญัติในลักษณะ 4 ..... ใช้บังคับและอยู่ในอำนาจของ อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ. ให้ อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี พิจารณาต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ (ม.136)

การแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ (ม.115)

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค.จะพิจารณาเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้ (ม.121)

1. รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
2. มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
3. มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

4. เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ

5. เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการ

6. มีส่วนเกี่ยวพันทางเครือญาติ หรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4)

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. แล้วถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การแสวงหาข้อเท็จจริง 4 ขั้นตอน

1. คำอุทธรณ์
2. คำแก้อุทธรณ์ (พร้อมส่งสำนวนการสอบสวน)
3. คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์
4. คำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

*** กรณี 2 ขั้นตอน ตามข้อ 68 กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์ ฯ

การพิจารณาอุทธรณ์ (ม.118)

การพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

กรณีมีเหตุขัดข้องให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 60 วัน (รวม 240 วัน)

การดำเนินการตามมติของ ก.พ.ค.

(ม.116)

เมื่อ ก.พ.ค.วินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยผู้นี้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค.มีคำวินิจฉัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น

การแสวงหาข้อเท็จจริงจากเอกสารของคู่กรณี

ผู้อุทธรณ์

คู่กรณีในอุทธรณ์

- คำอุทธรณ์
  - ตรวจเบื้องต้น
  - ลงสารบบ
  - เสนอประธาน ก.พ.ค.
  - สั่งไม่รับ / รับ
  - จ่ายองค์คณะ / ตั้งนิติกร ผู้แถลง

- ทำคำแก้อุทธรณ์ภายใน 30 วัน
  - ทำคำชี้แจงตามประเด็นที่กำหนด + พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
  - ไม่จัดทำคำชี้แจง + จัดส่งพยานหลักฐาน

*** ถือว่ายอมรับข้อเท็จจริง

▪ ทำคำคัดค้านคำให้การ

- ภายใน 15 วัน / ระยะเวลาที่กำหนด
- กำหนดประเด็นให้ชี้แจง + จัดส่งพยานหลักฐาน
- ถ้าไม่ประสงค์จะทำคำคัดค้าน แต่ประสงค์จะให้พิจารณาต่อ แจ้งเป็นหนังสือภายใน 15 วัน
- ไม่อนุญาตเฉพาะประเด็นที่ไม่ได้ยกขึ้นกล่าวอ้าง หรือคำขอเพิ่มใหม่
- ถ้าไม่ดำเนินการ ดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป

▪ ทำคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

- ยื่นคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม + สำเนา 1 ชุด / ตามจำนวนที่กำหนด
- ภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ / ภายในเวลาที่กำหนด

แสวงหาข้อเท็จจริงโดยวิธีอื่น

จัดทำบันทึกสรุปสำนวน: สรุปข้อเท็จจริง > ประเด็นวินิจฉัย>ความเห็น

การแสวงหาข้อเท็จจริง (ต่อ)

การแสวงหาข้อเท็จจริงโดยวิธีอื่น

1. เรียกผู้อุทธรณ์ / คู่กรณีในอุทธรณ์มาให้ถ้อยคำ หรือจัดส่งพยานหลักฐาน
2. เรียกหน่วยงานของรัฐ / จนท. ของรัฐมาให้ความเห็น หรือส่งผู้แทนมาชี้แจง
3. ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
4. เรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ + ส่งพยานหลักฐาน
5. ตรวจอาคารหรือสถานที่

บันทึกสรุปสำนวน

1. เมื่อมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยได้แล้ว

2. กรรมการ ก.พ.ค. เจ้าของสำนวน หรือกรรมการเจ้าของสำนวน จัดทำบันทึกสรุปสำนวน ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

   2.1 สรุปข้อเท็จจริง

   2.2 ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย (ข้อกฎหมาย / ข้อเท็จจริง)

   2.3 ความเห็น

3. เสนอองค์คณะผู้พิจารณาวินิจฉัย เห็นด้วย กำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงและแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน ก่อนวันนั่งพิจารณา

การจัดทำคำแถลงของนิติกรผู้แถลงประจำสำนวน

๑. เมื่อกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงแล้ว ส่งสรุปสำนวนให้นิติกรผู้แถลงประจำสำนวน (ถ้ามี) จัดทำคำแถลง

๒. เมื่อนิติกรผู้แถลงประจำสำนวนจัดทำคำแถลงเป็นหนังสือหรือสามารถเสนอคำแถลงด้วยวาจาได้แล้ว องค์คณะผู้พิจารณาวินิจฉัยกำหนดวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกต่อไป

๓. แจ้งกำหนดวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

- คู่กรณีจะไม่มาในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกก็ได้

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

1) โดยองค์คณะ

2) ก.พ.ค.

การดำเนินการภายหลัง ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย

1) การแจ้งคำวินิจฉัย

2) การติดตามผลคำวินิจฉัย

การทำคำวินิจฉัยและผลของคำวินิจฉัย

1. เมื่อเสร็จสิ้นคำแถลงของนิติกรผู้แถลงประจำสำนวน องค์คณะผู้พิจารณาวินิจฉัย นัดประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัยอุทธรณ์
   ในวันเดียวกันนั้นหรือในวันอื่น
2. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
3. คำวินิจฉัยให้ผูกพันคู่กรณีต้องปฏิบัติตามภายใน 30 วัน นับแต่วันที่กำหนดในคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น
4. เมื่อมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคู่กรณีทราบโดยเร็ว ไม่พอใจฟ้องศาลปกครองสูงสุดใน 90 วันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบวินิจฉัย

หลักการพิจารณาอุทธรณ์

- การฟังความ 2 ฝ่าย
- คู่กรณีมีโอกาสที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และมีโอกาสได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน
  - คำอุทธรณ์
  - คำแก้อุทธรณ์
  - คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์
  - คำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม

การพิจารณาวินิจฉัยของ ก.พ.ค. (ม.120)

- ไม่รับอุทธรณ์
- ยกอุทธรณ์
- ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ
- ให้เยียวยาความเสียหาย
- ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม
- เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ได้รับแจ้งจาก ก.พ.ว่าสมควรเพิ่มโทษ

การอุทธรณ์

กระบวนการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ พ.ร.บ. 2551

อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ/สั่งให้ออก

ผู้พิจารณา คือ ก.พ.ค. ⇄ คกก. วินิฉัยอุทธรณ์

ระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์

- 120 วัน
- ขยายไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 60 วัน (ม.118)

การวินิจฉัยของ ก.พ.ค. (ม. 120)

- ไม่รับอุทธรณ์, ยกอุทธรณ์, มีคำวินิจฉัยให้แก้ไข / ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ
- เยียวยาความเสียหาย/ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

❖ เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ได้รับแจ้งจาก ก.พ.

↓

ผบ. สั่งภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย(ม.116)

↓

กรณีไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด

การร้องทุกข์

<u>ความหมาย</u>

การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคล ที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

มาตรา 122

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตาม มาตรา 9 การอุทธรณ์ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ถูกสั่งให้ออกบางกรณีมีสิทธิร้องทุกข์ (ม.110)

(1) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ

(2) - สมัครปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

(3) - ถูกยุบเลิกตำแหน่ง

(4) - ขาดคุณสมบัติ/ต้องห้าม อยู่ก่อนรับราชการตาม ม.36

* อายุไม่ถึง 18 ปี (ก.(2))

* เสมือน/ไร้ความสามารถ/วิกลจริต/ฟั่นเฟือน (ข.(2))

*บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจในสังคม(ข.(4))

*เป็นกรรมการบริหาร/เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ข.(5))

*เคยถูกให้ออก/ปลด/ไล่ จากรัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือทำผิดตามพ.ร.บ.นี้หรือตามก.ม.อื่น (ข. (8) (9) (10))

* เคยทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ (ข.(11))

บทบาทของผู้รับผิดชอบด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา

ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ตามลำดับ

(ตาม ม.123 วรรค1 และ กฎ ก.พ.ค.ร้องทุกข์ฯ ข้อ 20-30)

- เหตุร้องทุกข์เกิดจาก ผบ. ต่ำกว่าผู้ว่าราชการ

  ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการ

- เหตุร้องทุกข์เกิดจาก ผบ. ต่ำกว่าอธิบดี

  ร้องทุกข์ต่ออธิบดี

- เหตุร้องทุกข์เกิดจากอธิบดี / ผู้ว่าราชการ

  ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง

การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจาก (ม.123 วรรค2)

- หัวหน้าส่วนราชการ (ระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี) เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบัณฑ์ ฯ เป็นต้น
- ปลัดกระทรวง
- รัฐมนตรีเจ้าสังกัด
- นายกรัฐมนตรี

ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

วิธีการยื่นคำร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

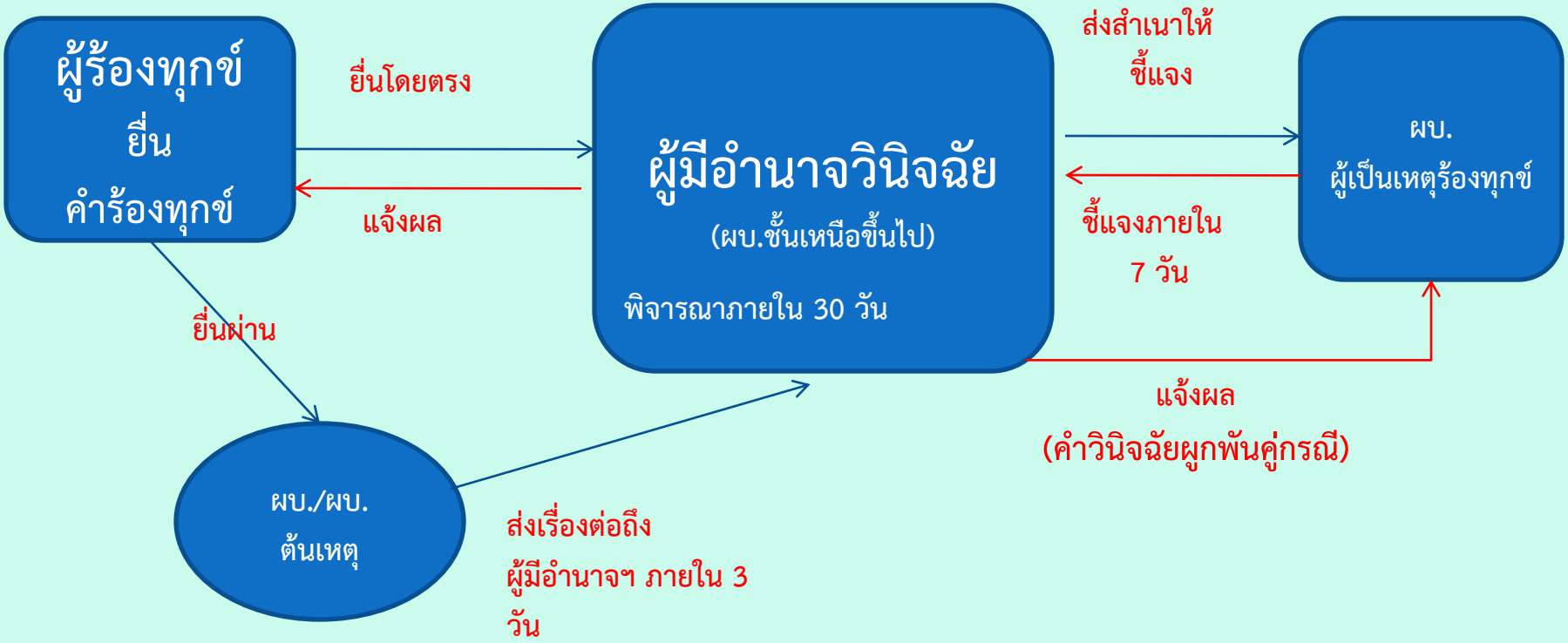
(กฎ ก.พ.ค.ฯ ข้อ 21)

ยื่นผ่าน ผบ./ผบ.ที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

- ยื่นด้วยตนเอง
- ส่งทางไปรษณีย์ (วันประทับตราเป็นวันยื่น)

ขั้นตอนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(ของ ผบ. ผู้มีอำนาจวินิจฉัย)



การแถลงการณ์ด้วยวาจา

(ข้อ 23 ว. 2 และ ว. 3)

ผู้มีอำนาจวินิจฉัย

- **อาจให้งดการแถลงการณ์ได้** (บันทึกเหตุผลไว้)
- **นัดผู้แถลงและแจ้ง ผบ.ผู้เป็นเหตุร้องทุกข์ ล่วงหน้า**

(ผบ.อาจมอบผู้แทน และเข้าฟังแถลงการณ์ได้)

คำวินิจฉัย

-ไม่รับเรื่องร้องทุกข์

- ยกคำร้องทุกข์

- แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง

- เยียวยาความเสียหาย

- ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอาจถูกคัดค้านได้ (ม.125)

1. เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว
2. มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์
3. มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

4. มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติ หรือทางการสมรส ตาม (1) (2) หรือ (3) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งตัวประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

ส่วนราชการเชื่อมโยง ก.พ.ค. อย่างไร?

- มีหน้าที่ต้องส่งคำแก้คำร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 15 วัน

- และส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.ค.

(ข้อ 44 กฎร้องทุกข์)

- เมื่อ ก.พ.ค.ได้วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการ..... แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. (ข้อ 56 กฎร้องทุกข์)

การตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ (ม.124 ว.2)

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. จะพิจารณาเอง หรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค.คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ค.

การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค.

โดย

- ก.พ.ค. (ทั้งคณะ)
- ตั้งกรรมการ ก.พ.ค.คนหนึ่ง
- ตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์

ให้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจตามมาตรา 117 โดยอนุโลม

(ข้อ 48 กฎร้องทุกข์)

กระบวนการร้องทุกข์ ตาม พรบ. 2551

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์

คับข้องใจเกิดจากการปฏิบัติ/ไม่ปฏิบัติของ ผบ.

การสั่งให้ออกที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้

เหตุเกิดจาก
- ผู้บังคับบัญชา
- ผวจ./อธิบดี

เหตุเกิดจาก
นรม./ รมต./ ปลัดกระทรวง

ผู้พิจารณา คือ ผบ. เหนือชั้นขึ้นไป

ผู้พิจารณา คือ ก.พ.ค.

คกก. วินิจฉัยร้องทุกข์

การวินิจฉัยร้องทุกข์
ไม่รับคำร้องทุกข์, ยกคำร้องทุกข์, ให้แก้ไข
หรือเยียวยา, ให้ดำเนินการอื่นใด
เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

การวินิจฉัยร้องทุกข์
- ไม่รับคำร้องทุกข์, ยกคำร้องทุกข์, ให้แก้ไขหรือเยียวยา, ให้ดำเนินการอื่นใด

เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

กรณีไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ.

โทร . (02) 547 – 1672

โทรสาร. (02) 547-1673

ประสบการณ์วินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่นำสู่การบริหารด้วยระบบคุณธรรม

โดย

ดร.จรวยพร ธรณินทร์

โครงการพัฒนาข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วันพฤหัสบดีที่ 24 สิงหาคม 2560

เวลา 13.00 – 16.00 น.

สาระนำเสนอ

- 1. กรณีตัวอย่างร้องทุกข์และอุทธรณ์ ที่เกิดในวงราชการ ทั้งจากนักการเมืองและข้าราชการ
- 2. การบริหารราชการ ด้วยระบบคุณธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 3. โจทย์คุณธรรมในชีวิตจริง ของการทำงาน

ลักษณะของระบบคุณธรรมในระบบราชการ

1. ความเสมอภาคในโอกาส	2. หลักความสามารถ	3.หลักความมั่นคงในอาชีพ	4.ความเป็นกลางทางการเมือง
เสมอภาคในการสมัครงาน	ยึดความรู้	ดึงดูดใจ	การเมืองไม่แทรกแซง
ค่าตอบแทน	ลักษณะโดดเด่น	ธำรงรักษาให้ก้าวหน้า	สั่งการบนพื้นฐานของกฎหมาย
การปฏิบัติอย่างเสมอหน้า	ภาพลักษณ์	จูงใจ	ถูกต้องตามหลักวิชาการ
ไม่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา เพศ	บทบาททางสังคม	โอกาสได้รับ การพัฒนาเต็มศักยภาพ	ไม่อิงผลประโยชน์ตัวบุคคล หรือ พรรค
	ตรงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน		

หลักการของอุทธรณ์แตกต่างจากร้องทุกข์อย่างไร ทำไมใช้กระบวนการวินิจฉัยที่แตกต่างกัน

- อุทธรณ์ มีจุดประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย
- ร้องทุกข์ มีจุดประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นสำคัญ

หลักการของร้องทุกข์

- **ร้องทุกข์** ประสงค์สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรม
- 1. เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนแก้ไขหรือชี้แจง
- 2. ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม/คับข้องใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอันเกิดจากการปฏิบัติของตนและมีโอกาสชี้แจง
- 3. ให้ข้าราชการมีทางระบายอารมณ์ และไม่แสดงออกในทางที่ไม่ควร
- 4. มีกลไกตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม
- 5. ให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

การพิจารณาอุทธรณ์/ร้องทุกข์

- 1.ตรวจสอบอำนาจ เป็นของ ก.พ.ค. หรือไม่
- 2.ตรวจสอบลักษณะแห่งอุทธรณ์/ร้องทุกข์
- 3. ตรวจสอบเงื่อนไขการอุทธรณ์/ร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค. ได้แก่
- เป็นผู้มีสิทธิ อุทธรณ์/ร้องทุกข์,
- คำอุทธรณ์/คำร้องทุกข์ พร้อมหลักฐาน,
- ระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์/ร้องทุกข์ ,
- และเงื่อนไขอื่น เช่น ไม่ฟ้องซ้ำ
- 4. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 5. ข้อเท็จจริงรับฟังได้อย่างไร
- 6. เหตุผลและคำวินิจฉัย

อุทธรณ์และร้องทุกข์ยึดหลักวินิจฉัยว่าการกระทำนั้น ชอบ/ไม่ชอบ อย่างใด

- ส่วนใหญ่อุทธรณ์/ร้องทุกข์ ว่าผู้บังคับบัญชากระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่

- ออกกฎ คำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- นอกเหนืออำนาจ
- ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ไม่ทำตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด
- ไม่สุจริต
- ไม่เป็นธรรม
- เลือกปฏิบัติ
- ใช้ดุลพินิจมิชอบ

มีส่วนน้อยอุทธรณ์/ร้องทุกข์ ว่าผู้บังคับบัญชากระทำการละเลยหรือล่าช้าเกินสมควร

วิธีตั้งประเด็นพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

- คำสั่งลงโทษ/คำสั่งแต่งตั้ง,เลื่อนเงินเดือน, โยกย้าย ชอบหรือไม่
- 1) กระบวนการสอบสวน, กระบวนการพิจารณาดำเนินการก่อนออกคำสั่ง ชอบหรือไม่
- 2) ผู้อุทธรณ์/ผู้ร้องทุกข์กระทำผิดจริงหรือไม่/ผู้ร้องทุกข์ มีผลงานหรือการกระทำชอบหรือไม่
- 3) ระดับโทษหรือผลแห่งการกระทำเหมาะสมหรือไม่
- โดยจะตอบข้อโต้แย้งหรือประเด็นคับข้องใจทุกข้อ

หลักการพิจารณาอุทธรณ์

- 1. การวินิจฉัย ต้องใช้ทั้งข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย
- กรณียกอุทธรณ์ แสดงว่าหน่วยงานได้ดำเนินกระบวนการสอบทางวินัยถูกต้อง ผู้อุทธรณ์กระทำผิดจริง ระดับโทษเหมาะสมแล้ว
- มีกรณีอุทธรณ์ฟังขึ้น แสดงว่าหน่วยงานของคู่กรณีในอุทธรณ์ดำเนินการไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- หากเกิดจากขั้นตอนกระบวนการดำเนินการทางวินัย มักพบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่การดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวน และ การพิจารณาโทษไม่ชอบ
- การออกคำสั่งลงโทษผิดพลาด อ้างกฎหมายผิด :
- ความผิดทุจริตต้องไล่ออก แต่กลับลงโทษ ปลดออก

หลักการพิจารณาอุทธรณ์ (ต่อ)

- **2. กรณีความผิดที่หน่วยงานออกคำสั่งตามที่ป.ป.ช.ชี้มูล**

- ก.พ.ค.ในฐานะคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ไม่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดตามที่ ป.ป.ช.มีมติตาม ม. 96 แห่ง พ.ร.ป.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ประกอบคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ2/2546 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งผู้อุทธรณ์ต้องไปฟ้องศาลปกครองสูงสุด
- แต่ ก.พ.ค. สามารถปรับระดับโทษตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช.ชี้มูลได้ หากพบว่าไม่ได้กระทำทุจริต ซึ่งเป็นไปตามที่ครม.ได้วางแนวปฏิบัติไว้

หลักการพิจารณาอุทธรณ์ (ต่อ)

- 3.กรณีความผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญา
- ไม่ต้องรอผลคดีอาญา และผลของคดีอาญาจะเป็นประการใดไม่ผูกมัดผู้ดำเนินการทางวินัยที่จะเห็นแตกต่างได้
- หากผลของคดีถึงที่สุดได้รับโทษจำคุกให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ไม่ถือว่าเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำซ้อน

หลักการพิจารณาอุทธรณ์ (ต่อ)

4. การพิจารณาการลงโทษตามนโยบายของรัฐ

- 1. **ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ** ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 กล่าวคือลงโทษไล่ออกจากราชการ เหตุอันควรปรานีใดๆไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ
- 2. การลงโทษข้าราชการ**กรณีเรียกร้องเงินจากราษฎรเพื่อฝากเข้าทำงาน** การลงโทษในสถานหนักทุกรายในระดับเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คือไล่ออกจากราชการ
- 3. การลงโทษข้าราชการผู้มี**เจตนาใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านทางราชการ ไม่ถูกต้อง** ขัดกับ พรฎ.ค่าเช่าบ้านฯ **ให้ลงโทษไล่ออก** ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0204/ว 61 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2541

หลักการพิจารณาอุทธรณ์ของ (ต่อ)

4. การพิจารณาการลงโทษตามนโยบายของรัฐ

- 4. กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า 15วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย ควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536
- 5. การปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปหาประโยชน์ ซึ่งตามมติ ครม. ที่ นร 0505/ว 197 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2548 ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ
- 6. กรณีเบิกเงินเท็จ ซึ่งได้แก่การเบิกเงินต่าง ๆ เช่น ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตรเป็นเท็จ หนังสือสานักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ ให้ลงโทษสถานหนัก

แนววินิจฉัยการย้ายข้าราชการ

- โดยปกติข้าราชการ จะมีการย้ายสถานที่ทำงานใน 2 แบบคือ
- 1.การย้ายตามฤดูกาล
- 2.การย้ายตามคำร้องขอ
- เว้นแต่เป็นการสั่งย้ายในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นเป็นพิเศษ อาจมีการย้ายโดยการสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือแม้แต่การสั่งให้ไปช่วยราชการก็ได้ (ปกติมักจะทำกันในหน่วยงานเดียวกัน)
- หากเป็นการโอน ต้องเป็นการย้ายไปต่างกรม ต่างกระทรวง

กรณีที่1 การย้ายข้าราชการตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- โดยปกติ การย้ายหรือการโอนจะต้องไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน หากจะย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับความยินยอมของผู้นั้นด้วย
- ปัญหาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการสั่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามประสงค์ของผู้ยื่นคำร้องขอ โดยใช้ดุลพินิจของตนในการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งตามที่เห็นสมควรจะกระทำได้หรือไม่

กรณีที่ 1--ต่อ การย้ายข้าราชการตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- กรณีตัวอย่างนี้ มีปัญหาเกิดขึ้นกับข้าราชการครูที่ต้องการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งระดับผู้อำนวยการโรงเรียนแบบจับคู่กัน โดยมีเงื่อนไขว่าหากไม่เป็นไปตามประสงค์ที่ยื่นคำร้องขอไว้ ก็ให้ระงับ
- ปัญหาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการสั่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามประสงค์ของผู้ยื่นคำร้องขอโดยใช้ดุลพินิจของตนในการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งตามที่เห็นสมควรจะกระทำได้หรือไม่

กรณีที่ 1--ต่อ การย้ายข้าราชการตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- ศาลปกครองสูงสุดได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า การใช้ดุลพินิจในการย้ายข้าราชการตามฤดูกาลปกติก็ต้องเป็นไปตามประสงค์และประโยชน์ของข้าราชการเป็นสำคัญ
- แต่ในกรณีย้ายตามคำร้องขอจำต้องพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะตัวของผู้ร้องขอย้ายเป็นสำคัญ
- หากใช้ดุลพินิจโดยไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและเหตุผลของผู้ร้องขอย้ายแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายได้
- ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งย้ายไม่เป็นไปตามประสงค์ที่ได้ระบุไว้ จึงเป็นการสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ 101/2554)

กรณีที่ 2 โยกย้ายใช่ต้องยินยอม (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.112/2548)

- ในการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยเฉพาะการย้ายได้ตามอำนาจที่กฎหมายให้ไว้
- มิได้หมายความว่าในการใช้อำนาจโยกย้ายดังกล่าว จะต้องขอความยินยอมจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อนแต่ประการใด
- แต่การใช้อำนาจตามกฎหมายนี้จะต้องคำนึงถึงเหตุผล และประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญด้วย
- ประการสำคัญต้องไม่มีอคติ หรือเจตนากลั่นแกล้งผู้ถูกย้ายให้ได้รับความเสียหาย จึงจะถือว่าเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย

กรณีที่ 2--ต่อ โยกย้ายใช่ต้องยินยอม(คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 112/2548)

- คดีนี้ ผบ.ได้สั่งย้ายเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานหนึ่งไปรักษาการอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเห็นว่า การโยกย้ายนี้รวดเร็วและผิดธรรมเนียม เพราะว่าไม่ได้โยกย้ายตามฤดูกาล และเดือดร้อนจึงฟ้องต่อศาล ให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว
- ศาลปกครองเห็นว่า กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาได้เสนอเรื่องให้คณะ ก.บริหาร งาน บุคคลของส่วนราชการพิจารณา เพราะว่าผู้ถูกย้ายมีพฤติการณ์กระด้างกระเดื่องต่อ ผบ. แล้ว
- และ ผบ.เห็นว่า เป็นการดำเนินการเป็นไปเพื่อความเหมาะสม ขจัดปัญหาอุปสรรคการบริหารงานบุคคลของราชการและเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นด้วย

กรณีที่ 2--ต่อ โยกย้ายใช่ต้องยินยอม (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 112/2548)

- ดังนั้นกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณารอบด้านแล้ว ผู้ฟ้องคดีอาจไม่พอใจที่ไม่ได้รับความสะดวก แต่การย้ายเป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามที่เห็นสมควร
- เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการย้ายโดยมีอคติหรือเจตนากลั่นแกล้งให้ได้รับความเสียหาย จึงถือว่าผู้บังคับบัญชาได้ใช้ดุลพินิจโดยชอบแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 112/2548)

กรณีที่ 2--ต่อ โยกย้ายใช่ต้องยินยอม (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 112/2548)

- เรื่องการย้ายเรื่องนี้ เป็นการโยกย้ายให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม ณ ส่วนราชการเดิมแต่มิใช่แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งใหม่ ยังที่ส่วนราชการใหม่
- เพราะว่าเป็นการสั่งให้ไป**รักษาการในตำแหน่ง** มิใช่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารของส่วนราชการ**เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหาร มิใช่ใช้อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง**ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- จึงเสนอเป็นข้อสังเกตสำหรับบุคลากรของส่วนราชการที่ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้

กรณีพิเศษ ความขัดแย้งภายในองค์กร สภามหาวิทยาลัยศิลปากร ลงมติถอดถอน นายวิวัฒน์ชัย อัตถากร จากตำแหน่งอธิการบดี ด้วยมติ 20 : 1 (http://gotoknow.org/blog/sombatn-ednuqakm/99656)

- ความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี คือ อธิการบดี กับ คณบดี 13 คณะ

-ใครควรเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่าง สภามหาวิทยาลัย หรือ อธิการบดี

- จากนั้นสภามหาวิทยาลัยสั่งถอดถอน อธิการบดี โดยอธิการบดีไปฟ้องศาลปกครอง

กรณีพิเศษ (ต่อ) สภามหาวิทยาลัยศิลปากร มีมติถอดถอนอธิการบดี

- เหตุผลในการถอดถอน

1. ข้อร้องเรียนของคณบดี 13 คณะ จาก 14 คณะ คือ อธิการบดีไร้ประสิทธิภาพ ทำงานล่าช้า และไม่เอื้อต่อการทำงานของ มศก.

2. ผลสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของอธิการบดี คือ

2.1 การดำเนินงานตามนโยบายมีความชัดเจน
ชัดเจน 33.52% ไม่ชัดเจน 66.48%

2.2 มหาวิทยาลัยศิลปากรมีการเปลี่ยนแปลง
ดีขึ้น 24.74% ไม่เปลี่ยนแปลง 42.14%
ถดถอย 27.19% อื่นๆ 5.93%

2.3 ความพึงพอใจต่อการบริหารงาน
พอใจ 36.81% ไม่พอใจ 46.06% อื่นๆ 17.13%

กรณีพิเศษ (ต่อ) ความขัดแย้งในมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อสภามหาวิทยาลัยลงมติปลดอธิการบดี จนทำให้ต้องฟ้องร้องศาลปกครอง

- ศาลปกครองกลาง มีคำพิพากษายกฟ้องคดีที่นายวิวัฒน์ชัย อัตถากร อดีตอธิการบดี ม.ศิลปากร ยื่นฟ้องสภามหาวิทยาลัยศิลปากร และ ม.ศิลปากร ผู้ถูกฟ้องที่ 1-2 เรื่องกระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- กรณี สภามหาวิทยาลัย มีมติเมื่อวันที่ 24 พ.ค.2550 ให้ดำเนินการถอดถอนนายวิวัฒน์ชัย ออกจากตำแหน่งอธิการบดี ม.ศิลปากร

กรณีพิเศษ (ต่อ) สภามหาวิทยาลัยศิลปากร มีมติถอดถอนอธิการบดี

- โดยศาลพิเคราะห์ข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า
- การที่สภามหาวิทยาลัยศิลปากร นำผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อปฏิบัติงานของนายวิวัฒน์ชัย ในฐานะอธิการบดี ม.ศิลปากรมา มาประกอบการพิจารณาถอดถอนนายวิวัฒน์ชัย ออกจากตำแหน่งอธิการบดี ม.ศิลปากร
- เป็นการกระทำที่ชอบตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2530 ข้ออ้างของนายวิวัฒน์ชัย ฟังไม่ขึ้น

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

- **กรณีที่ 3 ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ที่กรณีอาจใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ หลังรู้ผลการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง**
- ผู้ร้องทุกข์ 2 รายร้องว่า การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย เลือกปฏิบัติชัดแจ้ง และมีการแทรกแซงโดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง
- - ม.๑๒๒ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑ ระบุไว้ ร้องทุกข์ต้องมิใช่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ทางวินัยตามหมวด 9 หากร้องทุกข์ในขณะกระบวนการวินัยยังไม่แล้วเสร็จ อาจเป็นอุปสรรคในการสอบสวน
- - การแต่งตั้งก.สอบสวน เป็นการเตรียมการเพื่อให้มีคำสั่งทางปกครองตาม ม. 5 แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติฯ 2539 ทั้ง ก.พ.ค. ตรวจสอบแล้วไม่ปรากฏว่าการแต่งตั้งไม่ชอบ

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา
กรณีที่ 4 ไม่รับเรื่องที่นายอำเภอ 37 จาก 41 ราย ร้องขอความเป็นธรรมจากการถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งไม่ชอบ

- ปลัดกระทรวงและนอภ. 37จาก 41 ราย ร้องขอความเป็นธรรมในการยกเลิกคำสั่งที่ มท 28/2553 ลงวันที่ 15 มค. 2553 ที่ได้แต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกนายอำเภอประเภทอำนวยการระดับสูง
- - พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 ม.123 วรรคสาม เมื่อ ก.พ.ค.ได้วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้วให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัด ดำเนินการตามคำวินิจฉัย

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 4--ต่อ ไม่รับเรื่องที่นายอำเภอ 37 จาก 41 ราย ร้องขอความเป็นธรรมจากการถูกยกเลิกคำสั่งไม่ชอบ (ต่อ)

- ข้อ 56 ของ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์ฯ พ.ศ. 2551
- “เมื่อได้วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ และดำเนินการตาม ข้อ 54 วรรคสองแล้ว ให้แจ้งคู่กรณีทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว
- คำวินิจฉัย นั้น ให้เป็นที่สุด”
- ต้องไปใช้สิทธิฟ้องศาลปกครอง

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 4 ไม่รับเรื่องที่นอก.37 จาก 41 ราย ร้องขอความเป็นธรรมจากการถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งไม่ชอบ (ต่อ)

- สำนักงาน ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน ที่ นร.1008/ว.46 ลงวันที่ 30 กย. 2553 เรื่อง แนวทางการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งฯ
- คำสั่ง ก.พ.ค. ยกเลิกนายอำเภอ 4 1 ตำแหน่ง มิใช่การลงโทษผู้ได้รับคัดเลือก
- หากนายอำเภอกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย ก็สามารถฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นต่อไปได้ภายใน 90 วัน

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 5 ต้นเหตุแห่งทุกข์เกิดจากอธิบดี ร้องต่อปลัดกระทรวง ซึ่งพิจารณาถึงที่สุดแล้ว หากไม่เห็นด้วย ต้องฟ้องศาลปกครอง

- กรมสั่งให้ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รวมทั้งจัดตำแหน่งอย่างไม่มีมาตรฐานถึง 3 แบบ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเลือกปฏิบัติ
- เดิมยื่นผิดที่ โดยยื่นไปที่ ก.พ.ค.แล้วได้รับแจ้งให้ไปยื่นต่อปลัดกระทรวง เพราะต้นเหตุแห่งทุกข์เป็นอธิบดีไปยื่น ที่ปลัดฯต่อมารองปลัดฯ รก.ปลัดฯเป็นผู้ตอบโดยใช้เวลานาน 412 วัน

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 5 ต้นเหตุแห่งทุกข์เกิดจากอธิบดี ร้องต่อปลัดกระทรวงพิจารณาถึงที่สุดแล้ว หากไม่เห็นด้วยต้องฟ้องศาลปกครอง (ต่อ)

- คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของปลัดกระทรวงเป็นที่สุด ตามข้อ 25 วรรคสาม ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์ฯ พ.ศ. 2551 จึงวินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์กรณีนี้ไว้พิจารณา
- ให้ไปฟ้องศาลปกครองชั้นต้น

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 6 ก.พ.ค. ไม่รับเรื่องคับข้องใจที่มาจากกฎหรือหนังสือเวียน ก.พ. ไว้พิจารณา

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ กรมอุทยานฯ กับพวก ๒๑ ราย ได้มีหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. ขอความเป็นธรรม รวม ๒ ประเด็น

(๑) การที่กรม ไม่ปฏิบัติตามหนังสือเวียนของ ก.พ/ ว. ๒๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒ ทำให้ผู้ร้องกับพวกเสียสิทธิอันควรได้รับในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นนักวิชาการ ชำนาญการพิเศษ นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) ทำให้เสียรายได้จากการที่ไม่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษรองรับ

ก.พ.ค.เห็นว่า สาระสำคัญของร้องทุกข์ มีเหตุจากอธิบดีจึงต้องร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง หากผลเป็นประการใด และผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วย ก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองต่อไป จึงวินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์นี้ไว้พิจารณา

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.สั่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณี 7 ร้องทุกข์ผิดตัว ข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี ต้นเหตุแห่งทุกข์คือรัฐมนตรี

- นักจัดการงานทั่วไป สังกัด สร.กระทรวงทรัพยากรฯ ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.ว่า ปลัดกระทรวงฯ ไม่พิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ 2553
- การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 (4) แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้การบรรจุและแต่งตั้งในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รมว.เจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 2 บัญญัติว่า สร.ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ สร.ขึ้นตรงต่อ รมว.

- วินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณา

ตัวอย่างคำวินิจฉัยร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. สั่งให้ยกคำร้องทุกข์

- กรณีที่ 8 ยกคำร้องทุกข์อดีตปลัดกระทรวง โดยนายกรัฐมนตรีใช้คำสั่งชอบ
- อดีตปลัดกระทรวงร้องถูกโยก เป็น ทปษ.นรม.ฝ่ายข้าราชการประจำ ไม่เป็นธรรม และไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- วินิจฉัยว่า นรม.ใช้อำนาจหน้าที่ ตาม ม.๑๑(๔) พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
- ก.พ.ค. ตรวจสอบจากข้อเท็จจริงแล้ว ยังไม่อาจชี้ว่าเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ และไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม
- คำร้องทุกข์จึงไม่อาจรับฟังได้

ศาลปกครองสั่งคืนตำแหน่งปลัด มท.ให้พีรพล‘

โดย : กรุงเทพธุรกิจออนไลน์วันที่ 19 พฤศจิกายน 2555

- **ศาลเห็นว่า** การปฏิบัติราชการของ ครม. และรัฐมนตรีต้องเป็นไปตามกฎหมายตามหลักนิติธรรม
- ซึ่งการออกคำสั่งของผู้ถูกฟ้องที่ 1 ให้ไปเป็นที่ปรึกษา นรม. โดยอ้างเหตุผู้ฟ้องรับราชการในกระทรวงมหาดไทยมานานเป็นผู้มีประสบการณ์ทำให้การบริหารราชการในฝ่ายปกครองประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายด้านความมั่นคงของรัฐ และนโยบายสำคัญเร่งด่วนหลายเรื่องต้องดำเนินการนั้น
- ข้ออ้างยังขัดต่อพฤติการณ์และแนวปฏิบัติของผู้ถูกฟ้อง เพราะหากรัฐบาลมีนโยบายสำคัญในส่วนเกี่ยวข้องกับฝ่ายปกครอง ผู้ถูกฟ้องทั้งสองสามารถมอบหมายนโยบายให้ผู้ฟ้อง ที่ขณะนั้นเป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย รับไปปฏิบัติ

ศาลปกครองสั่งคืนตำแหน่ง ปลัด มท.ให้ 'พีรพล'

- ซึ่งแม้การที่ผู้ถูกฟ้องที่ 1 มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี วันที่ 20 ม.ค.52 และ รมว.มหาดไทย มีหนังสือแจ้งไปยังเลขาธิการ ครม. เพื่อเสนอ ครม.พิจารณาในวันเดียวกัน จะไม่ได้เป็นข้อบ่งชี้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แต่แสดงให้เห็นพฤติการณ์ที่เร่งรีบ แฝงซึ่งวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ใช่เหตุผลแท้จริงที่ผู้ถูกฟ้องทั้งสองอ้างเป็นเหตุผล
- อีกทั้งปรากฏด้วยว่าขณะนั้นผู้ฟ้องมีอายุราชการในการดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยอีกถึง 2 ปี จะมีเวลาทำงานมากกว่านายวิชัย ศรีขวัญ ที่เมื่อดำรงตำแหน่งปลัดแล้วมีเวลาทำงานเพียง 6 เดือน

ศาลปกครองสั่งคืนตำแหน่งปลัด มท.ให้พีรพล‘

- ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องทั้งสอง อ้างว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนการสั่งย้ายนั้น เห็นว่า ตั้งแต่ผู้ถูกฟ้องที่ 1 มีคำสั่งย้ายผู้ฟ้อง ตั้งแต่วันที่ 20 ม.ค.52 ก็ไม่ปรากฏว่าได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ
- จึงพิพากษา ให้เพิกถอนคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 17/2552 ลงวันที่ 20 ม.ค.52 และเพิกถอนการโอนไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี และให้คืนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับในตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยให้เสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันคดีถึงที่สุด

ตัวอย่างที่ 9 คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. สู่การวินิจฉัยของศาลปกครองชั้นต้น และ ศาลปกครองสูงสุด

- ถวิล เปลี่ยนศรี เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม คำสั่งโอนย้าย ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๔ จาก เลขาธิการ สมช. ไปเป็น ทปษ.นรม ไม่ชอบ
- ซึ่ง ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยว่า การโอนย้ายเป็นดุลพินิจโดยชอบของนายกรัฐมนตรี
- ถวิล ได้ฟ้องเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยคดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำพิพากษาตัดสินไปเมื่อปี 2556 ว่าคำสั่งย้ายถวิลฯไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แต่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยจึงยื่นอุทธรณ์ ต่อศาลปกครองสูงสุด ในปี 2556
- และสุดท้ายศาลปกครองสูงสุดได้มี คำวินิจฉัยชี้ขาดคดีนี้ เมื่อวันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2557 ว่าการโอนย้ายมิชอบและให้คืนตำแหน่ง

คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. ฝ่ายข้างน้อย จำนวน 3 เสียง เห็นว่า นายกรัฐมนตรีคู่กรณีในการร้องทุกข์ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

1. เพราะกระบวนโอนย้ายผู้ร้องทุกข์แสดงให้เห็นว่ามีการนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาในการโอนย้ายครั้งนี้ อันเป็นการขัดต่อมาตรา 42 (5) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

2. นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นได้ว่าการย้ายครั้งนี้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น และของพรรคการเมือง

การออกคำสั่งโอนย้ายผู้ร้องทุกข์ซึ่งถือเป็นการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่งในกรณีนี้จึงเป็นการออกคำสั่งโดยขัดต่อกฎหมายและเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. เสียงข้างน้อย เห็นว่า

ดังนั้น การดำเนินการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์จึงมีลักษณะขัดต่อระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มิได้เป็นกลางทางการเมืองตาม มาตรา 42 (5) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำให้คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 152/2554 ลงวันที่ 7 กันยายน 2554 และประกาศที่เกี่ยวกับ ผู้ร้องทุกข์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สมควรวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและประกาศที่เกี่ยวกับผู้ร้องทุกข์ดังกล่าว โดยให้ดำเนินการตามมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 46 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 รวมทั้งมีมติกำหนดระยะเวลาดำเนินการดังกล่าวไว้ด้วยตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 6 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2554 ต่อไป

ก.พ.ค. ฝ่ายข้างมาก จำนวน ๔ เสียง เห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

1. การใช้ดุลพินิจของ คู่กรณีฯในการออกคำสั่งลงวันที่ 7 กันยายน 2554 ให้ผู้ร้องทุกข์ไปปฏิบัติราชการที่ สนร.นั้น เป็นการใช้ดุลพินิจตามอำนาจหน้าที่

1.1 เป็นไปตามม. 11 (3) (4) แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งมิได้กำหนดข้อจำกัดไว้ และไม่ปรากฏพฤติการณ์ว่าเป็นการใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือเป็นการใช้อำนาจก้าวก่ายแทรกแซงเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ก.พ.ค. ฝ่ายข้างมาก จำนวน ๔ เสียง เห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

1.2 อีกทั้งการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วตามมาตรา 57 (1) มาตรา 63 วรรคหนึ่ง มาตรา 132 วรรคหนึ่ง มาตรา 137 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหนังสือเวียนของ ก.พ.ที่ นร 1006/ว 4 ลง 20 กุมภาพันธ์ 2552

คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่เห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น

- 2. คำชี้แจงของคู่กรณีฯข์มีน้ำหนักรับฟังได้ ที่ว่าการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์เพื่อประโยชน์ของการบริหารราชการแผ่นดิน
- เนื่องจากนโยบายที่ นรม.แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 นั้นเป็นหน้าที่ในการใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายที่แถลงต่อรัฐสภา ซึ่งรวมทั้งยุทธศาสตร์ด้านการบริหารบุคคลด้วย ได้คัดเลือกผู้ร้องทุกข์ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาช่วยปฏิบัติงาน จึงเป็นคำชี้แจงที่มีเหตุผล
- สรุปรับฟังได้ว่า การสับเปลี่ยนบุคคลในตำแหน่งระดับสูงขององค์กรต่างๆนั้น พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้ให้อำนาจ นรม. ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด ใช้ดุลพินิจในการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน

ก.พ.ค. จึงเห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น

3.. ข้อร้องทุกข์ที่อ้างพฤติกรรมของรองนายกรัฐมนตรี (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) ว่าเป็นการก้าวก่ายแทรกแซงของฝ่ายการเมืองนั้น เห็นว่าไม่มีน้ำหนักที่จะชี้ให้เห็นว่าการใช้ดุลพินิจของคู่กรณีในการร้องทุกข์แสดงถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองแต่อย่างใด และในกระบวนการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์ ก็มิได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของบุคคลที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้าง

ก.พ.ค. จึงเห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์ ทั้งนี้หากผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. สามารถใช้สิทธ์ฟ้องศาลปกครองชั้นต้นได้ภายใน 90 วัน

เหตุแห่งการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

ขณะที่ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ (นักบริหารระดับสูง) ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านความมั่นคงแห่งชาติต่อ สภาความมั่นคงแห่งชาติและ ครม. ได้ถูกคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 7 กย. 2554 ให้ไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ปรึกษา นรม.ฝ่ายข้าราชการประจำ สลน.

ต่อมาได้มีประกาศฯวันที่ 30 กันยายน 2554 ให้พ้นจากเลขาธิการ สมช. ให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา นรม. ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของเลขาธิการนายกรัฐมนตรี การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา จึงไม่อาจเสนอแนะนโยบายด้านความมั่นคงต่อนายกรัฐมนตรีได้โดยตรง แต่จะต้องเสนอผ่านเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. และฟ้องศาลปกครอง ของคดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

- ถวิลฯ เห็นว่า การโอนย้ายดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง เป็นการใช้อำนาจกลั่นแกล้ง ลดบทบาทหน้าที่และศักดิ์ศรีในทางราชการอันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดกับระบบคุณธรรม จึงได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ต่อมา ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยยกคำร้องทุกข์
- เป็นเหตุให้ ถวิลฯ ยื่นฟ้องนายกรัฐมนตรีและ ก.พ.ค. เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ ต่อศาลปกครองเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งย้ายดังกล่าว และขอให้ตนกลับคืนสู่ตำแหน่งเดิม

ประเด็นวินิจฉัยคดีคดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

- คำสั่งฉบับ 30 กย. 2554 ที่ให้พ้นจากตำแหน่ง เลขาธิการ สมช. และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทปษ. นรม. ฝ่ายข้าราชการประจำ นั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ?
- ในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งทางปกครอง ศาลจะพิจารณาว่า
- 1. ผู้ใช้อำนาจได้ดำเนินการออกคำสั่งโดยถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ?
- และ 2. ผู้มีอำนาจออกคำสั่งได้ใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ?

ประเด็นแรก กระบวนการหรือขั้นตอนในการออกคำสั่ง คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

- รองนายกรัฐมนตรีและเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้มีการตกลงยินยอมในการให้โอนและรับโอนจากตำแหน่งเลขาธิการ สมช.ไปดำรงตำแหน่ง ทปษ. นรม. และได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี
- กรณีการออกคำสั่งโอนย้ายจึงถือว่าได้ดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นแล้ว

คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี
ประเด็นพิจารณา ดุลพินิจที่ใช้ในการออกคำสั่ง

- ศาลปกครองย่อมมีอำนาจตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจของฝ่ายบริหารในแง่ของความชอบด้วยกฎหมาย
- ไม่ปรากฏว่าได้มีการเสนอหรือแสดงถึงเหตุผลในการโอนไว้อย่างชัดแจ้งโดยปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 7 กย. 2554 ซึ่งระบุเหตุผลไว้เพียงกว้างๆ ว่า “เพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ” จึงถือเป็นการโอนย้ายที่มิได้มีการให้เหตุผลของการโอนไว้
- นรม. อ้างว่าต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านความมั่นคงแห่งชาติมาช่วยปฏิบัติราชการในฝ่ายนโยบาย แต่ข้อเท็จจริงคือตั้งแต่ โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ ก็มิได้มีการมอบหมายงานให้เลย จึงไม่เป็นไปตามที่ นรม อ้างความจำเป็น รวมทั้งไม่ปรากฏความบกพร่องในการทำงานของผู้ฟ้องคดี แต่อย่างใด

คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดถือเป็นที่สุด

- กรณีจึงถือว่าฝ่ายบริหารได้ใช้อำนาจดุลพินิจในการออกคำสั่งย้ายโดยไม่มีเหตุผลรองรับ อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ศาลปกครองสูงสุดจึงพิพากษาให้เพิกถอน คำสั่ง ลงวันที่ 30 กย. 2554 โดยกำหนดให้การเพิกถอนมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับคือวันที่ 30 กันยายน 2554 และให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการเพื่อให้ผู้ฟ้องคดีกลับคืนสู่ตำแหน่งเดิมภายใน 45 วัน
- ซึ่งคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดถือเป็นที่สุด มีผลเป็นการผูกพันและบังคับให้คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด(คดีหมายเลขแดงที่ อ.33/2557)

คดีนี้...ศาลปกครองสูงสุดได้วางบรรทัดฐานสำคัญการใช้อำนาจดุลพินิจของรัฐในการบริหารงานบุคคล

- การออกคำสั่งทางปกครอง นอกจากจะต้องชอบด้วยขั้นตอนกระบวนการตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องมีเหตุผลรองรับที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริงประกอบด้วย
- เพราะการโยกย้ายข้าราชการเป็นเรื่องที่กระทบสิทธิของข้าราชการรวมทั้งกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนการบริการสาธารณะต่างๆ จะอ้างเพียงเพื่อความเหมาะสมหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หรืออ้างเหตุผลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงคงไม่ได้

กิจกรรมกลุ่ม ลองตอบคำถาม 10 ข้อ

1. เมื่อพรรคพวกฝ่ายตรงข้ามขึ้นเป็นใหญ่ เราควรวางตัวอย่างไรดี
2. จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดหรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี จะทำอย่างไหนดี
3. เพื่อนร่วมงาน ทำดีต่อหน้าลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี
4. ลูกน้องมีวินัยแต่ขาดความรับผิดชอบ กับลูกน้องมีความรับผิดชอบแต่ขาดวินัย จะเลือกลูกน้องแบบไหนดีกว่ากัน
5. ผลการประเมินครึ่งปี ของผม/ดิฉันไม่ยุติธรรมเลย อยากให้หัวหน้าประเมินผลงานให้สองขั้น
6. ลูกน้องของท่านมาสายเสมอ แต่กลับก่อนเป็นประจำ จะทำอย่างไรดี
7. เพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสกหน้า กลางห้องประชุม
8. เมื่อลูกน้อง กลายมาเป็นหัวหน้าควรทำอย่างไรดี
9. มีความคิดเห็นต่างจากคนอื่นตลอดเวลา จนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวเขาว่าเราโง่
10. วิธีรับมือกับผู้บริหารที่ชอบล้วงลูก

เฉลย

ข้อ 1.เมื่อพรรคพวกฝ่ายตรงข้ามขึ้นเป็นใหญ่ ควรวางตัวอย่างไรดี

- 1. ตั้งใจทำงาน และใช้ผลงานเป็นเครื่องพิสูจน์ความสามารถ เชื่อว่าคนดี ตกน้ำไม่ไหลตกไฟไม่ไหม้ คนเก่งที่มีผลงาน ย่อมเป็นที่ต้องการของทุกฝ่าย
- 2. พยายามวางตัว ให้เป็นกลางมากที่สุด อย่าเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง มากเกินไป ทำตัวให้เข้าได้กับทั้งสองฝั่ง โดยไม่จำเป็น ต้องสนิทสนมกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง คบได้กับทุกคน
- 3. สละเวลาส่วนตัว ไปร่วมกิจกรรมนอกงาน หรืองานสังสรรค์บ้าง กับทั้ง 2 ฝ่าย
- 4. พูดให้น้อยลง ฟังให้มากขึ้น พยายามสงบปากสงบคำซะอย่าให้อีกฝ่ายหนึ่ง รู้สึกหมั่นไส้
- 5. ในทุกสังคม เมื่อมีฝ่ายซ้ายและมีฝ่ายขวา ยอมต้องมีคนที่อยู่ตรงกลาง ซึ่งไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มองหาให้เจอว่า พวกเขาเหล่านี้ คือใคร จากนั้นจงใช้เวลากับพวกเขาให้มากขึ้น

เฉลย

ข้อ 2. จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิด หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี

- 1. เรื่องที่ต้อง "กลืนเลือด" คือ เรื่องอะไร
- หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง หรือหลักศีลธรรมจรรยาบรรณอันดีงามของสังคม การยืนหยัดในความถูกต้องเป็นเรื่องที่สมควรทำ แม้จะมีผลเสียกับใครก็ตาม เพราะหากเราไม่ยึดความถูกต้อง ผลเสียอาจตามมามากกว่าในภายหลัง
- ตัวอย่างเช่น อดีต CEO ของบริษัทเก่าแก่ของญี่ปุ่น (Olimpus) ออกมาเปิดโปงความไม่โปร่งใส ของคณะกรรมการบริษัท จนเป็นเหตุให้ตัวเองต้องถูกไล่ออก แต่สุดท้ายกลับชนะคดี ส่วนที่มกรรมการบริษัททั้งหมด ถูกกฎหมายเล่นงาน เป็นต้น ภาษาอังกฤษเรียกวิธีการของคนเหล่านี้ว่า Whistle Blower หรือ "คนเป่านกหวีด" ในบ้านเมืองเรา ก็เริ่มมีคนใจกล้า ที่ตัดสินใจออกมา "เป่านกหวีด" เพื่อความถูกต้อง มากขึ้นเรื่อยๆ

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)
จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิด หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี

- 2. หากต้องยืนหยัดตามความถูกต้อง ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับเจ้านาย มันร้ายแรงเพียงใด และผลกระทบที่จะมีต่อคุณ หากยอมเป็นผู้รับผิดเอง มันมากมายขนาดไหน

หากผลเสียที่มีต่อคุณ ไม่มากนัก ถ้ายอมรับผิด แต่ผลกระทบอาจมีมากกว่า ถ้าเจ้านายเป็นฝ่ายผิด แบบนี้ การยอมรับผิดไปก่อน ก็อาจเป็นการ "สร้างบารมี" อย่างหนึ่งกับเจ้านาย

แต่ถ้าผลกระทบมันกลับกัน เช่น ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับคุณใหญ่โตมาก ในขณะที่ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น กับเจ้านายไม่มากนัก แบบนี้การตัดสินใจเปิดเผยความจริงก็อาจเป็นวิธีการที่เหมาะสม

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)

จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิด หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี หลังจากพิจารณาปัจจัยทั้ง 2 อย่างข้างต้นแล้ว จากนั้นจึงพิจารณาทางเลือก

ทางเลือกที่ 1 <u>ยืดหยัดในความถูกต้อง</u>

ข้อดี คือ เป็นคนที่มีภาพลักษณ์ "ยึดมั่นในหลักการ" ไม่โอนเอียงไปตามกระแส เพราะเชื่อว่า "คนดีตกน้ำไม่ไหล ตกไฟไม่ไหม้"

แต่ข้อเสีย คือ คนอื่นอาจมองว่าเอาตัวรอด แปลกแยกจากเพื่อนฝูง และเป็นการสร้างศัตรูโดยไม่รู้ตัว

- ทางเลือกที 2 <u>ยอมเป็นผู้รับผิด</u>
- ข้อดี คือ ได้ใจคนที่ทำงานด้วย เหมือนพระเอกขี่ม้าขาวมาช่วยชีวิต
- ข้อเสีย คือ คนที่ทำผิดอาจไม่สำนึกและ ไม่คิดว่าการที่เรายอมรับผิด อันที่จริงเป็นการ "ออกรับแทน" เลย กลายเป็นทำบุญไม่ขึ้น

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)

จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิด หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายอย่างไหนดี

ทางเลือกที่ 3 ซื้อเวลาไปก่อน โดยยังไม่พูดอะไร แล้วค่อยออกมาพูดคุย กับผู้ที่เกี่ยวข้องนอกรอบ
ข้อดี คือ มีเวลาคิดไตร่ตรองให้รอบครอบและ มีโอกาสปรึกษาหารือกัน เพราะ "หลายหัวย่อมดีกว่าหัวเดียว“
ข้อเสีย คือ เรื่องบางเรื่องอาจไม่สามารถซื้อเวลาได้ จำเป็นต้องตอบ "รับ" หรือ "ปฏิเสธ" ณ เวลานั้นเลย

- ทางเลือกที่ 4 รับผิดคนละส่วน โดยยอม "กลืนเลือด" สักครึ่งอึกและ ชี้แจงเหตุผลเพื่อยืนยันในความถูกต้องบางส่วน
- ข้อดี คือ คนอื่นจะไม่รู้สึกเกลียดมากจนเกินไป เพราะไม่ได้เอาตัวรอดเพียงคนเดียว
- แต่มี ข้อเสีย คือ ข้อมูลบางอย่างถ้าไม่เปิดเผยให้หมดยิ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดไปกันใหญ่

เฉลย
ข้อ 3 เพื่อนร่วมงาน ไม่ซื่อสัตย์ ทำดีต่อหน้า ลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี

- 1 *ถ้าสนิทกัน* ให้หาโอกาสบอกตรงๆ ว่าเราไม่ชอบ ให้ทำแบบนี้ มีอะไรมาคุยกันดีกว่า การไปพูดลับหลัง นอกจากจะไม่ช่วยแก้ปัญหาแล้ว ยังอาจทำให้เข้าใจผิดกันได้อีกด้วย

2. *ถ้าไม่สนิท* ขนาดพูดคุยกันตรงๆ ได้หรือเคยพูดแล้ว แต่ไม่ดีขึ้น ให้หาตัวช่วย เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้าโดยตรงของคุณ

3. *หากทำทุกอย่างแล้ว แต่ยังไม่ได้ผล* ลองเลิกคุยกับเขาสักพัก ให้ความช่วยเหลือ แต่เฉพาะในเรื่องงาน ส่วนความสัมพันธ์ส่วนตัว ให้รักษาระยะห่างไว้ ทำให้เขาเห็นว่าเราเปลี่ยนไป อาจช่วยให้เขาสำนึกได้บ้าง

เฉลยข้อ 2 (ต่อ) เพื่อนร่วมงาน ไม่ซื่อสัตย์ ทำดีต่อหน้า ลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี

การที่เพื่อนไปพูดลับหลัง บางทีปัญหาอาจมาจากตัวเราเองก็เป็นได้ ลองพิจารณาดูซิว่า

1. เรามีพฤติกรรม หรือลักษณะอะไร ที่ทำให้เขาไม่อยาก หรือไม่กล้ามาพูดคุยด้วยตรงๆ ไหม

- 2. สิ่งที่เขาเอาไปนินทาลับหลัง เราเป็นอย่างนั้นจริง หรือเปล่า ถ้าจริงแทนที่จะรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ ลองเอากลับมาปรับปรุงตัวเองจะดีกว่าไหม
- สุดท้ายหากทำยังไงๆ เพื่อนคนนี้ก็ยังคงเป็นเช่นเดิม ให้นึกถึงคำโบราณที่ว่า *“การนินทากาเลเหมือนเทน้ำ ไม่ชอกช้ำเหมือนเอามีด ลงกรีดหิน”* จะได้ไม่คิดมาก

เฉลย
ข้อ 4 ความมีวินัยแต่ขาดความรับผิดชอบ กับมีความรับผิดชอบแต่ขาดวินัย แบบไหนดีกว่ากัน ตอบ ไม่ต้องเลือกทั้ง 2 คน

1. **คนทำงานไม่ดีแต่มีวินัย** ถึงแม้จะมาทำงานตรงเวลา แต่เข้าข่ายทำงานแบบซังกะตาย ไม่ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ หัวหน้าต้องปวดหัว คอยจำจี้จำไชกับเรื่องไม่เป็นเรื่อง

วิธีแก้ไข เรียกมาคุย อธิบายให้เข้าใจด้วยว่า **ผลงาน กับพฤติกรรม เป็นเรื่องที่แยกจากกัน** หมายความว่า ผลงานดี ไม่ได้แปลว่า จะทำตัวอย่างไรก็ได้ คนที่ผลงานดี ต้องมีพฤติกรรมเหมาะสม ตามที่องค์กรคาดหวังด้วย

- 2. **คนทำงานดีแต่ไม่มีวินัย** แม้มีผลงานดี แต่พฤติกรรมจะเป็นต้นแบบที่ไม่ดีกับคนอื่น และอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบขึ้น จนนำไปสู่ปัญหาในวงกว้าง
- **วิธีแก้ไข** เรียกมาคุยเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และ กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ให้ชัดเจน โดยซอย KPI ให้ย่อยลงเป็นรายสัปดาห์ แทนที่จะเป็นรายเดือน หรือ รายไตรมาสแบบที่ผ่านมา จากนั้น ตกลงวิธีการติดตามความคืบหน้าทุกๆ 1-2 อาทิตย์ เพื่อให้แน่ใจว่าผลงานค่อยๆ ดีขึ้น

เฉลย
ข้อ 5. ผลการประเมินครึ่งปี ของผม/ดิฉันไม่ยุติธรรมเลย

1. กลับไปคุยกับหัวหน้า ขอความเห็นเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุง โดยถามหัวหน้า 3 ข้อ :
ก) มีอะไรที่ยังไม่ได้ทำ ควรเริ่มต้นทำหรือทำให้มากขึ้น (Start)
ข) มีอะไรที่ทำเป็นประจำ ควรหยุดทำ หรือทำให้น้อยลง (Stop)
ค) มีอะไรที่ทำได้ดีอยู่แล้ว ควรทำต่อไป (Stay)

2. เมื่อได้รับความเห็น จากหัวหน้ามาแล้ว จงตั้งใจทำให้มาก และสม่ำเสมอที่สุด เท่าที่เป็นไปได้ ทุกๆ ข้อ

3. เมื่อเวลาผ่านไป 3 เดือน กลับไปหาหัวหน้าอีกที เพื่อสอบถามความคืบหน้า ว่าเห็นการเปลี่ยนแปลงบ้างหรือไม่ รวมทั้งขอคำแนะนำเพิ่มเติม

- 4. ตั้งใจทำต่อไป อย่าได้ย่อท้อ เหมือนนักกีฬา ที่สู้จนวินาทีสุดท้าย หากยังไม่หมดเวลาก็ยังไม่หยุดเล่น ฉันใดก็ฉันนั้น

เฉลย 6. ลูกน้องมาสาย แต่กลับก่อนเป็นประจำ ทำอย่างไรดี

- 1. อย่าประชดชีวิต ด้วยการทำตามอย่างพวกเขา
- 2. ก่อนที่จะหาทางแก้ไขคนอื่น ต้องพยายาม ปิดช่องโหว่ของตัวเอง ให้ดีเสียก่อน
- 3. หาพวก รวบรวมคน ที่ไม่เห็นด้วย กับการกระทำ หรือพฤติกรรมอย่างนี้ จากนั้นหาโอกาสพูด ให้ผู้ใหญ่ หรือ HR รับทราบ
- 4. ตั้งใจทำงานของเราให้ดี พยายามให้เต็มที่ เน้นเรื่องผลงานและ การเรียนรู้เป็นหลัก

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสกหน้า กลางห้องประชุม

- 1. อย่าทะเลาะกับลูกน้อง กลางห้องประชุม
- เพราะหากผู้ใหญ่ทะเลาะกับเด็ก ผู้ใหญ่มีแต่เสีย กับเสีย
- 2. อย่าเงียบๆ งงๆ แล้วปล่อยให้เหตุการณ์ผ่านไปในห้องประชุม
- ทันที ที่ลูกน้องแสดงอาการอย่างนั้น ให้ควบคุมสติ แล้วพูดด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล แต่จริงจังว่า “ฉันไม่ใช่เพื่อนเล่นของเธอนะ เสร็จจากประชุมแล้ว ไปพบพี่ที่ห้องด้วย” จากนั้น ดำเนินการประชุมต่อไป ข้ามไปวาระอื่นก่อนก็ได้
- 3. จบการประชุม ต้องนำเรื่องนี้ไปเล่า ให้หัวหน้าโดยตรงของคุณฟัง เพื่อให้รับทราบและ ขอคำแนะนำ (อย่างน้อยที่สุด หาพวกไว้ก่อน เผื่อจำเป็นต้องใช้ในอนาคต)

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสกหน้า กลางห้องประชุม ---ต่อ

- 4. เรียกลูกน้องคนนี้มาคุย เป็นการส่วนตัว เพื่อ “ปรับทัศนคติ” ต้องตักเตือน โดยการพูดตรงๆ แต่ไม่แรง ด้วยหลักการ AEIOU ซึ่งประกอบไปด้วย
- A (Assume Positive) แปลว่า ทึกทักไว้ก่อนว่า ลูกน้องไม่ได้ตั้งใจ หรือมีเจตนาไม่ดี เช่น พูดว่า “พี่เข้าใจว่า ที่เธอพูดออกมาในห้องประชุม อาจไม่ได้ตั้งใจ ที่จะพูดจาทำนองท้าทาย”
- E (Express Feeling) แปลว่า อธิบายความรู้สึกของเรา ที่มีต่อเหตุการณ์นั้น เช่นพูดว่า “แต่พี่รู้สึกโกรธและ เสียหน้า กับคำพูดของเธอในห้องประชุมวันนี้”
- I (Identify Expectation) แปลว่า ระบุความคาดหวัง ที่ต้องการเห็นให้ชัดเจน เช่นพูดว่า “ต่อไปพี่อยากให้เธอ ระมัดระวังคำพูด ถ้าจะพูดเล่น ต้องดูเวลาและ สถานที่ให้เหมาะสม)
- O (Outcome) แปลว่า บอกผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น กับตัวพนักงาน ทั้งเชิงบวกและ เชิงลบ เช่นพูดว่า “ถ้าเธอทำตามที่พี่บอก พี่ก็จะไม่ถือโทษ คิดว่าเธอไม่ได้ตั้งใจ แต่ถ้ายังมีเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นอีก พี่จำเป็นต้อง ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร”
- U (Understanding Check) แปลว่า เช็คความเข้าใจ หลังจบบทสนทนา เช่นพูดว่า “เธอมีความเห็นอย่างไร กับสิ่งที่พี่พูด"

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสกหน้า กลางห้องประชุม ---ต่อ

- 5. หากพนักงานแก้ตัวว่า “ไม่ได้ตั้งใจ” “ไม่ได้พูดอย่างนั้น” หรือ “หนูพูดเล่น” เป็นต้น
- ให้รับฟัง และยืนยันว่า คุณไม่ต้องการเห็นเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีก
- จากนั้นให้อภัยเจ้าหน้าที่ หากเขา/เธอปรับตัวดีขึ้น จงลืมเรื่องนี้ไปเสีย
- แต่ถ้ายังมีเหตุการณ์คล้ายๆ เดิมเกิดขึ้นอีกครั้งคราวนี้ต้องตัดใจ ลงโทษตามสมควร แม้จะกระทบความรู้สึก ที่มีต่อกันบ้าง คิดซะว่าที่ลงโทษ ไม่ใช่เพราะเกลียด แต่เพราะรักและ ไม่อยากเห็นเขา มีนิสัยอย่างนี้ติดตัวไปในอนาคต

เฉลย 8. เมื่อลูกน้อง กลายมาเป็นหัวหน้า ควรทำอย่างไรดี

- การโศกเศร้าเสียใจ แม้เป็นเรื่อง ธรรมชาติของมนุษย์ปุถุชน แต่ก็ไม่ช่วยให้อะไรดีขึ้น
- คำถามว่า “ทำไมเป็นเช่นนี้” ทำให้คุณวกวนอยู่กับความคิด ยิ่งคิด ยิ่งกลัดกลุ้มหัวใจ
- ยอมรับความจริงว่า บางอย่างในชีวิต ไม่สามารถควบคุมได้ แทนที่จะจิตตก ฟูมฟาย เสียอกเสียใจ
- กลับมาเปลี่ยนคำถาม “เราจะทำอย่างไร กับเหตุการณ์เช่นนี้” เพื่อจะได้มีความสุข และประสบความสำเร็จมากขึ้น
- 1. ใช้เหตุการณ์นี้ เป็นแรงผลักดัน ให้ตั้งใจพัฒนาตนเอง และแสดงผลงานที่โดดเด่น มากขึ้นกว่าเดิม
- 2. เปิดใจ เรียนรู้จากคนรุ่นหลังบ้าง
- 3. ถือโอกาสฝึกฝน และชัดเกลาจิตใจตนเอง ให้เป็นคนมีความเมตตา และมองโลกตามความเป็นจริง

9. มีความคิดเห็นต่างจากคนอื่น ตลอดเวลา จนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวเขาว่าเราโง่

- หากอยากเป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญและเก่งเหมือนปราชญ์ ต้องยึดหลัก สุ-จิ-ปุ-ลิ
- สุ - มาจาก สุตตะ หมายถึง "ฟัง ดู อ่าน" คนจะเก่งได้ไม่ได้เริ่มต้นจากการพูด แต่เริ่มต้นด้วยการ เป็นคนเปิดกว้าง รับฟัง ช่างสังเกตและรักการอ่าน
- จิ - มาจาก จิตตะ หมายถึง "คิด พิจารณา ใคร่ครวญ" จากนั้นจึงนำสิ่งที่ได้ฟัง ได้เห็น ได้อ่าน มาคิดวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรอง ยังไม่มีตรงไหนบอกให้พูดเลย
- ปุ - มาจาก ปุจฉา หมายถึง "สอบถาม ค้นหาคำตอบ พิสูจน์ข้อสงสัย" หลังจากได้คิดอย่างรอบครอบ ในสิ่งที่ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นมาแล้ว หากเกิดข้อสงสัย หรือไม่แน่ใจ ก็ให้ซักถามจากผู้รู้เพื่อให้คลายความสงสัย
- ลิ - มาจาก ลิขิต หมายถึง "เขียน จดบันทึก" เมื่อหมดความสงสัย เข้าใจสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้แล้ว ก็ให้บันทึกไว้ เพื่อกันลืมและ ที่สำคัญสามารถกลับมาทบทวนได้อีก ในอนาคต

เฉลย 10. วิธีรับมือกับผู้บริหารที่ชอบล้วงลูก

- มองจากตัวเราก่อน ให้แก้ที่ตัวเราก่อน
- 1. เราทำงานช้า (เมื่อเทียบกับ ความคาดหวังของหัวหน้า) ดังนั้น หากต้องสั่งงานผ่านเรา ก็จะยิ่งช้าเข้าไปอีก
- 2. เราไม่มีความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เท่ากับลูกน้องของเรา ดังนั้น หัวหน้าจึงคิดว่า ถ้าคุยกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง น่าจะเข้าใจได้ง่ายกว่า
- 3. เรากับหัวหน้า มีความคิด หรือความเชื่อในเรื่องบางเรื่องที่สวนทางกัน ทำให้หัวหน้าคิดว่าถ้าเรื่องนี้ผ่านเรา อาจทำให้ต้องโต้เถียงกันนาน จึงข้ามไปหาลูกน้องเลยดีกว่า
- 4. งานนั้นๆ มีรายละเอียดมาก หัวหน้าต้องการให้แน่ใจว่าไม่หลุดรายละเอียดปลีกย่อย จึงขอคุยเองโดยตรง
- 5. เป็นงานด่วน รอไม่ได้และ เผอิญเราไม่อยู่ หรือยังติดงานอื่น จึงไม่อยากรบกวน เลยคุยเองโดยตรงกับลูกน้องระดับรองลงไป เป็นต้น

เฉลย10. วิธีรับมือกับผู้บริหารที่ชอบล้วงลูก

- **มุมที่เกิดจากตัวหัวหน้า**
- 1. เป็นคนใจร้อน ไม่ชอบรอ คิดอะไรได้ ก็อยากสั่งการทันที มีคำถามอะไร ก็อยากถามเลย
- 2. มีสไตล์การบริหารแบบรวบอำนาจ คือ ทุกอย่างต้องคิดเอง ดำเนินการเองและ ตัดสินใจเอง ไม่ชอบผ่านใคร
- 3. ลืมคิดไปว่าควรต้องสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา ไม่ได้ตั้งใจที่จะ "ข้ามหัว" ใคร แต่แค่ติดนิสัยเดิม ที่เคยสั่งการโดยตรง
- 4. มีนิสัยไม่ไว้ใจใคร เชื่อว่าทุกอย่างต้องฟังด้วยหู และ เห็นด้วยตาของตัวเองเท่านั้น
- 5. ตั้งใจจะกดดัน หรือบีบคนตรงกลาง ให้รู้สึกไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่ต้องมีก็ได้ จึงจงใจ "ข้ามหัว" ไปเสียดื้อๆ เป็นต้น

นี่แค่ยกที่ ๑ เท่านั้นนะ
ยกที่ ๒ จัดเต็ม

สามรูปแบบหลักของการทุจริต

- **1. การทุจริตทั่วไป** : เกิดจากงานการให้บริการแก่ประชาชน ในการออกใบอนุญาต, งานตรวจสอบควบคุมความยุติธรรม, การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
- เช่น **เรียกรับเงิน ยักยอกบางส่วน**
- **2. ทุจริตในการบริหารงบประมาณโครงการ**
  - การทุจริตเกี่ยวกับ**การเงินและบัญชี**
  -เจ้าหน้าที่อาศัยโอกาสที่ตนเกี่ยวข้องกับ**การรับหรือจ่ายเงิน**ของทางราชการ
  - **เบียดบังเงิน**ของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว แล้วแสดงรายการรับจ่ายเงินไม่ตรงตามความเป็นจริง

สามรูปแบบหลักของการทุจริต

- **3. ทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง**
  - กำหนดคุณสมบัติ ให้เอื้อประโยชน์พวกพ้อง
  - แบ่งซื้อแบ่งจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ที่จะต้องใช้ระเบียบที่ยุ่งยากมากขึ้น
  - ไม่ต่อรองราคา ให้ถูกลงทั้งที่รู้ดีว่าราคาสูงกว่าราคากลาง
  - ตรวจรับที่ไม่ได้ออกไปตรวจจริง ตรวจในเอกสาร
  - จัดซื้อจัดจ้างจากเครือญาติ
  - ร่วมมือกันของบรรดาผู้เข้าประกวดราคา โดยตกลงจะยอมให้ผู้เสนอราคารายหนึ่งเป็นผู้เสนอต่ำสุดที่เรียกว่า “ฮั้ว”
  - มีเจ้าหน้าที่รัฐให้การสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ต่อผู้เสนอราคาบางราย โดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนโดยมิชอบ
  - ข้าราชการร่วมกับนักการเมือง ริเริ่มเป็นนโยบายตั้งแต่การเสนองบประมาณหรือโครงการ จนถึงดำเนินการตรวจรับงาน

ข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง/ กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย

- กรรมการบางคน มีการทับซ้อนผลประโยชน์ส่วนตัว และภารกิจของรัฐ
- กรรมการบางคนขาดความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องที่ตรวจสอบ
- กรรมการมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาปฏิบัติ งานในหน้าที่พัสดุได้เพียงพอ
- กรรมการถูกแทรกแซงโดยผู้บริหารระดับสูง ผู้มีอิทธิพล
- ไม่มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการในเรื่องต่างๆ ที่ควรรู้
- กรรมการไม่ทำหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

ข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง/กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย *(ต่อ)*

-**การพิจารณา+ความเห็น** ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักการของ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (มีส่วนได้เสีย)

-**ไม่ทำรายงานการประชุม** และรับรองรายงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน

-**ไม่บันทึกความเห็นที่เป็นสาระสำคัญ** ซึ่งจะป้องกันกรรมการบางคนที่มีความเห็นที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

- ไม่**ทำรายงานสรุป**ความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำผิดทุจริต

รายการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
1.ในการทำงานมีการประชุมหรือชี้แจงกระบวนการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องรู้หรือไม่			
2. รู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของตนเองหรือไม่			
3.มีกฎระเบียบที่ระบุวิธีการขั้นตอนของงานที่กำลังดำเนินการหรือไม่ กี่ฉบับ ต้องระวังกี่ประเด็น			
4.มีการเขียนรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับหรือไม่			
5.การจัดการขออนุมัติค่าใช้จ่าย การเบิกจ่าย มีหลักฐานถูกต้องหรือไม่			
6.หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมโครงการมีใครที่มีประวัติทำงานผิดพลาด ไม่น่าไว้วางใจหรือไม่			
7.โครงการมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงทางการบริหารหรือไม่			

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำทุจริต

รายการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
8.ขนาดของโครงการ ใหญ่,กลาง, หรือ เล็ก			
9.ลักษณะของโครงการ : เป็นงานใหม่,เป็นงานเฉพาะกิจ, เป็นงานกิจวัตรประจำปกติ,หรือ ไม่แน่นอน			
10.ความยุ่งยากของโครงการ: เทคนิก, อุปกรณ์, จำนวนคน, ความครอบคลุมพื้นที่			
11.เป็นโครงการนโยบายของฝ่ายการเมืองหรือไม่			
12.เป็นงานที่ดำเนินการโดยบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโครงการหรือไม่			
13.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไปก่อนที่จะได้รับอนุมัติ			
14.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยแบ่งแยกวงเงินจัดซื้อจัดจ้าง			
15.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคา แต่ไม่เผยแพร่ข่าวสาร			

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำทุจริต

รายการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
16.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อที่ดินโดยผ่านคนกลางทำให้ซื้อราคาแพง			
17.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อโดยไม่พิจารณารายที่เสนอราคาต่ำสุดโดยไม่มีเหตุผลสมควร			
18.หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ ทั้งที่มีเวลาเพียงพอที่จะประกวดราคา			
19. หน่วยงานของท่านหรือตัวท่าน ดำเนินการทำสัญญาไม่รัดกุมหรือต่อสัญญาทำให้ทางราชการเสียเปรียบ			

ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ

เปิดเมื่อ 3 ตุลาคม 2559 ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 และ พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.2559

กรณีที่ 10 คุก 2 ปี 6 เดือน อดีตคณบดีแพทย์ วชิระ นำของหลวงใช้ในงานแต่งลูกสาว

(ที่มา ผู้จัดการออนไลน์ 28 มีนาคม 2559)

- **นายแพทย์ชัยวัน เจริญโชคทวี** อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล เป็นจำเลยในความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ซื้อ ทำ จัดการหรือรักษาทรัพย์ใดๆ ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริตอันเป็นการเสียหายแก่รัฐและเป็นเจ้าปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตาม ป.อาญา มาตรา 151 และ 157
- ได้สั่งให้นายประเทือง ครุฑวิเศษ หัวหน้าธุรการฝ่ายบริหารงานทั่วไปซึ่งมีหน้าที่จัดเตรียมสถานที่ในงานต่างๆ ของคณะแพทยศาสตร์ฯ ให้ไปช่วยจัดเตรียมงานพิธีมงคลสมรสบุตรสาวของจำเลยและงานเลี้ยงฉลองมงคลสมรสในวันที่ 16 ม.ค. 2554 ที่โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น
- โดยแจ้งให้นำเก้าอี้พร้อมปลอกจำนวน 100 ตัว และกระถางต้นไม้ซึ่งเป็นทรัพย์สินของคณะแพทยศาสตร์ฯ ไปใช้จัดงานด้วย และสั่งให้เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา คณะแพทยศาสตร์ฯ นำกล้องวิดีโอ 2 เครื่อง โทรทัศน์ 1 เครื่อง สายสัญญาณจำนวน 1 ชุด ขาตั้งกล้องมอนิเตอร์ 2 เครื่อง กล้องถ่ายรูป 2 ตัว และชุดสวิตเชอร์ (ชุดควบคุม) 1 ชุด เครื่องเล่นและบันทึกดีวีดี จำนวน 1 เครื่อง

กรณีที่ 10--ต่อ คุก 2 ปี 6 เดือน อดีตคณบดีแพทย์ วชิระ นำของหลวงใช้ในงานแต่งลูกสาว

- การกระทำของจำเลยดังกล่าวได้กระทำโดยอาศัยที่จำเลยเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ซื้อ ทำ จัดการหรือรักษาทรัพย์สินอันเป็นของคณะแพทยศาสตร์ฯ **ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริต** โดยนำอุปกรณ์ต่างๆดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของจำเลย อันเป็นการเสียหายแก่รัฐและคณะแพทยศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
- ต่อมาคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดให้ดำเนินคดีต่อนายแพทย์ชัยวัน เมื่อวันที่ 10 ก.ย. 2556 ซึ่งนายแพทย์ชัยวัน จำเลยให้การปฏิเสธ แต่ต่อมาได้ยื่นคำร้องให้การรับสารภาพในภายหลัง

กรณีที่ 10—ต่อ ศาลพิเคราะห์พยานหลักฐานแล้วเห็นว่า การกระทำของนายแพทย์ชัย จำเลยเป็นการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 151

- พิพากษาจำคุก 5 ปี ปรับ 2 หมื่นบาท
- แต่**จำเลยให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา** มีเหตุบรรเทาโทษ **ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง**คงจำคุกเหลือ 2 ปี 6 เดือน ปรับ 1 หมื่นบาท
- เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์ความร้ายแรงแห่งคดีแล้ว เห็นว่าเมื่อจำเลยทราบการกระทำของตนและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น โดยการชดใช้ค่าเสียหายแล้วในทันที
- ประกอบกับจำเลยรับราชการเป็นแพทย์มานาน ทำคุณความดีให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติมาโดยตลอด ทั้งจำเลยมิเคยกระทำความผิดอาญาใดๆ และไม่เคยปรากฏว่าเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน **โทษจำคุกจึงให้รอลงอาญาไว้ 2 ปี**

กรณีตัวอย่างที่ 11 ปลอดประสพ เจอคุก 1 ปี กลั่นแกล้งปลด “วิฑูรย์ ชลายนนาวิน”

วันที่ 29 มีนาคม 2560 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พิพากษา คดีหมายเลขดำที่ อ.1063/2558 ที่นายวิฑูรย์ ชลายนนาวิน อดีต ผอ.สำนักวิชาการป่าไม้ 9 และอดีตรองอธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายปลอดประสพ สุรัสวดี อดีตปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, เป็นจำเลยในความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2546 -12 พ.ย. 2554 จำเลยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและเป็นพนักงานตามกฎหมาย ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงทรัพยากรฯ ได้ออกคำสั่งให้ระงับการมอบหมายงานในหน้าที่ตามคำสั่ง 399/2546 ที่ให้เลื่อนและแต่งตั้งโจทก์ขึ้นดำรงตำแหน่งผอ.สำนัก (นักวิชาการป่าไม้ 9) และให้ถือว่าเป็นการยกเลิกคำสั่งดังกล่าวไว้ก่อน ซึ่งเป็นการใช้ดุลยพินิจโดยไม่ชอบ

- ศาลพิพากษา จำเลยกระทำผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือ ละเว้นการหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 จริง ให้จำคุกเป็นเวลา 1 ปี แต่โทษจำคุกให้รอลงอาญาไว้มีกำหนด 2 ปี และปรับเงิน 20,000 บาท นอกจากนี้ให้จำเลยชดใช้เงินทดแทนความเสียหายโจทก์ด้วย 1.4 ล้านบาท

กรณีตัวอย่างที่ 12 คำสั่งย้ายไม่ชอบที่นำไปสู่การศาลอาญาตามมาตรา 157 ฐานละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย คดี พันเอกปิยวัฒก์ กิ่งเกตุ ฟ้อง นายธาริต อธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษ และ นายชาญเชาวน์ รก. ปลัดกระทรวงยุติธรรม

- ศาลอุทธรณ์ พิพากษาคดีปฏิบัติหน้าที่มิชอบ หมายเลขดำ อ.3873/55
- ที่ พ.อ. ปิยะวัฒก์ กิ่งเกตุ อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญาฯ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นโจทก์ฟ้อง นายธาริต เพ็งดิษฐ์ อดีตอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (ดีเอสไอ) และนายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ ปลัดกระทรวงยุติธรรม
- ร่วมกันเป็นจำเลยที่ 1-2 ในความผิดฐาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157, 83

กรณีที่ 12 คดี นายธาริต อธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษ และ นายชาญเชาวน์ รก. ปลัดกระทรวงยุติธรรมคำสั่งย้ายไม่ชอบที่นำไปสู่การศาลอาญา (ต่อ)

- อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น ที่ศาลชั้นต้นพิพากษาลงโทษจำเลยที่ 1 ให้จำคุก 2 ปี นั้นชอบแล้ว
- ส่วนที่ศาลต้น ให้ยกฟ้อง นายชาญเชาว์ จำเลยที่ 2 เนื่องจากเห็นว่าโจทก์ไม่มีพยานหลักฐานใดมานำสืบให้เห็นว่ามีเจตนากลั่นแกล้งหรือจงใจให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ นั้น เห็นว่าการกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมาย 157 ให้จำคุก 2 ปี
- แต่จำเลยทั้งสองได้รับราชการเคยทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ และไม่ปรากฏว่าทั้งสองเคยต้องโทษจำคุกคดีอาญามาก่อน และเห็นควรให้โอกาสจำเลย โทษจำคุกจึงให้รอลงการลงโทษไว้คนละ 2 ปี

กรณีตัวอย่างที่ 13 ศาลอาญาพิพากษาจำคุก 2 ปี/10,000 บาท 'ชาญณรงค์' ผอ.สมศ. ส่วนพวกอีก 4 ราย จำคุก1ปี/ปรับ 5,000 แต่ให้รอลงอาญาไว้ก่อน ปมปลด จนท. โดยมิชอบ (ที่มา อิศรานิวส์ 20เมษายน2560)

เมื่อ 19 เม.ย. 2560 ศาลอาญา พิพากษา คดี อ.2453/2557 ที่ นส. สิรินงนุช สุจรรยา และ นส.ณัฐธยาน์ บุณยทวีพัฒน์ จนท.ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.องค์การมหาชน) เป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ ผู้อำนวยการสำนัก สมศ. จำเลยที่ 1 และคณะกรรมการสอบสวนวินัยและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย นายมณฑล สงวนเสริมศรี นายนิวัติ บูรณะกุล นางกฤษณา ลิ่มสุวรรณ นางฉันทวิทย์ สุชาตานนท์ จำเลยที่ 2-5

- ในความผิดฐานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2502 มาตรา 11 ผู้ใดเป็นพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่1-10 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000-20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กรณีที่ 13 (ต่อ) ศาลอาญาพิพากษาจำคุก 2 ปี/10,000บาท 'ชาญณรงค์' ผอ.สมศ. ส่วนพวกอีก 4 ราย จำคุก1ปี/ปรับ 5,000 แต่ให้รอลงอาญาไว้ก่อน ปมปลด จนท. โดยมิชอบ (ต่อ)

- ผู้อำนวยการ สมศ. ในขณะนั้น สั่งปลดออกจากเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งบริหารเป็นวิชาการ ต่อมาถูกปลดออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ สมศ. ในข้อหากระทำผิดวินัยร้ายแรง จึงนำความเข้าสู่ศาลปกครองและศาลอาญา ซึ่งทั้งสองศาลมีคำพิพากษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือจำเลยปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมิชอบ
- พิพากษาให้ จำเลยที่ 1 นายชาญณรงค์ฯ จำคุก 2 ปี ปรับ 10,000 บาท จำเลยที่ 2-5 นายมณฑล สงวนเสริมศรี นายนิวัติ บูรณะกุล นางกฤษณา ลิ่มสุวรรณ นางฉันทวิทย์ สุชาตานนท์ จำคุก 1 ปี ปรับ 5,000 บาท โดยให้รอลงอาญาไว้ก่อน

องค์ประกอบในการวินิจฉัยความผิด กรณีไล่ออกเพราะฐานทุจริต

"การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

องค์ประกอบ

1. มีหน้าที่ราชการ
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ
3. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
4. มีเจตนาทุจริต

การดำเนินการทางวินัย ของบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ

- 1. ข้าราชการให้ใช้กฎหมายระเบียบบริหารเฉพาะสำหรับข้าราชการประเภทนั้น ข้าราชการพลเรือน ใช้ตามพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- 2.ลูกจ้างประจำ ใช้หมวด 4 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537
- 3. พนักงานราชการ ใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 และข้อกำหนดในการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง
- โทษทางวินัยของพนักงานราชการจะมีแค่ 4 สถานโทษ ได้แก่ 1.ภาคทัณฑ์ 2.ตัดเงินค่าตอบแทน 3.ลดขั้นเงินค่าตอบแทน และ 4. ไล่ออก
- 4.ลูกจ้างชั่วคราว ใช้มาตรการทางการบริหาร
- 5. พนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ตามกฎหมายเฉพาะ

แนวการวินิจฉัย กรณีความผิดวินัย ที่ ป.ป.ช.ชี้มูล

- ป.ป.ช. ส่งรายงานการสอบสวนและเอกสารไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจถอดถอนเป็นการดำเนินการตาม ม. ๙๒ แห่ง พ.ร.ป. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯพ.ศ. 2542 โดยให้ถือว่ารายงานและความเห็นของ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวน
- และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ทั้งนี้เป็นไปตาม มาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญดังกล่าว
- คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ หมายรวมถึง ก.พ.ค.ไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยตามที่ ป.ป.ช. มีมติ ตาม ม. 96 แห่ง พ.ร.ป.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ ประกอบคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ 2/2546 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งผู้อุทธรณ์ต้องไปฟ้องศาลปกครองสูงสุด
- แต่ ก.พ.ค.สามารถปรับระดับโทษตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช.ชี้มูลได้ หากพบว่าไม่ได้กระทำทุจริต ซึ่งเป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีได้วางแนวปฏิบัติไว้

กรณีที่ 14 ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ป.ป.ช. มีอำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริตเท่านั้น ไม่มีอำนาจตรวจสอบการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายหรือการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่

- ป.ป.ช.จึงไม่มีอำนาจชี้มูลความผิดวินัยกรณีที่มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่
- ส่วนราชการจะถือเอาสำนวนของ ป.ป.ช. มาออกคำสั่งไล่ออกจากราชการไม่ได้

คดีหมายเลขดำที่ อ. 505/2553 คดีหมายเลขแดงที่ อ. 1037/2558 คดี นายสมปอง คงศิริ กรมที่ดิน

คำพิพากษาศาลปกครอง ป.ป.ช. มีอำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริตเท่านั้น

- ข้อกล่าวหาที่อยู่ในอำนาจไต่สวนและพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หมายถึงเฉพาะข้อกล่าวหาที่เกี่ยวกับ 1) การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ 2)กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือ 3) กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมเท่านั้น
- และโดยที่ประมวลกฎหมายอาญาได้บัญญัติถึงองค์ประกอบและโทษเกี่ยวกับความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการไว้ใน ภาค 2 ลักษณะ 2 หมวด 2 มาตรา 147 ถึงมาตรา 166 และได้บัญญัติถึงองค์ประกอบและโทษเกี่ยวกับความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมไว้ใน ลักษณะ 3 หมวด 2 มาตรา 200 ถึงมาตรา 205
- ดังนั้น ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม จึงเป็นมูลความผิดทางอาญา
- ส่วนความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ถือเป็นมูลความผิดทางวินัย
- นอกจากสามกรณีดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่มีอำนาจในการไต่สวนข้อเท็จจริง

กรณีที่ 14 (ต่อ) คดีหมายเลขดำที่ อ. 505/2553 คดีหมายเลขแดงที่ อ. 1037/2558 ศาลปกครองสูงสุด

- ข้อเท็จจริง คดีนี้ ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด 1) ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฯ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 2) ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และ3)ฐานเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการไต่สวนข้อเท็จจริงและชี้มูลความผิดทางวินัยผู้ฟ้องคดีในความผิดฐานดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมาย มติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ชี้มูลความผิดทางวินัยผู้ฟ้องคดีในความผิดฐานอื่น จึงไม่ผูกพันผู้ถูกฟ้องคดี
- คำสั่งลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการตามฐานความผิดดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการ พลเรือนตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 102 ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ซึ่งใช้บังคับในขณะเกิดเหตุ

คำพิพากษาศาลปกครอง ป.ป.ช. มีอำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริตเท่านั้น ไม่มีอำนาจ ตรวจสอบการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายหรือการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่

ป.ป.ช.จึงไม่มีอำนาจชี้มูลความผิดวินัยร้ายแรง ส่วนราชการจะถือเอาสำนวนของ ป.ป.ช. มาออกคำสั่งไล่ออกจากราชการไม่ได้

คดีหมายเลขดำที่ อ. 505/2553 คดีหมายเลขแดงที่ อ. 1037/2558 คดี นายสมปอง คงศิริ กรมที่ดิน

กรณีที่ 15 ศาลพิพากษาให้ทายาท สมัคร สุนทรเวช ชดใช้ 587ล้าน คดีซื้อรถ เรือดับเพลิง "ประชา มาลีนนท์" ก็ไม่รอด (ที่มา : มติชน)

- วันที่ 30 เมย. 2557 ศาลปกครองกลาง มีคำพิพากษา คดีหมายเลขดำ 1843/2553
- ที่กรุงเทพมหานคร ยื่นฟ้อง คุณหญิงสุรัตน์ สุนทรเวช ภรรยานายสมัคร อดีตผู้ว่าฯ กทม. , นางกาญจนากร ไชยลาภ และนางกานดาภา มุ่งถิน ทายาทมรดกของนายสมัคร อดีตผู้ว่า ฯ กทม. เป็นผู้ถูกฟ้องที่ 1-3
- เพื่อให้ผู้ถูกฟ้องทั้งสาม ซึ่งเป็นผู้รับมรดก นายสมัคร ที่เสียชีวิตแล้ว ร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย
- กรณีที่นายสมัคร กระทำความผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อรถเรือดับเพลิง หลัง ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด ว่าร่วมกับ บริษัท ส ไตเออร์ เดมเลอร์ พุค สเปเชียล ฟาห์รซอยก์ จำกัด ประเทศออสเตรีย กำหนดราคาซื้อขายให้สูงเกินจริง

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้ทายาท สมัคร สุนทรเวช ชดใช้ 587 ล้าน คดีซื้อรถ เรือดับเพลิง

- โดยศาลเห็นว่า พฤติการณ์ของนายสมัคร และพล.ต.ต.อธิลักษณ์ ตันชูเกียรติ อดีต ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กทม.
- ตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงการลงนามในสัญญามีลักษณะเป็นการเร่งรีบ เพื่อให้มีการดำเนินการตามสัญญาระหว่างที่นายสมัครยังคงดำรงตำแหน่งผู้ว่า กทม.
- แม้จะมีการอ้างเหตุจำเป็นในการดำเนินโครงการจากการเติบโตของ กทม. แต่ทั้งสอง ไม่ได้ดำเนินการอย่างรอบคอบ ในการพิจารณารายละเอียด สัญญาลักษณะ รัฐต่อรัฐตามขั้นตอน ที่ ครม.มีมติ
- และยังไม่ได้นำกรณีอื่นที่หน่วยทหารพัฒนา ของ บก.สส. ได้ทำสัญญาแบบรัฐต่อรัฐกับบริษัทฯ มาพิจารณาประกอบในการปฏิบัติตามขั้นตอน ให้ครบถ้วนสมกับกรณีทั้งที่นายสมัครเป็นผู้ว่า กทม.ย่อมต้องรับรู้และเข้าใจขั้นตอนปฏิบัติ

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้ทายาท สมัคร สุนทรเวช ชดใช้587 ล้าน คดีซื้อรถ เรือดับเพลิง

- พยานหลักฐานจึงฟังได้ว่าการกระทำของนายสมัครดังกล่าวจงใจประมาทเลินเล่อ ทำให้ กทม.เสียหาย
- จึงพิพากษาให้ทายาทซึ่งเป็นผู้รับมรดก ชดใช้เงินค่าเสียหาย ร้อยละ 30 ของความเสียหายทั้งหมด จำนวน 1,958 ล้านบาทเศษ คิดเป็นเงินทั้งสิ้น 587,580,000 บาท
- พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี นับจากวันฟ้อง
- โดยให้ชำระเสร็จภายใน 60 วันตั้งแต่วันที่มีคำพิพากษา

กรณีที่ 15 (ต่อ) "ประชา มาลีนนท์" ก็ไม่รอด

- คดีหมายเลขดำ 1234/2554 ที่นายประชา มาลีนนท์ อดีต รมช.มหาดไทย ยื่นฟ้อง กรุงเทพมหานคร และ รมว.มหาดไทย เป็นผู้ถูกฟ้องที่ 1-2 เรื่องกระทำการออกคำสั่งโดยมิชอบ ที่กรุงเทพมหานคร สั่งให้ผู้ฟ้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทน
- จากการที่ ป.ป.ช.ชี้มูลความผิดทางอาญากล่าวหาว่า ขณะผู้ฟ้องดำรงตำแหน่ง รมว.พาณิชย์ มีพฤติการณ์ร่วมกับ บริษัทฯ ประเทศออสเตรีย กระทำความผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อรถเรือดับเพลิงฯ ซึ่งผู้ฟ้องได้อุทธรณ์คำสั่ง กทม.ดังกล่าว แต่ผู้ถูกฟ้องมีคำสั่งยกอุทธรณ์

กรณีที่ 15 (ต่อ) "ประชา มาลีนนท์" ก็ไม่รอด

- นายประชา ไม่ได้เดินทางมาฟังคำพิพากษา เนื่องจากได้หลบหนีคดีที่ถูกศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ออกหมายจับ หลังพิพากษาจำคุก 12 ปี ในคดีทุจริตจัดซื้อ รถ-เรือดับเพลิง
- พิพากษา ให้นายประชา ผู้ฟ้อง ต้องจ่ายเงินชดใช้ค่าเสียหายกับ กทม. จำนวน 587,580,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี เช่นเดียวกับ ทายาทของนายสมัคร
- เนื่องจากขณะเกิดเหตุนายประชา ดำรงตำแหน่ง รมช. มหาดไทย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเริ่มโครงการ และกระบวนการจัดซื้อ

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้เพิกถอนคำสั่ง กทม.ที่ประกาศกำหนดให้ นายอภิรักษ์ฯ อดีต ผู้ว่า กทม. ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับ กทม.

- และ ศาลปกครองกลาง ก็ยังพิพากษาคดีหมายเลขดำ 1287/2554 ให้เพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ประกาศกำหนดให้ นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน อดีต ผู้ว่า กทม. ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับ กทม.
- ที่เสียหายจากการ ทำสัญญาซื้อขายรถเรือดับเพลิง และอุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ศาลเห็นว่า นายอภิรักษ์ ได้พยายามการปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการ หลังเห็นว่าการซื้อขายมีข้อบกพร่องของกฎหมาย
- จึงได้ยื่นขอระงับการเปิดหนังสือค้ำประกัน หรือ LC กับธนาคารกรุงไทย 2 ครั้ง
- และทำหนังสือถึงอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ
- และหนังสือถึงนายโภคิณ พลกุล อดีต รมว.มหาดไทย 2 ครั้ง ให้ทบทวนการสัญญา แต่นายโภคิณ ก็ยืนยันว่าไม่สามารถทำได้
- ขณะที่นายอภิรักษ์ ก็ไม่มีอำนาจที่จะบอกเลิกสัญญา ซื้อขายที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

กรณีที่ 16 ป.ป.ช.ชี้มูลและศาลพิพากษา “คุณหญิงเป็ด” อดีตผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และอดีต ส.ว. กรุงเทพมหานคร อ้างจัดสัมมนา แต่แท้จริงไปทอดกฐิน

- อ้างจัดสัมมนาแต่แท้จริงไปทอดกฐิน ไม่รอด! ศาลอาญาพิพากษาจำคุก 2 ปี ไม่รอลงอาญา
- คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้ส่งเรื่องให้อัยการสูงสุดฟ้องคดีอาญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจกับ**คุณหญิงจารุวรรณ เมณฑกา** ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 และมาตรา 97
- ศาลอาญาพิจารณาแล้ว พิพากษาว่ากระทำผิดจริง **ฐานเป็น เจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157**

กรณีที่ 17 กบม. มีมติไล่ออกอดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มมส.) กับพวก 5 รายหลัง ป.ป.ช.ชี้ผิดวินัยอย่างร้ายแรงสร้างตึก 13 ล้านบาท

- เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559 ป.ป.ช. ได้ส่งหนังสือลับ ที่ ปช 0017/2430 เรื่องขอให้พิจารณาโทษทางวินัย ถึงอธิการบดี มมส.
- โดยนายศุภชัย สมัปปิโต ช่วยราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งอธิการบดี มมส. กับพวก 5ราย ได้กระทำความผิดฐานวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริต และฐานประมาทเลินเล่อ จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

กรณีที่ 17 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. กับพวก ทุจริต

- โดยอนุมัติการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างก่อสร้างอาคารวิทยพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มมส ล่วงหน้า เป็นเงิน 13,333,330 บาท เมื่อวันที่ 25 พย. 2552 ตามคำของผู้รับจ้าง ทั้งที่ยังไม่ได้ตรวจสอบหนังสือสัญญาค้ำประกันสัญญา หนังสือค้ำประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้า
- และยังไม่ได้รับใบเสร็จรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าจาก ผู้รับจ้าง รวมทั้งละเว้นไม่ดำเนินการเพื่อยุติความเสียหายทั้งที่ทราบว่า หนังสือค้ำประกันดังกล่าวเป็นเอกสารปลอม
- และไม่ดำเนินคดีใดๆ กับผู้รับจ้างเมื่อผู้รับจ้างทิ้งงานก่อสร้าง

กรณีที่ 17 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. กับพวก ผิดวินัยร้ายแรง 2 ฐาน

- การกระทำของนายศุภชัย ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ฐานปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- และฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี (ครม.) หรือนโยบายของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 39 วรรคสาม และวรรคท้าย

กรณีที่ 17 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. ผิดอาญา มาตรา 157 ประกอบมาตรา91

- และมีมูลความผิดทางอาญา ฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ประกอบมาตรา 91

- ที่ประชุม ก.บ.ม.มมส. จึงมีมติให้ไล่ออกจากราชการ

กรณีที่ 18 สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด 20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยน กรุ๊ป’ มิชอบ

- ป.ป.ช.เชือด 20 บิ๊ก สกสค.ในบอร์ด ช.พ.ค. พร้อมเครือข่าย ‘เดอะบิ๊ก’ อดีตเจ้าของสโมสรฟุตบอลเพื่อนตำรวจ
- เกี่ยวข้องการปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยน กรุ๊ป’ ของ ‘เดอะบิ๊ก’ 2.1 พันล้านและ 400 ล้านบาท โดยมิชอบ
- เผยมีการใช้ “ใบหุ้นปลอม” ของสโมสรฟุตบอล เรดดิ้ง 50 ล้านหุ้น หุ้นละ 1 ปอนด์ มาวางเป็นประกัน แถมยังวาง “เช็คโฉนดที่ดิน” และ “ดราฟต์” มูลค่า 100 ล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 3,200 ล้านบาท) ปลอมให้บอร์ด สกสค.ถือไว้

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค. ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- 13 มิถุนายน 2560 ป.ป.ช.มีมติชี้มูลความผิดคณะกรรมการบริหารกองทุนเงินสนับสนุนพิเศษและส่งเสริมความมั่นคงตามโครงการสวัสดิการเงินกู้ (ช.พ.ค.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค) กับพวก รวม 20 ราย
- กรณีอนุมัติซื้อตั๋วสัญญาใช้เงิน จำนวน 2,100 ล้านบาท และ 400 ล้านบาท จากบริษัท บิลเลี่ยน อินโนเวเท็ด กรุ๊ป จำกัด โดยมิชอบและเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- กรรมการ ชพค.ได้มีมติอนุมัติให้นำเงินของกองทุนฯ ไปซื้อตั๋วสัญญา ใช้เงินจากบริษัทฯ 2,100 ล้านบาท โดยพิจารณาจากเอกสารของบริษัทฯ ที่เชิญชวนเพียงฉบับเดียว
- หนังสือได้กำหนดเงื่อนไขว่าจะมีธนาคาร เป็นผู้อาวัลเต็มจำนวน ดอกเบี้ยร้อยละ 7 กำหนดเวลา 1 ปี 1 วัน
- ไม่มีการพิจารณาในรายละเอียด เอกสาร สถานะของบริษัทฯ ที่เพิ่งก่อตั้งขึ้น
- และไม่ตรวจสอบเอกสารการอาวัลของธนาคารอัน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินสมบูรณ์ตามคำเชิญชวนนั้นด้วย
- และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีจำเป็นต้องเร่งรีบพิจารณาและอนุมัติซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินกับบริษัทฯ โดยปราศจากการตรวจสอบข้างต้น
- ทั้งภายหลังจากวันที่อนุมัติเพียง 2 วัน กลับเร่งรีบโอนเงินจำนวน 2,100 ล้านบาท ให้แก่บริษัทฯ ซึ่งภายหลังบริษัทฯ ก็ไม่มีการขอให้ธนาคารพาณิชย์ใดๆ ทำการอาวัลเพื่อรับรองตั๋วสัญญา ใช้เงินดังกล่าว

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- แม้ต่อมาระหว่างรอการอาวัลโดยธนาคาร บริษัทฯ จะได้นำโฉนดที่ดิน เช็คของธนาคารแลนด์แอนด์เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) และดราฟต์ของธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้คอร์เปอเรชั่น จำกัด มูลค่า 100 ล้านเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 3,200 ล้านบาท) ให้สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.ยึดถือไว้เพื่อเป็นประกัน
- แต่ตรวจสอบแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่าราคาประเมินที่ดินรวมเป็นเงินประมาณ 37 ล้านบาทเท่านั้น
- ส่วนเช็คก็ไม่สามารถเรียกเก็บเงินได้
- และดราฟต์ก็เป็นของปลอม

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- ต่อมาระหว่างที่บริษัทฯ จำกัด ยังไม่สามารถหาธนาคารมาอาวัลตั๋วสัญญาใช้เงินได้ เมื่อวันที่ 31 กค. 2557 คณะกรรมการฯ ก็ยังอนุมัติเงินเพิ่มอีก 400 ล้านบาท ไปซื้อตั๋วสัญญาใช้เงินจากบริษัทฯ ทั้งที่ตั๋วสัญญาใช้เงินฉบับแรกก็ยังไม่มีการอาวัล
- และภายหลังอนุมัติตั๋วสัญญาใช้เงิน 400 ล้านบาทดังกล่าวก็ไม่มีการอาวัลเช่นเดียวกัน
- แม้ต่อมาบริษัทฯจะได้นำใบหุ้นของสโมสรฟุตบอลเรดดิ้ง จำนวน 50 ล้านหุ้น หุ้นละ 1 ปอนด์ มาวางเป็นประกัน แต่ก็เป็นใบหุ้นปลอม
- และเมื่อตั๋วสัญญาใช้เงินทั้งสองฉบับใกล้ครบ กำหนดเวลาชำระเงิน คณะกรรมการฯ กลับยินยอมขยายเวลาในการชำระหนี้ให้แก่บริษัทฯ ออกไปอีกจากเดิมจะครบกำหนดวันที่ 28 ธันวาคม 2557 ขยายไปวันที่ 31 มกราคม 2558
- และปรากฏข้อเท็จจริงว่า เงินสกุลโครเอเชีย จำนวน 950,000,000 HRK ที่บริษัทฯ นำมาวางเพื่อขอขยายระยะเวลานั้น แม้จะเป็นเงินสกุลโครเอเชียจริงแต่ได้มีการเลิกใช้ไปแล้ว

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- จากพฤติการณ์ดังกล่าวของคณะกรรมการฯ ช.พ.ค. ที่อนุมัติเงินของกองทุนฯ จำนวน 2,100 ล้านบาท และ 400 ล้านบาท
- จึงเป็นการเอื้อประโยชน์ให้บริษัท บิลเลี่ยน อินโนเวเท็ด กรุ๊ป จำกัด ได้รับเงินทั้งจำนวน 2,100 ล้านบาท และ 400 ล้านบาท ดังกล่าวไปโดยมิชอบและโดยทุจริต
- เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อกองทุนฯ และสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.
- มูลเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาและความผิดวินัย

กรณีที่ 18 (ต่อ) สะเทือนวงการครู ป.ป.ช.เชือด20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลี่ยนกรุ๊ป’ มิชอบ

- 1. นายเกษม กลั่นยิ่ง ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 มีความผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดของพนักงาน ในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 มาตรา 8 และมาตรา 11 และตาม พ.ร.ป.ป.ป.ช. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 123/1
- ประกอบ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91
- บริษัท บิลเลี่ยนฯ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 17 นายสิทธินันท์ หลอมทอง ผู้ถูกกล่าวหา ที่ 18 นายมงคล เยี่ยงศุภพานนทร์ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 19 และนายสัมฤทธิ์ บัณฑิตกฤษดา ผู้ถูกกล่าวหาที่ 20
- มีความผิด ทางอาญา ฐานเป็นผู้สนับสนุนพนักงาน ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 มาตรา 8 และมาตรา 11 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86 และมาตรา 91
- และมีความผิด ฐานเป็นผู้สนับสนุนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามพ.ร.ป.ป.ป.ช. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 123/1 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86 และมาตรา 91

กรณีที่ 19 ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีต รองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าเดิม ภายใน 30 วัน นับแต่มีคำพิพากษา

- 6 มิ.ย. 2560 ศาลปกครองสูงสุด พิพากษาในคดีหมายเลขดำ ที่ ฟ. 19/2557 คดีหมายเลขแดง ที่ ฟ.25/2560
- ให้เพิกถอนคำสั่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีคำสั่งปลด นายจีระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ออกจากราชการตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 127/ 2557 ลงวันที่ 24 ก.พ. 2557 เรื่อง ลดโทษผู้ฟ้องคดีจากไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ
- และเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เรื่องดำที่ 5610003 เรื่องแดงที่ 0005157 ลงวันที่ 3 ก.พ. 2557 ให้ลดโทษผู้ฟ้องคดีจากไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่ง ที่ 736/2555 ลงวันที่ 14 ธ.ค. 2555 เรื่องลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการ ตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช. มีมติว่า การกระทำของนายจีระเกียรติ
- กรณีรายงานเหตุด่วนสาธารณภัยอันเป็นความเท็จ
- และกรณีอนุมัติให้ว่าจ้างผู้รับจ้าง
- ทั้งที่รู้อยู่แล้วว่า คณะกรรมการเจรจาต่อรองและตกลงราคาจ้างไม่ได้เจรจาต่อรองราคากับผู้รับจ้าง
- มีมูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 83 วรรคสาม

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- ส่วนกรณีไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ.2546 มีมูลความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
- ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของราชการมติ ครม. และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่เสียหายแก่ทางราชการ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- นายจีระเกียรติ ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ฟ้องว่า แต่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ คณะที่ 7 เสียงข้างมาก มีคำวินิจฉัยให้ลดโทษไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ ดังนั้นการลงโทษปลดออกจากราชการในฐานความผิดวินัยไม่ร้ายแรงย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- จึงนำมาสู่การยื่นฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุด และมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวออกมา

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณา กลับสู่ตำแหน่ง

- ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เดือน ก.ย. 2549 มีพายุ นายจีระ เกียรติ ได้รับรายงานจากกำนัน อ.สุวรรณภูมิ ว่าถนนชำรุดเสียหายสัญจรไม่ได้ และได้มอบหมายปลัดอำเภอลงสำรวจความเสียหาย ก่อนทำรายงานเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- การรายงานดังกล่าวจึงเป็นการรายงานตามสภาพจริง ไม่ใช่การรายงานเท็จ
- ศาลเห็นว่า สำนวนไต่สวน ป.ป.ช. ยังไม่พอฟังได้ว่าพบเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้างเฉพาะ แถมไร้หลักฐานยืนยันได้ประโยชน์จากการอนุมัติ
- จึงถือไม่ได้ว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สั่งปลดจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- สำหรับคดีอาญาที่ นายจีระเกียรติ ถูกอัยการฟ้องนั้น ศาลจังหวัดร้อยเอ็ด ก็ได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 12 พ.ค. 2558 ให้ยกฟ้องนายจีระเกียรติ
- เนื่องจากเห็นว่า การกระทำของนายจีระเกียรติ กับพวก ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการหรือผู้ใด และไม่ใช่เป็นการกระทำทุจริต

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประโยชน์ประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว

- ก.พิจารณาผลการประกวดราคาจ้าง รวม 8 ราย ถูก ป.ป.ช. ชี้มูลและต้นสังกัดได้มีคำสั่งไล่ออกตาม ม. ๘๒, ๘๕ วรรคสอง, ๙๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2535 ประกอบระเบียบพัสดุฯ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๐
- ฐานละเว้นไม่ยกเลิกการประกวดราคาจ้างปรับปรุงระบบจ่ายกระแสไฟฟ้า ๔ เฟส ซึ่งรู้ว่ามีการลักซองเสนอราคาและเอกสารของบริษัท อ. เป็นเหตุให้ไม่มีโอกาสเข้ายื่นซองแข่งขันได้ โดยเอื้อประโยชน์ให้บริษัท น.ให้เป็นผู้ทำสัญญา เนื่องจากมีผู้เสนอราคาถูกต้องเพียงรายเดียว

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว (ต่อ)

- ข้อเท็จจริงพบว่า เมื่อทราบเรื่องการลักซองเสนอราคาด้วยวาจาและเป็นหนังสือจากบริษัท อ .แล้วไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากเป็นจริงแล้ว จะต้องเสนอให้ยกเลิกการประกวดราคา
- นอกจากนี้เมื่อพบว่า<u>มีผู้เสนอราคาถูกต้องเพียงรายเดียว ก็มิได้เสนอความเห็นให้มีการยกเลิกการประกวดราคา ทั้งมิได้ระบุเหตุผลอันสมควรที่จะประกวดราคาต่อไป</u> ตามระเบียบพัสดุฯ ๒๕๓๕ ข้อ ๑๕ (ฉ) ข้อ ๕๑ ประกอบข้อ ๑๕ ทวิ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เนื่องจากมิได้มีการแข่งขันกันเสนอประโยชน์สูงสุด

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว(ต่อ)

- บริษัท อ. ขอความเป็นธรรมในการยื่นซองประมูลงาน โดยแจ้งต่อ สภอ.เมือง และแจ้งต่อผู้อุทธรณ์ที่ 3 โดยขอให้หน่วยงานหาข้อเท็จจริงและติดตามคนร้ายทั้งกลุ่มมาลงโทษโดยเชื่อว่ามาจากผู้ประมูลรายอื่น
- ผู้อุทธรณ์ที่ 1 ในฐานะประธาน ลงนามโดยเห็นว่า เป็นเรื่องนอกเหนือวิสัย
- ส่วนผู้อุทธรณ์ที่ 2-8 ก. ประกวดราคา ได้รายงานว่าเห็นควรจ้างบริษัท น. โดยอ้างว่าบริษัท อ. ไม่ได้เอกสารประกวดราคาพร้อมหลักประกันซองมายื่น ทั้งที่บริษัท อ. เป็นผู้เสนอราคาที่ถูกต้องตามเงื่อนไขเพียง 1 ราย

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว (ต่อ)

- บริษัท อ.เสนอราคาค่าก่อสร้างเกินราคากลางไม่เกิน 10 % ตามระเบียบฯ ซึ่งกรณีมีผู้เสนอราคาถูกต้องตามเงื่อนไขเพียงรายเดียว (ตามระเบียบพัสดุ 2535ข้อ 51) โดยปกติให้เสนอยกเลิกการประกวดราคาครั้งนั้น
- แต่ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลที่จะทำต่อไปโดยไม่ต้องยกเลิกการประกวดราคา ก็ให้ดำเนินการตามข้อ 50 (2) (เสนอความเห็นควรจ้างรายที่คัดเลือกไว้)
- แต่ผู้อุทธรณ์ที่ 2 – 8 ก็ไม่ได้ระบุเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องประกวดราคาต่อไปไว้ในบันทึกรายงานผลการพิจารณา

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว (ต่อ)

- เห็นว่าผู้อุทธรณ์ที่ 1 ในฐานะปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ ได้อนุมัติให้จ้างบริษัท น. ในวงเงิน 25,800,000 บาท และได้ลงนามในสัญญาจ้างในวันเดียวกัน โดยละเว้นไม่ยกเลิกการเสนอราคาในครั้งนั้น
- ทั้งยังได้สั่งการให้ผู้อุทธรณ์ที่ 2 – 8 ในฐานะกรรมการประกวดราคา ดำเนินการต่อไป โดยละเลยที่จะไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริง

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1ราย ปลดออก 7 ราย เอื้อประกวดราคาให้ผู้เสนอรายเดียว (ต่อ)

- พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ที่ 2 – 8 ไม่ผิดฐานทุจริต เนื่องจากขาดเจตนาทุจริต ประกอบกับได้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อุทธรณ์ที่ 1 จึงมีความผิดทางวินัย ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เสียหายแก่ราชการ ตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ม. 85 วรรคหนึ่ง ประกอบระเบียบฯพัสดุ พ.ศ. 2535 ข้อ 10 ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงสมควรลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง การที่จะลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ที่ 2 – 8 ออกจากราชการนั้น จึงเป็นการลงโทษที่หนักเกินกว่าเหตุและน่าจะไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์ทั้ง 7 ราย
  - แต่ด้วยเหตุที่ ก.พ.ค.ต้องผูกพันตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ ที่ 2/2546 ลงวันที่ 6 กพ. 2546 จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติได้
- ก.พ.ค. จึงได้วินิจฉัยยกอุทธรณ์เฉพาะผู้อุทธรณ์ที่ 1 ส่วนผู้อุทธรณ์ที่ 2- 8 สมควรให้ลดโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

กรณีที่ 22 ประธานกรรมการจัดซื้อวัสดุฯ เรียกรับเงินจากบริษัท ถูกไล่ออก

- วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษรายหนึ่งได้ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม และ ม. ๙๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
- กรณี<u>เรียกรับเงิน</u>จำนวน ๓๔๒,๒๕๐ บาท จากบริษัท ที่ได้เข้าทำสัญญาขายวัสดุก่อสร้างโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีต เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีผู้อุทธรณ์เป็นประธานกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาจัดซื้อวัสดุ ตามที่ ป.ป.ช. ชี้มูล
- ผู้อุทธรณ์อ้างว่าบริษัทได้จ่ายเช็คให้ผู้อุทธรณ์ เพื่อเป็นค่าลูกรัง และค่าปูนซีเมนต์ เพื่อไปจ่ายให้ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

กรณีที่ 22 ประธานกรรมการจัดซื้อวัสดุฯ เรียกรับเงินจากบริษัท ถูกไล่ออก (ต่อ)

- เห็นว่า **บริษัทไม่ได้ให้ร้านจำหน่ายวัสดุเป็นผู้จัดส่งวัสดุ ดังนั้นเช็คที่จ่ายให้จึงไม่ใช่เงินค่าวัสดุดังอ้าง** แต่เป็นเงินตอบแทนที่บริษัทได้งาน ซึ่งมีผู้อุทธรณ์เป็นประธานกรรมการประกวดราคาฯ
- แม้การ**เรียกรับเงินหลังจากประกวดราคา**โดยชอบตามข้อ 50 ของระเบียบฯพัสดุ พ.ศ. 2535 แล้ว ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และ**ไม่อาจถือได้ว่าทุจริต** ต่อหน้าที่ราชการ
- แต่เป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตาม ม. 98 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
- ระดับโทษไล่ออกจึงเหมาะสมแล้ว ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

องค์กรคุณธรรม ทุกคนต้องร่วมมือ ตั้งแต่หัวหน้า ไปถึงลูกน้อง

องค์กรคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์

โรคขาดความยับยั้งชั่งใจ
จะพาตนเองไปสู่ความล้มเหลว

12 วิธีฝึกเป็นคนคิดบวก : ภาคผนวก
ต้นกล้าความคิดบวก 12 ชนิด
ที่เราควรปลูกให้ติดในใจ
ทุกๆการจากลา
คือ "บทใหม่"
ของชีวิต
ฉันเป็นฉัน
และฉัน
ก็รักตัวฉัน
แม้ฉันจะไม่
perfect
แต่ฉันก็มีดีพอ
อะไรที่
เกิดขึ้นแล้ว
มันดีเสมอ
ชีวิตของฉัน
เป็นสิ่งที่มีค่า
ฉันสามารถ
ทำให้โลกนี้
น่าอยู่ขึ้นได้
ทุกๆความผิดหวัง
คือ "บทเรียน"
ที่มีค่าของฉัน
เราไม่สามารถ
กลับไปแก้ไขอดีตได้
แต่เราสามารถปลี่ยนแปลง
"มุมมอง" และ "ผลกระทบ"
ที่มีต่อมันได้
ปัญหาของคนอื่น
ก็ปล่อยให้เป็น
ปัญหาของคนอื่น
ไม่มีทุกข์ใด
ที่จะคงอยู่
ได้ตลอด
การปรับปรุง
เป็นสิ่งที่
เป็นไปได้เสมอ
It's OK
NOT to
be OK
By...คลินิกสุขภาพจิตนายแพทย์เจษฎา ☺ www.facebook.com/D2JED

คิด
บวก

ดูตัวอย่างญี่ปุ่น ใช้คุณธรรมแม้ในยามเผชิญ ภัยพิบัติ

1. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ

1.1 สัจธรรมของการทำความดี 3 ประการ

- 1) **ทำดีนั้นทำยาก** : การทำความดี ทวนกระแสความพอใจและความต้องการของมนุษย์ จึงทำได้ยาก และเห็นผลช้า แต่ก็จำเป็นต้องทำ เพราะหาไม่ ความชั่วซึ่งทำได้ง่าย จะเข้ามาแทนที่ แล้วพอกพูนอย่าง รวดเร็วโดยไม่ทันรู้สึกตัว
- 2) **ทำดีเพื่อลบล้างที่เคยทำชั่วไม่ได้** : สิ่งที่ทำไปแล้วจะมีผลติดตาม การทำดีจึงระงับเหตุมิให้ทำผิดซ้ำเติม
- 3) **ทำดีได้ดีมีจริง** : ทำไมทำดีไม่ได้รับผลดีตอบแทน เมื่อทำความดี ละเว้นความชั่ว จะทำจิตใจให้ผ่องใส ผลก็คือความสงบ จึงไม่หวังผลลัพธ์ที่เป็นกิเลสตัณหา

1. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ (ต่อ)

- 1.2 สัจธรรมแห่งชีวิตบุคคลทั่วไป 6 ประการ
- 1) มนุษย์เติบโตมาจากภูมิหลังที่ต่างกัน ทำให้มนุษย์ไม่เหมือนกัน
- 2) ไม่มีใครที่ดีที่สุดหรือเลวที่สุด แต่เพียงอย่างเดียว ทุกคนมีทั้งดีและเลว ขึ้นอยู่กับว่าท่านรู้จักเขาดีเพียงพอหรือไม่
- 3) มนุษย์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจงอย่าประเมินผู้อื่นต่ำ อย่าดูถูกเหยียบย่ำผู้อื่น แต่จงชี้แนะวิธีทำงานที่ดีกว่าเพื่อให้เขาค้นพบการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
- 4) มนุษย์จะทำได้หากได้รับโอกาส และจะทำได้ดีหากมีกำลังใจ ได้รับคำชมและคำชี้แนะ แต่จะนั่งรอโชคไม่ได้ ต้องสร้างโอกาส จูงใจผู้อื่นมองเห็นฝีมือและความสามารถของตน
- 5) คุณค่าของมนุษย์อยู่ที่การประเมินจากผู้อื่น เขาจะถูกประเมินอยู่ตลอดเวลา เขาจะเป็นคนดีเมื่อมีเสียงชื่นชมมากกว่าเสียงสาปแช่ง
- 6) มนุษย์ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดต้องมีทั้ง ความดี ความเก่ง และโอกาส จะสำเร็จหรือล้มเหลว ล้วนเป็นฝีมือของเหล่ามนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น

1.4 สัจธรรมของคนดี คนเก่ง คนเฮง 5 ประการ

- 1) **มีคนบางคน**เท่านั้นที่ก้าวถึงความสำเร็จขั้นสุดยอด : 100 คนคิด 10 คนทำ แต่ 1 คนสำเร็จ
- 2) ต้อง**พัฒนาตนเอง**ตลอดเวลา การจะก้าวสู่อำนาจหรือไม่ ต้องเริ่มที่ตัวเรา
- 3) ต้อง**หาตัวช่วย** ให้ได้รับการสนับสนุน
- 4) ต้องแสดงให้**ผู้อื่นรับรู้**ผลงาน หมดยุคของการปิดทองหลังพระ
- 5) **ล้มแล้วลุก** ต้องใส่ความพยายาม รอคอยและอดทน และเมื่อโอกาสมาถึง จง**ทำเต็มที่**

12 สัญญาณบ่งชี้‘บุคคลอันตราย’ไร้คุณธรรม

- **1. กระหายอำนาจ วาสนา**
- เป็นผู้บริหารที่หมกมุ่นลุ่มหลงอำนาจบารมีชื่อเสียง เงินทอง และผลประโยชน์ เหนือสิ่งอื่นใด
- **2. เลียแข้งเลียขา**
- ผู้บริหารประเภทนี้หากสอบประวัติดูจะพบว่าความสำเร็จก้าวหน้าล้วนได้มาจาก การเสแสร้งประจบสอพลอผู้มีอำนาจบารมี
- **3. มีแต่ราคาคุย**
- มีความสามารถในการนำเสนอ “พูดหมูให้เป็นช้างได้”เป็นนักขายฝันผู้ไม่เคยลงมือ ปฏิบัติสร้างวิมานในอากาศให้เคลิบเคลิ้มตามแต่ถึงเวลาจริงก็ไม่สามารถทำได้เข้าทำนอง “ดีแต่พูด”

12 สัญญาณบ่งชี้‘บุคคลอันตราย’

- **4. ชอบขุดคุ้ยจับผิด**
- เป็นพวกเจ้าระเบียบหยุมหยิมวุ่นวายในทุกขั้นตอนการทำงานตรวจสอบยิบย่อย ลงรายละเอียดแต่เป็นลักษณะการจับผิดเพื่อลงโทษหรือข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- **5. ประกาศิตเจ้านาย**
- เผด็จการแบบกินรวบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดใช้อำนาจเข้าข่มและแผ่อิทธิพลใช้การสั่งการ แบบ Top-down มากกว่าการเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็น
- 6. หยาบคายไร้มนุษยธรรม
- เป็นผู้ใหญ่ที่เจ้าอารมณ์มีกิริยามารยาททรามชอบดูด่าหรือกล่าวผรุสวาทผู้ใต้บังคับ-บัญชาต่อหน้าคนอื่นและไม่รู้จักถนอมน้ำใจคน

12 สัญญาณบ่งชี้‘บุคคลอันตราย

- **7. ฉลาดล้ำไม่รับฟัง**
- ทำงานแบบ “ข้ามาคนเดียว”เก่งอยู่คนเดียวมีทักษะทางสังคมที่ย่ำแย่ไม่ยินดีรับฟัง ความคิดเห็นพยายามครอบงำ และทำลายบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์
- **8. ฟุ่มเฟือยพลังแต่ไร้จุดหมาย**
- ผู้บริหารประเภทนี้มักจะมีงานยุ่งตารางแน่นเอี๊ยดลอดเวลาหาตัวไม่ค่อยเจอท่าน เข้าใจว่าการบริหารงานที่ดีนั้นวัดจาก“จำนวนชั่วโมงในการทำงาน”ได้รับการยอมรับว่า ทำงานหนักแต่มักไม่ใช่งานที่ผู้บริหารควรจะทำหมกมุ่นเสียเวลากับกิจกรรมงานประจำที่ล้นมือ อยู่ตลอดเวลาไม่มีมุมมองในการพัฒนานับเป็นบุคคลอันตรายอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งต้องการ“นักบริหาร”ที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจตลอดเวลา
- **9. หุนหันตัดสินใจ**
- ตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยเชื่อมั่นในประสบการณ์และความรู้สึกขาดการไตร่ตรอง และวิเคราะห์ข้อมูลจริงในหลายมิติ

12 สัญญาณบ่งชี้‘บุคคลอันตราย

- **10. มีกลิ่นไอแห่งความขัดแย้ง**
- มีประวัติการทำงานที่เต็มไปด้วยเรื่องราวกระทบกระทั่งความขัดแย้งอย่างรุนแรง เป็นบุคคลที่น่ารังเกียจสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- **11. เป็นนักวิจารณ์มืออาชีพ**
- รับฟังความคิดเห็นแต่เป็นผู้ฟังที่เลววิพากษ์วิจารณ์ความคิดและผลงานของผู้อื่น อย่างรุนแรงให้เสียหน้าติเตียนแต่ไม่ให้ข้อเสนอแนะอื่นใดที่เป็นประโยชน์
- **12. ยาพิษเคลือบน้ำตาล**
- ผู้บริหารประเภทนี้มีจิตใจเจ้าเล่ห์ชั่วร้ายมีความรู้มากมายที่จะนำมาใช้เพื่อกลบเกลื่อน ความผิดของตนเอง เปลือกนอกสุภาพนุ่มนวลเจรจาไพเราะชวนฟังมีเมตตา แต่ในส่วนลึก กลับริษยาคนดีเมื่อลับหลังจะทำลายใครก็ยุแยงแทงข้างหลังชักนำความพินาศมาสู่ผู้อื่น

บุคลากรยุคใหม่ ปฏิบัติงานโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ต้านทุจริตทุกรูปแบบ

1. รู้จักบทบาทหน้าที่

- นักคิด สร้างทัศนคติที่ดี
- นักสู้ เตรียมตัวให้พร้อม
- นักวางแผน จัดการงานทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- ผู้มีประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- นักเขียน เสนอโครงการให้เป็น
- นักอ่าน อ่านอย่างฉลาด
- นักปราชญ์ เพิ่มศักยภาพความจำ

2. ต้องทำงานให้สำเร็จ

- สร้างสมาธิในการทำงาน
- เสนอผลงานความก้าวหน้า
- ทำงานให้มีคุณภาพและคุณธรรม
- มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานทีมได้

3. ทักษะจัดการชีวิต

- จัดการเวลา
- จัดการเรื่องเพื่อนร่วมงาน
- จัดงานเรื่องงานหลัก/งานรอง
- ความรับผิดชอบ
- ร่วมกิจกรรมพอเหมาะ
- มีทักษะชีวิตที่สำคัญ

4. ปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

- ยอมรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
- เข้าใจสาเหตุแห่งปัญหา
- สังเกตถึงสัญญาณอันตรายที่จะนำไปสู่ภาวะความเสี่ยง
- พัฒนาคุณสมบัติและศักยภาพเพื่อปูพื้นฐานในชีวิตจริง

สรุป: การพัฒนาให้ข้าราชการมีจริยธรรมจรรยาบรรณและคุณค่าอย่างยั่งยืน

- ๑. ต้องให้รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว
- ๒. สร้างความตระหนัก รู้บาปบุญคุณโทษ
- ๓. ไปดูแบบอย่าง เพื่อรู้จักและสร้างคุณค่า
- ๔. รวมกันเป็นกลุ่ม มีข้อตกลงที่จะทำร่วมกัน
- ๕. มีการชื่นชม ยกย่องว่าทำดี
- ๖. ให้โอกาสได้แสดงผลงาน
- ๗. ได้รับเกียรติ รางวัลจนเป็นอุดมการณ์

คณะผู้จัดทำ
สรุปสาระกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

นายมนตรี บุญพาณิชย์	รองเลขาธิการฯ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
นายสุทิน ลี้ปิยะชาติ	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
นางเสาวณีย์ แสงสุพรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
นางสาวเสาวนีย์ เจตินัย	ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้จัดทำ

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ สศช.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช.

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศปท. สศช.)

อาคาร 5 ชั้น 4 สศช.

เลขที่ 962 ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

แขวงวัดโสมนัส กทม. 10100

โทร 0 2280 4085 ต่อ 5419 – 5422

หรือเยี่ยมชมที่ www.nesdb.go.th ภายใต้หัวข้อบริการ