

ประสบการณ์วินิจัยของ ก.พ.ค. ที่นำสู่การบริหารด้วยระบบคุณธรรม

โดย

ดร.จรวยพร ธรณินทร์

โครงการพัฒนาข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วันพฤหัสบดีที่ 24 สิงหาคม 2560

เวลา 13.00 - 16.00 น.



สารนำเสนอ

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

ลักษณะของระบบคุณธรรมในระบบราชการ

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

หลักการของอุทธรณ์แตกต่างจากร้องทุกข์อย่างไร ทำไมใช้กระบวนการวินิจฉัยที่แตกต่างกัน

- อุทธรณ์ มีจุดประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย
- ร้องทุกข์ มีจุดประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นสำคัญ

หลักการของร้องทุกข์

- **ร้องทุกข์** ประสงค์สร้างสัมพันธอันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรม
- 1. เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถ ขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนแก้ไขหรือชี้แจง
- 2. ให้ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม/คับข้องใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันเกิดจากการปฏิบัติของตนและมีโอกาสชี้แจง
- 3. ให้ข้าราชการ มีทางระบายอารมณ์ และไม่แสดงออกในทางที่ไม่ควร
- 4. มีกลไกตรวจสอบและ ถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม
- 5. ให้เกิดความโปร่งใสและ เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

การพิจารณาอุทธรณ์/ร้องทุกข์

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

อุทธรณ์และร้องทุกข์ยึดหลักวินิจฉัยว่า การกระทำนั้น ชอบ/ไม่ชอบ อย่างไร

◎ ส่วนใหญ่อุทธรณ์/ร้องทุกข์ ว่าผู้บังคับบัญชากระทำ
การไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่

- ออกกฎ คำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- นอกเหนืออำนาจ
- ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ไม่ทำตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่
กฎหมายกำหนด
- ไม่สุจริต
- ไม่เป็นธรรม
- เลือปฏิบัติ
- ใช้ดุลพินิจมิชอบ



มีส่วนน้อยอุทธรณ์/ร้องทุกข์ ว่าผู้บังคับบัญชา
กระทำการละเลยหรือล่าช้าเกินสมควร

วิธีตั้งประเด็นพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์และร้องทุกข์

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

หลักการพิจารณาอุทธรณ์

- ◎ 1. การวินิจฉัย ต้องใช้ทั้งข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย
- ◎ กรณียกอุทธรณ์ แสดงว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกระบวนการสอบสวนทางวินัยถูกต้อง 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 ประกอบคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ 2/2546 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งผู้อุทธรณ์ต้องไปฟ้องศาลปกครองสูงสุด
- แต่ ก.พ.ค. สามารถปรับระดับโทษตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช.ชี้มูลได้ หากพบว่าไม่ได้กระทำทุจริต ซึ่งเป็นไปตามที่กรม. ได้วางแผนปฏิบัติไว้

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. การลงโทษข้าราชการกรณีเรียกร้องเงินจากราชการเพื่อฝากเข้าทำงาน การลงโทษในสถานหนักทุกรายในระดับเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คือไล่ออกจากราชการ
- 3. การลงโทษข้าราชการผู้มีเจตนาใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านทางราชการ ไม่ถูกต้อง ขัดกับ พรฎ.ค่าเช่าบ้านฯ ให้ลงโทษไล่ออก ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0204/ว 61 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2541

หลักการพิจารณาอุทธรณ์ของ (ต่อ)

4. การพิจารณาการลงโทษตามนโยบายของรัฐ

- 4. กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย ควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536
- 5. การปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปหาประโยชน์ ซึ่งตามมติกรม. ที่ นร 0505/ว 197 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2548 ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ
- 6. กรณีเบิกเงินเท็จ ซึ่งได้แก่การเบิกเงินต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ทำการนอกเวลา ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตรเป็นเท็จ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๙.๒ /ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ ให้ลงโทษสถานหนัก

แนววินิจฉัยการย้ายข้าราชการ

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

กรณีที่1 การย้ายข้าราชการ ตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาล ปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- โดยปกติ การย้ายหรือการโอนจะต้องไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน หากจะย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับความยินยอมของผู้นั้นด้วย
- ปัญหาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการส่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามประสงค์ของผู้ยื่นคำร้องขอ โดยใช้ดุลพินิจของตนในการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งตามที่เห็นสมควรจะกระทำหรือไม่

กรณีที่ 1--ต่อ การย้ายข้าราชการ ตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาล ปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- กรณีตัวอย่างนี้ มีปัญหาเกิดขึ้นกับข้าราชการครูที่ต้องการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งระดับผู้อำนวยการโรงเรียนแบบจับคู่กัน โดยมีเงื่อนไขว่าหากไม่เดินทางไปตามประสงค์ที่ยื่นคำร้องขอไว้ ก็ให้ระงับ
- ปัญหาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการส่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งไม่
เป็นไปตามประสงค์ของผู้ยื่นคำร้องขอโดยใช้ดุลพินิจ
ของตนในการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งตามที่
เห็นสมควรจะกระทำได้หรือไม่

กรณีที่ 1--ต่อ การย้ายข้าราชการ ตามคำร้องขอ (คำพิพากษาศาล ปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

- ศาลปกครองสูงสุดได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า การใช้ดุลพินิจในการย้ายข้าราชการตามฤดูกาลปกติก็ต้องเป็นไปตามประสงค์และประโยชน์ของข้าราชการเป็นสำคัญ
- แต่ในกรณีย้ายตามคำร้องขอจำเป็นต้องพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะตัวของผู้ร้องขอย้ายเป็นสำคัญ
- หากใช้ดุลพินิจโดยไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและเหตุผลของผู้ร้องขอย้ายแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายได้
- ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งย้ายไม่เป็นไปตามประสงค์ที่ได้ระบุไว้ จึงเป็นการสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ101/2554)

กรณีที่ 2 โยกย้ายใช้ต้องยินยอม (คำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.112/2548)

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

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

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

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

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

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

- เรื่องการย้ายเรื่องนี้ เป็นการโยกย้ายให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม ณ ส่วนราชการเดิมแต่มีใช้แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งใหม่ ยังที่ส่วนราชการใหม่
- เพราะว่าเป็นการสั่งให้ไป**รักษาการในตำแหน่ง** มีใช้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารของส่วนราชการ**เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหาร** มีใช้ใช้อำนาจสั่ง**บรรจุและแต่งตั้ง**ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- จึงเสนอเป็นข้อสังเกตสำหรับบุคลากรของส่วนราชการที่ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้

กรณีพิเศษ ความขัดแย้งภายในองค์กร สภา
มหาวิทยาลัยศิลปากร ลงมติถอดถอน นายวิวัฒน์ชัย
อัครากร จากตำแหน่งอธิการบดี ด้วยมติ 20 : 1
(<http://gotoknow.org/blog/sombatn-ednuqakm/99656>)

- ความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี คือ
อธิการบดี กับ คณบดี 13 คณะ
- ใครควรเป็นผู้แก้ปัญหความขัดแย้ง ระหว่าง
สภามหาวิทยาลัย หรือ อธิการบดี
- จากนั้นสภามหาวิทยาลัยสั่งถอดถอน
อธิการบดี โดยอธิการบดีไปฟ้องศาลปกครอง

กรณีพิเศษ (ต่อ) สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีมติถอดถอนอธิการบดี

- เหตุผลในการถอดถอน

1. ขอร้องเรียนของคณบดี 13 คณะ จาก 14 คณะ
คือ อธิการบดีไร้ประสิทธิภาพ ทำงานล่าช้า และไม่เอื้อต่อ
การทำงานของ มสท.

2. ผลสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของ
อธิการบดี คือ

2.1 การดำเนินงานตามนโยบายมีความชัดเจน
ชัดเจน 33.52% ไม่ชัดเจน 66.48%

2.2 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีการเปลี่ยนแปลง
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) ความขัดแย้งใน มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อสภามหาวิทยาลัยลงมติ ปลดอธิการบดี จนทำให้ต้องฟ้องศาลปกครอง

- ศาลปกครองกลาง มีคำพิพากษายกฟ้องคดีที่
นายวิวัฒน์ชัย อัคราทร อดีตอธิการบดี ม.
ศิลปากร ยื่นฟ้องสภามหาวิทยาลัยศิลปากร
และ ม.ศิลปากร ผู้ถูกฟ้องที่ 1-2 เรื่องกระทำ
การไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- กรณี สภามหาวิทยาลัย มีมติเมื่อวันที่ 24
พ.ค.2550 ให้ดำเนินการถอดถอนนาย
วิวัฒน์ชัย ออกจากตำแหน่งอธิการบดี
ม.ศิลปากร

กรณีพิเศษ (ต่อ) สภามหาวิทยาลัย ศิลปากร 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 เลือกละเมิดข้อบังคับ และมีการแทรกแซงโดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง
- - ม.๑๒๒ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑ ระบุไว้ ร้องทุกข์ต้องมีใช้กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ทางวินัยตามหมวด 9 หากร้องทุกข์ในขณะที่กระบวนการวินัยยังไม่แล้วเสร็จ 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 ร้องขอ
ความเป็นธรรมจากการถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งไม่ชอบ**

- ปลัดกระทรวงและนอก. 37 จาก 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
ร้องขอความเป็นธรรมจากการอุทกภัยเล็กคำสั่งไม่ชอบ (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 ร้องขอความเป็นธรรม
จากการอุทกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งไม่ชอบ (ต่อ)

- **สำนักงาน ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน ที่**
นร.1008/ว.46 ลงวันที่ 30 กย. 2553 เรื่อง
แนวทางการดำเนินการกรณี ก.พ.ค. มีคำ
วินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่ง
แต่งตั้งฯ
- **คำสั่ง ก.พ.ค. ยกเลิกนายอำเภอ 4 1**
ตำแหน่ง มิใช่การลงโทษผู้ได้รับคัดเลือก
- **หากนายอำเภอกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย ก็สามารถ**
ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นต่อไปได้ภายใน
90 วัน

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.ส่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 5 ต้นเหตุแห่งทุกข์เกิดจากอธิบดี ร้องต่อปลัดกระทรวง ซึ่งพิจารณาถึงที่สุดแล้ว หากไม่เห็นด้วย ต้องฟ้องศาลปกครอง

- กรมสั่งให้ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ ประเททวิชาการ ระดับชำนาญการ รวมทั้งจัดตำแหน่งอย่างไม่มี มาตรฐานถึง 3 แบบ จึงไม่ชอบด้วย กฎหมาย และเลือกปฏิบัติ
- เดิมยื่นผิดที่ โดยยื่นไปที่ ก.พ.ค.แล้วได้รับ แจ้งให้ไปยื่นต่อปลัดกระทรวง เพราะ ต้นเหตุแห่งทุกข์เป็นอธิบดีไปยื่น ที่ปลัดฯ ต่อมารองปลัดฯ รก.ปลัดฯเป็นผู้ตอบโดย ใช้เวลานาน 412 วัน

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.ส่งไม่รับไว้พิจารณา
กรณีที่ 5 ต้นเหตุแห่งทุกข์เกิดจากอธิบดี ร้องต่อ
ปลัดกระทรวงพิจารณาถึงที่สุดแล้ว หากไม่เห็นด้วย
ต้องฟ้องศาลปกครอง (ต่อ)

- คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของ
ปลัดกระทรวงเป็นที่สุด ตามข้อ 25
วรรคสาม ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วย
การร้องทุกข์ฯ พ.ศ. 2551 **จึง**
วินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์กรณีนี้ไว้
พิจารณา
- ให้ไปฟ้องศาลปกครองชั้นต้น

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.ส่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณีที่ 6 ก.พ.ค.ไม่รับเรื่องคับข้องใจที่มาจากกฎ หรือหนังสือเวียน ก.พ.ไว้พิจารณา

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

(๑) การที่กรม ไม่ปฏิบัติตามหนังสือเวียนของ ก.พ./ ว. ๒๕ ลง วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒ ทำให้ผู้ร้องกับพวกเสียสิทธิอันควรได้รับในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นนักวิชาการ ชำนาญการ พิเศษ นับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) ทำให้เสียรายได้จากการที่ไม่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ร้องรับ

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

ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค.ส่งไม่รับไว้พิจารณา

กรณี 7 ร้องทุกข์ผิดตัว ข้าราชการสังกัดสำนักงาน รัฐมนตรี ต้นเหตุแห่งทุกข์คือรัฐมนตรี

- นักจัดการงานทั่วไป สังกัด สร.กระทรวงทรัพยากรฯ ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.ว่า ปลัดกระทรวงฯ ไม่พิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ 2553
- การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 (4) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้**การบรรจุและแต่งตั้งในสำนักงานรัฐมนตรี 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.ให้พิรพล'

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 รว.มหาดไทย มีหนังสือแจ้งไปยังเลขาธิการ กรม. เพื่อเสนอ กรม.พิจารณาในวันเดียวกัน จะไม่ได้เป็นข้อบ่งชี้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แต่แสดงให้เห็นพฤติการณ์ที่เร่งรีบ แฝงซึ่งวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ใช่เหตุผลแท้จริงที่ผู้ถูกฟ้องทั้งสองอ้างเป็นเหตุผล
- อีกทั้งปรากฏด้วยว่าขณะนั้นผู้ฟ้องมีอายุราชการในการดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยอีกถึง 2 ปี จะมีเวลาทำงานมากกว่านายวิชัย ศรีขวัญ ที่เมื่อดำรงตำแหน่งปลัดแล้วมีเวลาทำงานเพียง 6 เดือน

ศาลปกครองสั่งคืนตำแหน่ง ปลัด มท. ให้พิรพล'

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

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

- ถวิล เปลี่ยนศรี เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม คำสั่งโอนย้ายลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๔ จาก เลขานุการ สมช. ไปเป็น ทปช.นรม ไม่ชอบ
- ซึ่ง ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยว่า การโอนย้ายเป็นดุลพินิจโดยชอบของนายกรัฐมนตรี
- ถวิล ได้ฟ้องเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยคดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำพิพากษาตัดสินไปเมื่อปี 2556 ว่าคำสั่งย้ายถวิลฯ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แต่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยจึงยื่นอุทธรณ์ ต่อศาลปกครองสูงสุด ในปี 2556
- และสุดท้ายศาลปกครองสูงสุดได้มี คำวินิจฉัยชี้ขาดคดีนี้เมื่อวันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2557 ว่าการโอนย้ายมิชอบและให้คืนตำแหน่ง

คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จาก การวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. ฝ่ายข้างน้อย จำนวน 3 เสียง เห็นว่า นายกรัฐมนตรี
คู่กรณีในการร้องทุกข์ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

1. เพราะกระบวนการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์แสดงให้เห็นว่า**มีการนำ
ความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมา
ประกอบการพิจารณา**ในการโอนย้ายครั้งนี้ อันเป็นการขัดต่อ
มาตรา 42 (5) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2551 ที่บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความ
เป็นกลางทางการเมือง

2. นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นได้ว่าการย้ายครั้งนี้**เป็นไปเพื่อ
ประโยชน์ของบุคคลอื่น และของพรรคการเมือง**

การออกคำสั่งโอนย้ายผู้ร้องทุกข์ซึ่งถือเป็นการบริหารงาน
บุคคลอย่างหนึ่งในกรณีนี้จึงเป็นการออกคำสั่งโดยขัดต่อ
กฎหมายและเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี จาก การวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. เลียงข้างน้อย เห็นว่า

ดังนั้น การดำเนินการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์จึงมีลักษณะขัดต่อระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้เป็นกลางทางการเมืองตาม 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 ให้ยก
คำร้องทุกข์

1. การใช้ดุลพินิจของ คู่กรณีฯในการออกคำสั่ง
ลงวันที่ 7 กันยายน 2554 ให้ผู้ร้องทุกข์ไป
ปฏิบัติราชการที่ สนร.นั้น เป็นการ**ใช้ดุลพินิจ**
ตามอำนาจหน้าที่

1.1 เป็นไปตามม. 11 (3) (4) แห่ง **พ.ร.บ.**
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่ง
มิได้กำหนดข้อจำกัดไว้ และไม่ปรากฏ
พฤติการณ์ว่าเป็นการใช้อำนาจตามอำเภอใจ
หรือเป็นการใช้อำนาจก้าวท้าวแทรกแซงเพื่อ
ประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ก.พ.ค. ฝ่ายข้างมาก จำนวน ๔ เสียง เห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยก
คำร้องทุกข์

1.2 อีกทั้งการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์ได้
ดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็น
สาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วตาม
มาตรา 57 (1) มาตรา 63 วรรคหนึ่ง มาตรา
132 วรรคหนึ่ง มาตรา 137 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
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. คำชี้แจงของคู่กรณีฯ มีน้ำหนักรับฟังได้ ที่ว่าการโอนย้ายผู้ร้องทุกข์เพื่อประโยชน์ของการบริหารราชการแผ่นดิน
- เนื่องจากนโยบายที่ นรม.แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 นั้นเป็นหน้าที่ในการใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายที่แถลงต่อรัฐสภา ซึ่งรวมทั้งยุทธศาสตร์ด้านการบริหารบุคคลด้วย ได้คัดเลือกผู้ร้องทุกข์ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาช่วยปฏิบัติงาน จึงเป็นคำชี้แจงที่มีเหตุผล
- สรุปรับฟังได้ว่า การสับเปลี่ยนบุคคลในตำแหน่งระดับสูงขององค์กรต่าง ๆ นั้น พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้ให้อำนาจ นรม. ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด ใช้ดุลพินิจในการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน

ก.พ.ค. จึงเห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น

3.. ข้อร้องทุกข์ที่อ้างพฤติกรรมของรอง
นายกรัฐมนตรี (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) ว่า
เป็นการก้าวท่ายแทรกแซงของฝ่ายการเมืองนั้น เห็น
ว่าไม่มีน้ำหนักที่จะชี้ให้เห็นว่าการใช้ดุลพินิจของ
คุณกรณีในการร้องทุกข์แสดงถึงความไม่เป็นกลาง
ทางการเมืองแต่อย่างใด และในกระบวนการ
โอนย้ายผู้ร้องทุกข์ ก็ได้ให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
บุคคลที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้าง

ก.พ.ค. จึงเห็นว่า คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำ
ร้องทุกข์ ทั้งนี้หากผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำ
วินิจฉัยของ ก.พ.ค. สามารถใช้สิทธิฟ้องศาลปกครอง
ชั้นต้นได้ภายใน 90 วัน

เหตุแห่งการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

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

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

การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. และฟ้องศาลปกครอง ของคดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

- ถวิลฯ เห็นว่า การโอนย้ายดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจหน้าที่**เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง** เป็นการใช้อำนาจกลั่นแกล้ง ลดบทบาทหน้าที่และศักดิ์ศรีในทางราชการอันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และ**ขัดกับระบบคุณธรรม** จึงได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ต่อมา ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยยกคำร้องทุกข์
- เป็นเหตุให้ ถวิลฯ ยื่นฟ้องนายกรัฐมนตรีและ ก.พ.ค. เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 และที่ 2 ต่อมาลำดับ ต่อศาลปกครองเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งย้ายดังกล่าว และขอให้ตนกลับคืนสู่ตำแหน่งเดิม

ประเด็นวินิจฉัยคดีคดีการโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

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

ประเด็นแรก กระบวนการหรือขั้นตอนในการออกคำสั่ง คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

- รองนายกรัฐมนตรีและเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีการตกลงยินยอมในการให้โอนและรับโอนจากตำแหน่งเลขาธิการ สมช. ไปดำรงตำแหน่ง ทปช. นรม. และได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี
- กรณีการออกคำสั่งโอนย้ายจึงถือว่าได้ดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นแล้ว

คดี การโอนย้าย ถวิล เปลี่ยนศรี

ประเด็นพิจารณา ดุลพินิจที่ใช้ในการออกคำสั่ง

- ศาลปกครองย่อมมีอำนาจตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจของฝ่ายบริหารในแง่ของความชอบด้วยกฎหมาย
- ไม่ปรากฏว่าได้มีการเสนอหรือแสดงถึงเหตุผลในการโอนไว้ อย่างชัดเจนโดยปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี 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 คำสั่งลงวันที่ 30 กย. 2554 โดยกำหนดให้การเพิกถอนมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับคือวันที่ 30 กันยายน 2554 และให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการเพื่อให้ผู้ฟ้องคดีกลับคืนสู่ตำแหน่งเดิมภายใน 45 วัน
- ซึ่งคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดถือเป็นที่สุด มีผลเป็นการผูกพันและบังคับให้คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด(คดีหมายเลขแดงที่ อ.33/2557)

คดีนี้...ศาลปกครองสูงสุดได้วางบรรทัดฐานสำคัญ การใช้อำนาจดุลพินิจของรัฐในการบริหารงานบุคคล

- การออกคำสั่งทางปกครอง นอกจากจะต้องชอบด้วยขั้นตอนกระบวนการตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องมีเหตุผลรองรับที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริงประกอบด้วย
- เพราะการโยกย้ายข้าราชการเป็นเรื่องที่กระทบสิทธิของข้าราชการรวมทั้งกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนการบริการสาธารณะต่างๆ จะอ้างเพียงเพื่อความเหมาะสมหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หรืออ้างเหตุผลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงคงไม่ได้

กิจกรรมกลุ่ม ลองตอบคำถาม 10 ข้อ

1. เมื่อพรรคพวกฝ่ายตรงข้ามขึ้นเป็นใหญ่ เราควรวางตัวอย่างไรดี

2. จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดชอบหรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี จะทำอย่างไร

3. เพื่อนร่วมงาน ทำดีต่อหน้าลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี

4. ลูกน้องมีวินัยแต่ขาดความรับผิดชอบ กับลูกน้องมีความรับผิดชอบแต่ขาดวินัย จะเลือกลูกน้องแบบไหนดีกว่ากัน

5. ผลการประเมินครึ่งปี ของผม/ดิฉัน ไม่ยุติธรรมเลย อยากให้หัวหน้าประเมินผลงานให้สองชั้น

6. ลูกน้องของท่านมาสายเสมอ แต่กลับก่อนเป็นประจำ จะทำอย่างไรดี

7. เพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสบหน้า กลางห้องประชุม

8. เมื่อลูกน้อง กลายมาเป็นหัวหน้า ควรทำอย่างไรดี

9. มีความคิดเห็นต่างจากคนอื่นตลอดเวลา จนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวเขาว่าเราโง่

10. วิธีรับมือกับผู้บริหารที่ชอบล้วงลูก



เฉลย

ข้อ 1.เมื่อพรรคพวกฝ่ายตรงข้าม ขึ้นเป็นใหญ่ ควรวางตัวอย่างไรดี

- 1. ตั้งใจทำงาน และใช้ผลงานเป็นเครื่องพิสูจน์
ความสามารถ เชื่อว่าคนดี ตกน้ำไม่ไหลตกไฟไม่ไหม้ คน
เก่งที่มีผลงาน ย่อมเป็นที่ต้องการของทุกฝ่าย
- 2. พยายามวางตัว ให้เป็นกลางมากที่สุด อย่าเอียงไปข้างใด
ข้างหนึ่ง มากเกินไป ทำตัวให้เข้าได้กับทั้งสองฝั่ง โดยไม่
จำเป็น ต้องสนิทสนมกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง คบได้กับทุกคน
- 3. สละเวลาส่วนตัว ไปรวมกิจกรรมนอกงาน หรืองาน
สังสรรค์บ้าง กับทั้ง 2 ฝ่าย
- 4. พูดให้น้อยลง ฟังให้มากขึ้น พยายามสงบปากสงบคำซะ
อย่าให้อีกฝ่ายหนึ่ง รู้สึกหมั่นไส้
- 5. ในทุกสังคม เมื่อมีฝ่ายซ้ายและมีฝ่ายขวา ย่อมต้องมีคนที่
อยู่ตรงกลาง ซึ่งไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มองหาให้เจอว่า พวกเขา
เหล่านี้ คือใคร จากนั้นจงใช้เวลากับพวกเขาให้มากขึ้น

เฉลย

ข้อ 2. จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดชอบ หรือยื่นหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี

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

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)

จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดชอบ หรือยื่นหยุดใน
ความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี

- 2. หากต้องยื่นหยุดตามความถูกต้อง ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับเจ้านาย มันร้ายแรง เพียงใด และผลกระทบที่จะมีต่อคุณ หากยอมเป็นผู้รับผิดชอบ มันมากมายขนาดไหน

หากผลเสียที่มีต่อคุณ ไม่มากนัก ถ้ายอมรับผิดชอบ แต่ผลกระทบอาจมีมากกว่า ถ้าเจ้านายเป็นฝ่ายผิด แบบนี้การยอมรับผิดชอบไปก่อน ก็อาจเป็นการ "สร้างบารมี" อย่างหนึ่งกับเจ้านาย

แต่ถ้าผลกระทบมันกลับกัน เช่น ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับคุณใหญ่โตมาก ในขณะที่ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น กับเจ้านายไม่มากนัก แบบนี้การตัดสินใจเปิดเผยความจริง ก็อาจเป็นวิธีการที่เหมาะสม

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)

จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดชอบ หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายดี หลังจากพิจารณาปัจจัยทั้ง 2 อย่างข้างต้นแล้ว จากนั้นจึงพิจารณาทางเลือก

ทางเลือกที่ 1 ยึดหยัดในความถูกต้อง

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

แต่ข้อเสีย คือ คนอื่นอาจมองว่าเอาตัวรอด แปลกแยกจากเพื่อนฝูง และเป็นการสร้างศัตรูโดยไม่รู้ตัว

• ทางเลือกที่ 2 ยอมเป็นผู้รับผิดชอบ

• ข้อดี คือ ได้ใจคนที่ทำงานด้วย เหมือนพระเอกขี่ม้าขาว มาช่วยชีวิต

• ข้อเสีย คือ คนที่ทำผิดอาจไม่สำนึกและ ไม่คิดว่าการที่เรายอมรับผิดชอบ อันที่จริงเป็นการ "ออกรับแทน" เลย กลายเป็นทำบุญไม่ขึ้น

เฉลยข้อ 2 (ต่อ)

จะยอมกลืนเลือดเป็นผู้รับผิดชอบ หรือยืนหยัดในความถูกต้อง โดยอาจมีผลเสียต่อเจ้านายอย่างไร

ทางเลือกที่ 3 ซื้อเวลาไปก่อน โดยยังไม่พูดอะไร แล้วค่อยออกมาพูดคุย กับผู้ที่เกี่ยวข้องนอกกรอบ
ข้อดี คือ มีเวลาคิดไตร่ตรองให้รอบครอบและ มีโอกาสปรึกษาหารือกัน เพราะ "หลายห้วย่อมดีกว่าห้วยเดียว"
ข้อเสีย คือ เรื่องบางเรื่องอาจไม่สามารถซื้อเวลาได้ จำเป็นต้องตอบ "รับ" หรือ "ปฏิเสธ" ณ เวลานั้นเลย

- ทางเลือกที่ 4 รับผิดชอบบางส่วน โดยยอม "กลืนเลือด" สักครึ่งอีกและ ชี้แจงเหตุผลเพื่อยืนยันในความถูกต้องบางส่วน
- ข้อดี คือ คนอื่นจะไม่รู้สึกเกลียดมากจนเกินไป เพราะไม่ได้เอาตัวรอดเพียงคนเดียว
- แต่มี ข้อเสีย คือ ข้อมูลบางอย่างถ้าไม่เปิดเผยให้หมด ยิ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดไปกันใหญ่

เฉลย

ข้อ 3 เพื่อนร่วมงาน ไม่ซื่อสัตย์ ทำดีต่อหน้า ลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี

- 1 ถ้าสนิทกัน ให้หาโอกาสบอกตรงๆ ว่าเราไม่ชอบ ให้ทำแบบนี้ มีอะไรมาคุยกันดีกว่า การไปพูดลับหลัง นอกจากจะไม่ช่วยแก้ปัญหาแล้ว ยังอาจทำให้เข้าใจผิดกันได้อีกด้วย

2. ถ้าไม่สนิท ขนาดพูดคุยกันตรงๆ ได้ หรือเคยพูดแล้ว แต่ไม่ดีขึ้น ให้หาตัวช่วย เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้าโดยตรงของคุณ

3. หากทำทุกอย่างแล้ว แต่ยังไม่ได้ผล ลองเลิกคุยกับเขาสักพัก ให้ความช่วยเหลือ แต่เฉพาะในเรื่องงาน ส่วนความสัมพันธ์ส่วนตัว ให้รักษาระยะห่างไว้ ทำให้เขาเห็นว่าเราเปลี่ยนไป อาจช่วยให้เขาสำนึกได้บ้าง

เฉลยข้อ 2 (ต่อ) เพื่อนร่วมงาน ไม่ซื่อสัตย์ ทำดีต่อหน้า
ลับหลังนินทาตลอด ทำไงดี

การที่เพื่อนไปพูดลับหลัง บางทีปัญหาอาจมา
จากตัวเราเองก็เป็นได้ ลองพิจารณาดูซิว่า

1. **เรามีพฤติกรรม** หรือลักษณะอะไร ที่ทำให้
เขาไม่อยาก หรือไม่กล้ามาพูดคุยด้วยตรงๆ
ไหม

- 2. สิ่งที่เขาเอาไปนินทาลับหลัง **เราเป็นอย่าง
นั้นจริง หรือเปล่า** ถ้าจริงแทนที่จะรู้สึกโกรธ
หรือไม่พอใจ ลองเอากลับมาปรับปรุงตัวเอง
จะดีกว่าไหม
- สุดท้ายหากทำยังไงๆ เพื่อนคนนี้ก็ยังคงเป็น
เช่นเดิม ให้นึกถึงคำโบราณที่ว่า “การนินทา
กาเลเหมือนเทนน้ำ ไม่ชอกช้ำเหมือนเอามีด ลง
กรีดหิน” จะได้ไม่คิดมาก

เฉลย

ข้อ 4 ความมีวินัยแต่ขาดความรับผิดชอบ กับมีความรับผิดชอบ แต่ขาดวินัย แบบไหนดีกว่ากัน ตอบ ไม่ต้องเลือกทั้ง 2 คน

1. คนทำงานไม่ดีแต่มีวินัย ถึงแม้จะมาทำงานตรงเวลา แต่เข้าข่ายทำงานแบบซังกะตาย ไม่ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ หัวหน้าต้องปวดหัว คอยจ่าจี้จ้ำไซ้กับเรื่องไม่เป็นเรื่อง

วิธีแก้ไข เรียกมาคุย อธิบายให้เข้าใจด้วยว่า ผลงาน กับ

พฤติกรรม เป็นเรื่องที่แยกจากกัน หมายความว่า ผลงานดี ไม่ได้แปลว่า จะทำตัวอย่างไรก็ได้ คนที่ผลงานดี ต้องมีพฤติกรรมเหมาะสม ตามที่องค์กรคาดหวังด้วย

- 2. คนทำงานดีแต่ไม่มีวินัย แม้มีผลงานดี แต่พฤติกรรมจะเป็นต้นแบบที่ไม่ดีกับคนอื่น และอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบขึ้น จนนำไปสู่ปัญหาในวงกว้าง
- วิธีแก้ไข เรียกมาคุยเพื่อ กำหนดเป้าหมาย ในการทำงาน 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 โดย**ถามหัวหน้า 3 ข้อ** :

- ก) มีอะไรที่ยังไม่ได้ทำ ควรเริ่มต้นทำหรือทำให้มากขึ้น (Start)
- ข) มีอะไรที่ทำเป็นประจำ ควรหยุดทำ หรือทำให้น้อยลง (Stop)
- ค) มีอะไรที่ทำได้ดีอยู่แล้ว ควรทำต่อไป (Stay)

2. เมื่อได้รับความเห็น จากหัวหน้ามาแล้ว **ตั้งใจทำให้มาก** และสม่ำเสมอที่สุด เท่าที่เป็นไปได้ ทุกๆ ข้อ

3. เมื่อเวลาผ่านไป 3 เดือน **กลับไปหาหัวหน้าอีกที** เพื่อสอบถามความคืบหน้า ว่าเห็นการเปลี่ยนแปลงบ้างหรือไม่ รวมทั้งขอคำแนะนำเพิ่มเติม

- 4. **ตั้งใจทำต่อไป** อย่าได้ย่อท้อ เหมือนนักกีฬา ที่สู้จนวินาทีสุดท้าย หากยังไม่หมดเวลา ก็ยังไม่หยุดเล่น ฉันใดก็ฉันนั้น

เฉลย 6. ลูกน้องมาสาย แต่กลับก่อน เป็นประจำ ทำอย่างไรดี

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

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ดี สักหน้า กลางห้องประชุม

- 1. **อย่าทะเลาะกับลูกน้อง** กลางห้องประชุม
- เพราะหากผู้ใหญ่ทะเลาะกับเด็ก ผู้ใหญ่มีแต่เสีย กับเสีย
- 2. **อย่าเจี๊ยบๆ** งงๆ แล้วปล่อยให้เหตุการณ์ผ่านไป
ในห้องประชุม
- ทันทึ ที่ลูกน้องแสดงอาการอย่างนั้น ให้**ควบคุมสติ** แล้ว
พูดด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล แต่จริงจังว่า “ฉันไม่ใช่เพื่อน
เล่นของเธอนะ เสร็จจากประชุมแล้ว ไปพบพี่ที่ห้อง
ด้วย” จากนั้น ดำเนินการประชุมต่อไป ห้ามไปวาระอื่น
ก่อนก็ได้
- 3. จบการประชุม **ต้องนำเรื่องนี้ไปเล่า ให้หัวหน้า**
โดยตรงของคุณฟัง เพื่อให้รับทราบและ ขอคำแนะนำ
(อย่างน้อยที่สุด หาพวกไว้ก่อน เพื่อจำเป็นต้องใช้ใน
อนาคต)

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ตีแสบหน้า กลางห้องประชุม ---ต่อ

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

เฉลย 7. ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า ดี สักหน้า กลางห้องประชุม ---ต่อ

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

เฉลย 8. เมื่อลูกน้อง กลายมาเป็นหัวหน้า ควรทำอย่างไรดี

- การโศกเศร้าเสียใจ แม้เป็นเรื่อง ธรรมชาติของมนุษย์ปุถุชน แต่ก็ ไม่ช่วยให้อะไรดีขึ้น
- คำถามว่า “ทำไมเป็นเช่นนี้” ทำให้คุณวอกแวกอยู่กับความคิด ยิ่งคิด ยิ่งกลัดกลุ้มหัวใจ
- ยอมรับความจริงว่า บางอย่างในชีวิต ไม่สามารถควบคุมได้ แทนที่จะจิตตก พุ่มพ่าย เสียอกเสียใจ
- กลับมาเปลี่ยนคำถาม “เราจะทำอย่างไร กับเหตุการณ์เช่นนี้” เพื่อจะได้มีความสุข และประสบความสำเร็จมากขึ้น
- 1. ใช้เหตุการณ์นี้ เป็นแรงผลักดัน ให้ตั้งใจพัฒนาตนเอง และแสดงผลงานที่โดดเด่น มากขึ้นกว่าเดิม
- 2. เปิดใจ เรียนรู้จากคนรุ่นหลังบ้าง
- 3. ถือโอกาสฝึกฝน และขัดเกลาจิตใจตนเอง ให้เป็นคนมีความเมตตา และมองโลกตามความเป็นจริง

9. มีความคิดเห็นต่างจากคนอื่น ตลอดเวลา จน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวเขาวัวเราโง่

- หากอยากเป็นผู้รอบรู้ เชี่ยวชาญและเก่งเหมือนปราชญ์ ต้องยึดหลัก ส-จ-ป-ล
- ส - มาจาก สุตตะ หมายถึง "ฟัง ดู อ่าน" คนจะเก่งได้ ไม่ได้เริ่มต้นจากการพูด แต่เริ่มต้นด้วยการ เป็นคนเปิดกว้าง รับฟัง ช่างสังเกตและรักการอ่าน
- จ - มาจาก จิตตะ หมายถึง "คิด พิจารณา ไคร่ครวญ" จากนั้นจึงนำสิ่งที่ได้ฟัง ได้เห็น ได้อ่าน มาคิดวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรอง ยังไม่มีตรงไหนบอกให้พูดเลย
- ป - มาจาก ปจณา หมายถึง "สอบถาม ค้นหาคำตอบ พิสูจน์ข้อสงสัย" หลังจากได้คิดอย่างรอบครอบ ในสิ่งที่ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นมาแล้ว หากเกิดข้อสงสัย หรือไม่แน่ใจ ก็ให้ซักถามจากผู้รู้เพื่อให้คลายความสงสัย
- ล - มาจาก ลิขิต หมายถึง "เขียน จดบันทึก" เมื่อหมดความสงสัย เข้าใจสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้แล้ว ก็ให้บันทึกไว้ เพื่อกลั่นแกล้งและ ที่สำคัญสามารถกลับมาทบทวนได้อีก ในอนาคต

เฉลย 10. วิธีรับมือกับผู้บริหารที่ ชอบล้วงลูก

- มองจากตัวเราก่อน ให้แก้ที่ตัวเราก่อน
- 1. เราทำงานช้า (เมื่อเทียบกับ ความคาดหวังของหัวหน้า) ดังนั้น หากต้องส่งงานผ่านเรา ก็จะต้องช้าเข้าไปอีก
- 2. เราไม่มีความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เท่ากับลูกน้องของเรา ดังนั้น หัวหน้าจึงคิดว่า ถ้าคุยกับลูกน้องโดยตรง น่าจะเข้าใจได้ง่ายกว่า
- 3. เรากับหัวหน้า มีความคิด หรือความเชื่อในเรื่องบางเรื่อง ที่สวนทางกัน ทำให้หัวหน้าคิดว่าถ้าเรื่องนี้ผ่านเรา อาจทำให้ต้องโต้เถียงกันนาน จึงข้ามไปหาลูกน้องเลยดีกว่า
- 4. งานนั้นๆ มีรายละเอียดมาก หัวหน้าต้องการให้แน่ใจว่า ไม่หลุดรายละเอียดปลีกย่อย จึงขอคุยเองโดยตรง
- 5. เป็นงานด่วน รอไม่ได้และ เหนื่อยเราไม่อยู่ หรือยังติดงานอื่น จึงไม่อยู่กรรบกวน 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. มีนิสัยไม่ไว้วางใจใคร เชื่อว่าทุกอย่างต้องฟังด้วยหู และ เห็นด้วยตาของตัวเองเท่านั้น
- 5. ตั้งใจจะกดดัน หรือบีบคนตรงกลาง ให้รู้สึกไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่ต้องมีก็ได้ จึงจงใจ "ข้ามหัว" ไปเสียดี๊ดี เป็นต้น

นี่แค่ยกที่ ๑ เท่านั้นนะ ยกที่ ๒ จัดเต็ม



สามรูปแบบหลักของการทุจริต

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

สามรูปแบบหลักของการทุจริต

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

ข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง/ กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย

- กรรมการบางคน มีการ**ทับซ้อนผลประโยชน์**ส่วนตัว และภารกิจของรัฐ
- กรรมการบางคน**ขาดความรู้** ประสบการณ์ในเรื่องที่ตรวจสอบ
- กรรมการมี**ภาระงานมาก** ทำให้**ไม่มีเวลา**ปฏิบัติ งานในหน้าที่พัสดุได้เพียงพอ
- กรรมการ**ถูกแทรกแซง**โดยผู้บริหารระดับสูงผู้มีอิทธิพล
- **ไม่มีฐานข้อมูล**สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการในเรื่องต่างๆ ที่ควรรู้
- กรรมการ**ไม่ทำหน้าที่**ตามที่ระเบียบกำหนด



ข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ
จัดซื้อจัดจ้าง/กรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย (ต่อ)

- การพิจารณา+ความเห็น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักการของ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (มีส่วนได้เสีย)
- ไม่ทำรายงานการประชุม และรับรองรายงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน
- ไม่บันทึกความเห็นที่เป็นสาระสำคัญ ซึ่งจะป้องกันกรรมการบางคนที่มีความเห็นที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- ไม่ทำรายงานสรุปความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำผิดทุจริต

รายการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
1.ในการทำงานมีการประชุมหรือชี้แจงกระบวนการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องรู้หรือไม่			
2. รับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของตนเองหรือไม่			
3.มีกฎระเบียบที่ระบุวิธีการขั้นตอนของงานที่กำลังดำเนินการหรือไม่ ก็ฉบับ ต้องระวังก็ประเด็น			
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: เทคโนโลยี, 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.จัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ พ.ศ. 2559 และ พ.ร.บ.วิธีพิจารณาคดีทุจริต

และประพฤติมิชอบ พ.ศ.2559

ศาลทุจริต

คดีที่ขึ้นสู่ศาลอาญาคดีทุจริต

- ฟ้องให้ลงโทษ จนท.รัฐ ที่ผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริต
- ฟ้องให้ลงโทษ จนท.รัฐ หรือบุคคลธรรมดาที่กระทำความผิดฐานฟอกเงิน
ฉ้อราษฎร์ กฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
และกฎหมายอื่นที่มี วัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ฟ้องให้ลงโทษบุคคลธรรมดาเกี่ยวกับการเรียกรับ
หรือให้สินบน
- คดีเกี่ยวกับบัญชีทรัพย์สินของ จนท.รัฐ
- คดีร้องขอให้ทรัพย์สินของ จนท.รัฐ
ตกเป็นของแผ่นดิน

กรณีที่ 10 คูก 2 ปี 6 เดือน อดีตคณบดีแพทย 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 ที่โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น
- โดยแจ้งให้นำเก้าอี้พร้อมปลอกจำนวน 100 ตัว และกระถางต้นไม้ซึ่งเป็นทรัพย์สินของคณะแพทยศาสตร์ฯ ไปใช้จัดงานด้วย และสั่งให้เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา คณะแพทยศาสตร์ฯ นำกล้องวิดีโอ 2 เครื่อง โทรทัศน์ 1 เครื่อง สายสัญญาณจำนวน 1 ชุด ขาตั้งกล้องมอนิเตอร์ 2 เครื่อง กล้องถ่ายรูป 2 ตัว และชุดสวิตเซอร์ (ชุดควบคุม) 1 ชุด เครื่องเล่นและบันทึกดีวีดี จำนวน 1 เครื่อง

กรณีที่ 10--ต่อ คกก 2 ปี 6 เดือน อดีตคนบดีแพทย์ วชิระ นำของหลวงใช้ในงานแต่งลูกสาว

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

กรณีที่ 10—ต่อ ศาลพิเคราะห์พยานหลักฐานแล้ว เห็นว่า การกระทำของนายแพทย์ชัย จำเลยเป็นการทุจริต ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 151

- พินาศจำคุก 5 ปี ปรับ 2 หมื่นบาท
- แต่จำเลยให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ **ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง** คงจำคุกเหลือ 2 ปี 6 เดือน ปรับ 1 หมื่นบาท
- เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์ความร้ายแรงแห่งคดีแล้ว เห็นว่าเมื่อ จำเลยทราบการกระทำของตนและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น โดยการชดเชยค่าเสียหายแล้วในทันที
- ประกอบกับจำเลยรับราชการเป็นแพทย์มานาน ทำคุณความดี ให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติมาโดยตลอด ทั้งจำเลยมิเคย กระทำความผิดอาญาใดๆ และไม่เคยปรากฏว่าเคยได้รับโทษ จำคุกมาก่อน **โทษจำคุกจึงให้รอลงอาญาไว้ 2 ปี**

กรณีตัวอย่างที่ 11 ปลอดประสพ เจอคุก 1 ปี กลั่นแกล้งปลด “วิฑูรย์ ชลายนนาวิน”

วันที่ 29 มีนาคม 2560 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ พิจารณา คดีหมายเลขดำที่ อ.1063/2558 ที่นายวิฑูรย์ ชลายนนาวิน อดีต ผอ.สำนักวิชาการป่าไม้ 9 และอดีตรองอธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นโจทก์ยื่นฟ้อง นายปลอดประสพ 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 คำสั่งย้ายไม่ชอบที่นำไปสู่การศาลอาญา
ตามมาตรา 157 ฐานละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ ทำให้ผู้อื่น
เกิดความเสียหาย คดี พันเอกปิยะวัฒน์ กิ่งเกต ฟ้อง นายธาริต
อธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษ และ นายชาญเชาวน์ รก.
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

- ศาลอุทธรณ์ พิพากษาคดีปฏิบัติหน้าที่มิชอบ
หมายเลขดำ อ.3873/55
- ที่ พ.อ. ปิยะวัฒน์ กิ่งเกต อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพยากร
ทางปัญญา กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นโจทก์ฟ้อง
นายธาริต เฟิงดิษฐ์ อดีตอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
(ดีเอสไอ) และนายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ ปลัด
กระทรวงยุติธรรม
- ร่วมกันเป็นจำเลยที่ 1-2 ในความผิดฐาน ร่วมกัน
ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา
มาตรา 157, 83

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

- อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น ที่ศาลชั้นต้น พิพากษาลงโทษจำเลยที่ 1 ให้จำคุก 2 ปี นั้นชอบแล้ว
- ส่วนที่ศาลต้น ให้ยกฟ้อง นายชาญเชาวน์ จำเลยที่ 2 เนื่องจากเห็นว่าโจทก์ไม่มีพยานหลักฐานใดมานำสืบให้เห็นว่ามีเจตนา กลั่นแกล้งหรือจงใจให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ นั้น เห็นว่าการกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมาย 157 ให้จำคุก 2 ปี
- แต่จำเลยทั้งสองได้รับราชการเคยทำประโยชน์ให้กับ ประเทศชาติ และไม่ปรากฏว่าทั้งสองเคยต้องโทษจำคุก คดีอาญามาก่อน 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 อีศรานิวส์ 20เมษายน2560)

เมื่อ 19 เม.ย. 2560 ศาลอาญา พิพากษา คดี อ.2453/2557 ที่ นส. สิรินงนุช สุจรรยา และ นส.ณัฐธยาน์ บุญยทวีพัฒน์ จนท.ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.องค์การมหาชน) เป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ ผู้อำนวยการสำนัก สมศ. จำเลยที่ 1 และคณะกรรมการสอบส่วนวินัยและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย นายมณฑล สงวนเสริมศรี นายนิติ บุระกุล นางกฤษณา ลิ้มสุวรรณ นางฉันทวิทย์ สุชาติานนท์ 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

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

- ผู้อำนวยการ สมศ. ในขณะนั้น สั่งปลดออกจาก
เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งบริหารเป็นวิชาการ ต่อมาถูก
ปลดออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ สมศ. ในข้อหากระทำ
ผิดวินัยร้ายแรง จึงนำความเข้าสู่ศาลปกครองและ
ศาลอาญา ซึ่งทั้งสองศาลมีคำพิพากษาเป็นไปใน
ทิศทางเดียวกัน คือจำเลยปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีชอบ
- พิพากษาให้ จำเลยที่ 1 นายชาญณรงค์ฯ จำคุก 2 ปี
ปรับ 10,000 บาท จำเลยที่ 2-5 นายมณฑล สงวนเสริมศรี
นายนิวัติ บุรณะกุล นางกฤษณา ลิมสุวรรณ นางฉันทวิทย์
สุชาตานนท์ จำคุก 1 ปี ปรับ 5,000 บาท โดยให้รอลง
อาญาไว้ก่อน

องค์ประกอบในการวินิจฉัยความผิด กรณีไล่ออกเพราะฐานทุจริต

“การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้
ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นความผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรง”

องค์ประกอบ

1. มีหน้าที่ราชการ
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
โดยมิชอบ
3. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์
ที่มิควรได้
4. มีเจตนาทุจริต

การดำเนินการทางวินัย ของบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ

- **1. ข้าราชการให้ใช้กฎหมายระเบียบบริหารเฉพาะสำหรับ
ข้าราชการประเภทนั้น ข้าราชการพลเรือน ใช้ตามพ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**
- **2. ลูกจ้างประจำ ใช้หมวด 4 ของระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537**
- **3. พนักงานราชการ ใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า
ด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และข้อกำหนดในการ
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง**
- **โทษทางวินัยของพนักงานราชการจะมีแค่ 4 สถานโทษ
ได้แก่ 1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินค่าตอบแทน 3. ลดขั้นเงิน
ค่าตอบแทน 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. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ พ.ศ. 2542 โดยให้ถือว่ารายงานและความเห็นของ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวน
- และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ทั้งนี้เป็นไปตาม มาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญดังกล่าว
- คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ หมายถึง 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. มีอำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริต
เท่านั้น ไม่มีอำนาจตรวจสอบการไม่ปฏิบัติ
ตามระเบียบกฎหมายหรือการประพฤติชั่ว
อย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่**

- ป.ป.ช.จึงไม่มีอำนาจชี้มูลความผิดวินัย
กรณีที่มิใช่ทุจริตต่อหน้าที่
- ส่วนราชการจะถือเอาสำนวนของ ป.ป.ช.
มาออกคำสั่งไล่ออกจากราชการไม่ได้

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

คำพิพากษาศาลปกครอง ป.ป.ช. มี อำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริตเท่านั้น

- 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

กรณี 14 (ต่อ) คดีหมายเลขดำที่ อ. 505/2553 คดี หมายเลขแดงที่ อ. 1037/2558 ศาลปกครองสูงสุด

- ข้อเท็จจริง คดีนี้ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด 1) ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 2) ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และ 3) ฐานเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการไต่สวนข้อเท็จจริงและชี้มูลความผิดทางวินัยผู้ฟ้องคดีในความผิดฐานดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมาย มติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ชี้มูลความผิดทางวินัยผู้ฟ้องคดีในความผิดฐานอื่น จึงไม่ผูกพันผู้ถูกฟ้องคดี
- คำสั่งลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการตามฐานความผิดดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากมิได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง แก่ข้าราชการ 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. มี
อำนาจตรวจสอบเฉพาะทุจริตเท่านั้น
ไม่มีอำนาจ ตรวจสอบการไม่ปฏิบัติตาม
ระเบียบกฎหมายหรือการประพฤติชั่ว
อย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่**

**ป.ป.ช.จึงไม่มีอำนาจชี้มูลความผิดวินัย
ร้ายแรง ส่วนราชการจะถือเอาสำนวนของ
ป.ป.ช. มาออกคำสั่งไล่ออกจากราชการ
ไม่ได้**

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

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

- วันที่ 30 เม.ย. 2557 ศาลปกครองกลาง มีคำพิพากษา คดีหมายเลขดำ 1843/2553
- ที่กรุงเทพมหานคร ยื่นฟ้อง **คุณหญิงสุรตน์ สุนทรเวช ภริยานายสมัคร อดีตผู้ว่าฯ กทม.** , **นางกาญจนากร ไชยลาภ และนางกานดาภา มั่งถิ่น ทายาทมรดกของนายสมัคร อดีตผู้ว่าฯ กทม.** เป็นผู้ถูกฟ้องที่ 1-3
- เพื่อให้ผู้ถูกฟ้องทั้งสาม ซึ่งเป็นผู้รับมรดก นายสมัคร ที่เสียชีวิตแล้ว ร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย
- กรณีที่นายสมัคร กระทำความผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อรถเรือดับเพลิง หลัง **ป.ป.ช.ชี้มูลความผิด** ว่าร่วมกับ บริษัท สโตะเออร์ เดมเลอร์ พิค สเปเชียล ฟาห์รชอยท์ จำกัด ประเทศออสเตรเลีย **กำหนดราคาซื้อขายให้สูงเกินจริง**

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้ทนายท สมัคร สุนทรเวช ชดใช้ 587 ล้านบาท คดีซื้อรถ เรือดับเพลิง

- โดยศาลเห็นว่า พฤติการณ์ของนายสมัคร และพล.ต.ต.อิธิลักษณ์ ต้นชูเกียรติ อดีต ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กทม.
- ตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงการลงนามในสัญญา **มีลักษณะเป็นการเร่งรีบ** เพื่อให้มีการดำเนินการตามสัญญา ระหว่างที่นายสมัครยังคงดำรงตำแหน่งผู้ว่า กทม.
- **แม้จะมีการอ้างเหตุจำเป็น** ในการดำเนินโครงการจากการเติบโตของ กทม. แต่ทั้งสอง **ไม่ได้ดำเนินการอย่างรอบคอบ ในการพิจารณารายละเอียด สัญญา** ลักษณะ รัฐต่อรัฐตามขั้นตอน ที่ ครม.มีมติ
- และยังไม่ได้นำกรณีอื่นที่หน่วยทหารพัฒนา ของ บก.สส. ได้ทำสัญญาแบบรัฐต่อรัฐกับบริษัทฯ มาพิจารณาประกอบ ในการปฏิบัติตามขั้นตอน ให้ครบถ้วนสมกับกรณีทั้งที่นายสมัคร **เป็นผู้ว่า กทม. ย่อมต้องรับรู้และเข้าใจขั้นตอนปฏิบัติ**

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้ทนายท สมัคร สุนทรเวช ชดใช้587 ล้าน คดีฉ้อรถ เรือดับเพลิง

- พยานหลักฐานจึงฟังได้ว่าการกระทำของนายสมัครดังกล่าว**จงใจประมาทเลินเล่อ** ทำให้ กทม.เสียหาย
- จึงพิพากษาให้ทนายทซึ่งเป็นผู้รับมรดก ชดใช้เงินค่าเสียหาย **ร้อยละ 30 ของความเสียหายทั้งหมด** จำนวน 1,958 ล้านบาทเศษ คิดเป็นเงินทั้งสิ้น **587,580,000 บาท**
- พร้อม**ดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี** นับจากวันฟ้อง
- โดยให้ชำระเสร็จภายใน 60 วันตั้งแต่วันที่มิค่าพิพากษา

กรณีที่ 15 (ต่อ) "ประชา มาลี นนท์" ก็ไม่รอด

- คดีหมายเลขดำ 1234/2554 ที่นายประชา มาลี นนท์ อดีต รมช.มหาดไทย ยื่นฟ้อง กรุงเทพมหานคร และ รมว.มหาดไทย เป็นผู้ถูกฟ้องที่ 1-2 เรื่องกระทำการ ออกคำสั่งโดยมิชอบ ที่กรุงเทพมหานคร สั่งให้ผู้ฟ้อง ชดใช้ค่าสินไหมทดแทน
- จากการที่ ป.ป.ช.ชี้มูลความผิดทางอาญากล่าวหาว่า ขณะผู้ฟ้องดำรงตำแหน่ง รมว.พาณิชย์ มีพฤติการณ์ ร่วมกับ บริษัทฯ ประเทศออสเตรเลีย กระทำความผิด เกี่ยวกับการจัดซื้อรถเรือดับเพลิงฯ ซึ่งผู้ฟ้องได้ อุทธรณ์คำสั่ง กทม.ดังกล่าว แต่ผู้ถูกฟ้องมีคำสั่งยก อุทธรณ์

กรณีที่ 15 (ต่อ) "ประชา มาสินนธ์" ก็ไม่รอด

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

กรณีที่ 15 (ต่อ) ให้เพิกถอนคำสั่ง กทม.ที่ประกาศ
กำหนดให้ นายอภิรักษ์ฯ อดีต ผู้ว่า กทม. ชดใช้ค่า
สินไหมทดแทนให้กับ กทม.

- และ ศาลปกครองกลาง ก็ยังพิพากษาคดีหมายเลขดำ
1287/2554 ให้เพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ประกาศ
กำหนดให้ นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน อดีต ผู้ว่า กทม. ชดใช้ค่า
สินไหมทดแทนให้กับ กทม.
- ที่เสียหายจากการ ทำสัญญาซื้อขายรถเรือด่วนเพลิง และ
อุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ศาลเห็นว่า นายอภิรักษ์ ได้พยายามการปกป้อง
ผลประโยชน์ของทางราชการ หลังเห็นว่าการซื้อขายมี
ข้อบกพร่องของกฎหมาย
- จึงได้ยื่นขอระงับการเปิดหนังสือคำประกัน หรือ LC กับ
ธนาคารกรุงไทย 2 ครั้ง
- และทำหนังสือถึงอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ
- และหนังสือถึงนายโกศล พลกุล อดีต รมว.มหาดไทย 2 ครั้ง
ให้ทบทวนการสัญญา แต่นายโกศล ก็ยืนยันว่าไม่สามารถ
ทำได้
- ขณะที่นายอภิรักษ์ ก็ไม่มีอำนาจที่จะบอกเลิกสัญญา ซื้อขาย
ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

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

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

กรณีที่ 17 กบม. มีมติไล่ออกอดีตอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มมส.) กับพวก 5 ราย
หลัง 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 5 ราย ได้กระทำความผิดฐานวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริต และฐานประมาทเลินเล่อ จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

กรณีที่ 17 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. กับพวก ทุจริต

- โดยอนุมัติการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างก่อสร้างอาคารวิทยพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มมส ล่วงหน้า เป็นเงิน 13,333,330 บาท เมื่อวันที่ 25 พย. 2552 ตามคำขอของผู้รับจ้าง ทั้งที่ยังไม่ได้ตรวจสอบหนังสือสัญญาคำประกันสัญญา หนังสือคำประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้า
- และยังไม่ได้รับใบเสร็จรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าจาก ผู้รับจ้าง รวมทั้งละเว้นไม่ดำเนินการเพื่อยุติความเสียหายทั้งที่ทราบ ว่า หนังสือคำประกันดังกล่าวเป็นเอกสารปลอม
- และไม่ดำเนินคดีใดๆ กับผู้รับจ้างเมื่อผู้รับจ้างทำงาน ก่อสร้าง

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

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

กรณีที่ 17 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. ผิด อาญา มาตรา 157 ประกอบมาตรา 91

- และมีมูลความผิดทางอาญา ฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ประกอบมาตรา 91
- ที่ประชุม ก.บ.ม.มมส. จึงมีมติให้ไล่ออกจากราชการ

กรณีที่ 18 สะเทือนวงการครุ ป.ป.ช.เชือด 20 บิ๊ก สกสค.” ปมปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลียน กรุป’ มิชอบ

- ป.ป.ช.เชือด 20 บิ๊ก สกสค.ในบอร์ด ช.พ.ค. พร้อมเครือข่าย ‘เดอะบิก’ อดีตเจ้าของสโมสรฟุตบอลเพื่อนตำรวจ
- เกี่ยวข้องการปล่อยกู้เงิน ช.พ.ค.ให้ ‘บิลเลียน กรุป’ ของ ‘เดอะบิก’ 2.1 พันล้าน และ 400 ล้านบาท โดยมิชอบ
- เผยมีการใช้ “ใบหั่นปลอม” ของสโมสรฟุตบอล เรดดิ้ง 50 ล้านหุ้น หุ้นละ 1 ปอนด์ มาวางเป็นประกัน แถมยังวาง “เช็คฉันทน์ที่ดิน” และ “ดราฟต์” มูลค่า 100 ล้าน เหรียญสหรัฐ (ประมาณ 3,200 ล้านบาท) ปลอมให้บอร์ด สกสค.ถือไว้

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

- 13 มิถุนายน 2560 ป.ป.ช.มีมติชี้มูลความผิดคณะกรรมการบริหารกองทุนเงินสนับสนุนพิเศษและส่งเสริมความมั่นคงตามโครงการสวัสดิการการเงินกู้ (ช.พ.ค.) สั่งกักสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค) กับพวก รวม 20 ราย
- กรณีอนุมัติซื้อตั๋วสัญญาใช้เงิน จำนวน 2,100 ล้านบาท และ 400 ล้านบาท จากบริษัท บิลเลียน อินโนเวเท็ด กรุ๊ป จำกัด โดยมีชอบและเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ

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

- กรรมการ ชพค. ได้มีมติอนุมัติให้นำเงินของกองทุนฯ ไปซื้อตัวสัญญา ใช้เงินจากบริษัทฯ 2,100 ล้านบาท โดยพิจารณาจากเอกสารของบริษัทฯ ที่เชยชว่นเพียงฉบับเดียว
- หนังสือได้กำหนดเงื่อนไขว่าจะมีธนาคาร เป็นผู้อวัลเต็มจำนวน ดอกเบี้ยร้อยละ 7 กำหนดเวลา 1 ปี 1 วัน
- ไม่มีการพิจารณาในรายละเอียด เอกสาร สถานะของบริษัทฯ ที่เพิกก่อตั้งขึ้น
- และไม่ตรวจสอบเอกสารการอวัลของธนาคารอัน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การซื้อตัวสัญญาใช้เงินสมบูรณ์ตามคำเชยชว่นนั้นด้วย
- และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีจำเป็นต้องเร่งรีบพิจารณาและอนุมัติซื้อตัวสัญญาใช้เงินกับบริษัทฯ โดยปราศจากการตรวจสอบข้างต้น
- ทั้งภายหลังจากวันที่อนุมัติเพียง 2 วัน กลับเร่งรีบโอนเงินจำนวน 2,100 ล้านบาท ให้แก่บริษัทฯ ซึ่งภายหลังกบริษัทฯ ก็ไม่มีการขอให้ธนาคารพาณิชย์ใดๆ ทำการอวัลเพื่อรับรองตัวสัญญา ใช้เงินดังกล่าว

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

- แม้ต่อมาระหว่างรอกการอ่าวลโดยธนาคาร บริษัทฯ จะได้นำโฉนดที่ดิน เชื้อคของธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน) และดราฟต์ของธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้คอร์ปอเรชั่น จำกัด มูลค่า 100 ล้านบาทเหรียญสหรัฐ (ประมาณ 3,200 ล้านบาท) ให้สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.ยึดถือไว้เพื่อเป็นประกัน
- แต่ตรวจสอบแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่าราคาประเมินที่ดินรวมเป็นเงินประมาณ 37 ล้านบาทเท่านั้น
- ส่วนเชืคก็ไม่สามารถเรียกเก็บเงินได้
- และดราฟต์ก็เป็นของปลอม

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

- ต่อมาระหว่างที่บริษัทฯ จำกัด ยังไม่สามารถหาธนาคารมา
อวัลตั่วสัญญาใช้เงินได้ เมื่อวันที่ 31 กค. 2557 คณะ
กรรมการฯ ก็ยังอนุมัติเงินเพิ่มอีก 400 ล้านบาท ไปซื้อตัว
สัญญาใช้เงินจากบริษัทฯ ทั้งที่ตัวสัญญาใช้เงินฉบับแรกก็
ยัง ไม่มีการอวัล
- และภายหลังอนุมัติตัวสัญญาใช้เงิน 400 ล้านบาทดังกล่าว
ก็ ไม่มีการอวัลเช่นเดียวกัน
- แม้ต่อมาบริษัทฯ จะได้นำใบหุ้นของสโมสรฟุตบอลเรตติ้ง
จำนวน 50 ล้านหุ้น หุ้นละ 1 ปอนด์ มาวางเป็นประกัน แต่ก็
เป็น ใบหุ้นปลอม
- และเมื่อตัวสัญญาใช้เงินทั้งสองฉบับใกล้ครบ กำหนดเวลา
ชำระเงิน คณะกรรมการฯ กลับยินยอมขยายเวลาในการ
ชำระหนี้ให้แก่บริษัทฯ ออกไปอีกจากเดิมจะครบกำหนด
วันที่ 28 ธันวาคม 2557 ขยายไปวันที่ 31 มกราคม 2558
- และปรากฏข้อเท็จจริงว่า เงินสกุลโครเอเชีย จำนวน
950,000,000 HRK ที่บริษัทฯ นำมาวางเพื่อขอขยาย
ระยะเวลานั้น แม้จะเป็นเงินสกุลโครเอเชียจริงแต่ได้มีการ
เลิกใช้ไปแล้ว

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

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

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

- 1. นายเกษม กลั่นยิ่ง ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 มีความผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 มาตรา 8 และมาตรา 11 และตาม พ.ร.ป.ป.ช. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 123/1
- ประกอบ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91
- บริษัท บิลเลียนฯ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 17 นายสิทธินันท์ หลอมทอง ผู้ถูกกล่าวหาที่ 18 นายมงคล เยี่ยงศุภพานนท์ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 19 และนายสมฤทธิ์ บณิตตกฤษดา ผู้ถูกกล่าวหาที่ 20
- มีความผิด ทางอาญาฐานเป็นผู้สนับสนุนพนักงาน 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.ช. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 123/1 ประกอบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 86 และมาตรา 91

กรณีที่ 19 ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีต รองผู้ว่าฯ
กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลด มท.พิจารณากลับสู่
ตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าเดิม ภายใน 30 วัน นับแต่มีคำพิพากษา

- 6 มิ.ย. 2560 ศาลปกครองสูงสุด พิพากษาในคดีหมายเลขดำ ที่ พ. 19/2557 คดีหมายเลขแดง ที่ พ.25/2560
- ให้เพิกถอนคำสั่งปลดกระทรวงมหาดไทย ที่มีคำสั่งปลด นายจิระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร ออกจากราชการ ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย 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 เรื่องลงโทษไล่ออกจากราชการตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช. มีมติว่า การกระทำของนายจิระเกียรติ
- กรณีรายงานเหตุด่วนสาธารณภัยอันเป็นความเท็จ
- และกรณีอนุมัติให้ว่างผู้รับจ้าง
- ทั้งที่รู้อยู่แล้วว่า คณะกรรมการเจรจาต่อรองและตกลงราคาจ้างไม่ได้เจรจาต่อรองราคากับผู้รับจ้าง
- มีมูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 83 วรรคสาม

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ
กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- ส่วนกรณีไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณี
ฉุกเฉิน พ.ศ.2546 มีมูลความผิดทางวินัยอย่าง
ร้ายแรง
- ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย
ระเบียบของราชการมติ ครม. และนโยบายของ
รัฐบาลโดยไม่เสียหายแก่ทางราชการ ตาม พ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 85
วรรคหนึ่ง

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรองผู้ว่าฯ
กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- นายจิระเกียรติ ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- ฟ้องว่า แต่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ คณะที่ 7 เสียข้างมาก มีคำวินิจฉัยให้ลดโทษไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ ดังนั้นการลงโทษปลดออกจากราชการในฐานความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- จึงนำมาสู่การยื่นฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุด และมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวออกมา

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลดอดีตรอง
ผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ
ให้ปลัด มท.พิจารณา กลับสู่ตำแหน่ง

- ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เดือน ก.ย. 2549 มีพายุ นายจีระเกียรติ ได้รับรายงานจากกำนัน อ.สุวรรณภูมิ ว่าถนนชำรุดเสียหายสาหัสจริงไม่ได้ และได้มอบหมายปลัดอำเภอลงสำรวจความเสียหาย ก่อนทำรายงานเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
- การรายงานดังกล่าวจึงเป็นการรายงานตามสภาพจริง ไม่ใช่การรายงานเท็จ
- ศาลเห็นว่า ส่วนวนไต่สวน ป.ป.ช. ยังไม่พอฟังได้ว่าพบข้อประโชชน์ให้แก่ผู้รับจ้างเฉพาะ แถมไร้หลักฐานยืนยันได้ประโยชน์จากการอนุมัติ
- จึงถือไม่ได้ว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สั่งปลดจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กรณีที่ 20 (ต่อ) ศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งปลด
อธิตรองผู้ว่าฯ กำแพงเพชรออกจากราชการ ให้ปลัด
มท.พิจารณากลับสู่ตำแหน่ง

- สำหรับคดีอาญาที่ นายจิระเกียรติ ถูกอัยการฟ้องนั้น ศาลจังหวัดร้อยเอ็ด ก็ได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 12 พ.ค. 2558 ให้ยกฟ้องนายจิระเกียรติ
- เนื่องจากเห็นว่า การกระทำของนายจิระเกียรติ กับพวก ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ หรือผู้ใด และไม่ใชเป็นการกระทำทุจริต

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1 ราย 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 ประกอบระเบียบปัสดฯ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๐
- ฐานละเว้นไม่ยกเลิกการประกวดราคาจ้างปรับปรุงระบบจ่ายกระแสไฟฟ้า ๔ เฟส ซึ่งรู้ว่ามีลักษของเสนอราคาและเอกสารของบริษัท อ. เป็นเหตุให้ไม่มีโอกาสเข้ายื่นซองแข่งขันได้ โดยเอื้อประโยชน์ให้บริษัท น. ให้เป็นผู้ทำสัญญา เนื่องจากมีผู้เสนอราคาถูกต้องเพียงรายเดียว

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

- ข้อเท็จจริงพบว่า เมื่อทราบเรื่องการลักขงเสนอราคาด้วยวาจาและเป็นหนังสือจากบริษัท อ. แล้ว**ไม่**ตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากเป็นจริงแล้ว จะต้องเสนอให้ยกเลิกการประกวดราคา
- นอกจากนี้เมื่อพบว่า**มีผู้เสนอราคาถูกต้องเพียงรายเดียว** ก็มิได้เสนอความเห็นให้มีการยกเลิกการประกวดราคา ทั้งมิได้ระบบเหตุผลอันสมควรที่จะ**ประกวดราคาต่อไป** ตามระเบียบพัสดุฯ ๒๕๓๕ ข้อ ๑๕ (ฉ) ข้อ ๕๑ ประกอบข้อ ๑๕ ทวิ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เนื่องจากมิได้มีการแข่งขันกันเสนอประโยชน์สูงสุด

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

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

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

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

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

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

กรณีที่ 21 ไล่ออก 1 ราย 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 ประกอบระเบียบฯ พ.ศ. 2535 ข้อ 10 ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงสมควรลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง การที่จะลงโทษไล่ออกผู้อุทธรณ์ที่ 2 – 8 ออกจากการนั้น 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 สมควรให้ลดโทษลงเป็นปลด ออกจากราชการ

กรณีที่ 22 ประธานกรรมการจัดซื้อวัสดุ เรียกรับเงินจากบริษัท ถูกไล่ออก

- วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษรายหนึ่งได้ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม และ ม. ๙๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
- กรณีเรียกรับเงินจำนวน ๓๔๒,๒๕๐ บาท จากบริษัท ที่ได้เข้าทำสัญญาขายวัสดุก่อสร้างโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีผู้อุทธรณ์เป็นประธานกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาจัดซื้อวัสดุ ตามที่ ป.ป.ช. ชี้มูล
- ผู้อุทธรณ์อ้างว่าบริษัทได้จ่ายเช็คให้ผู้อุทธรณ์ เพื่อเป็นค่าลูกรัง และค่าปูนซีเมนต์ เพื่อไปจ่ายให้ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

กรณีที่ 22 ประธานกรรมการจัดซื้อวัสดุ เรียกรับเงินจากบริษัท ถูกไล่ออก (ต่อ)

- เห็นว่า บริษัทไม่ได้ให้ร้านจำหน่ายวัสดุเป็นผู้จัดส่งวัสดุ ดังนั้นเช็คที่จ่ายให้จึงไม่ใช่เงินค่าวัสดุตั้งอ้าง แต่เป็นเงินตอบแทนที่บริษัทได้งาน ซึ่งมีผู้อุทธรณ์เป็นประธานกรรมการประกวดราคาฯ
- แม้การเรียกรับเงินหลังจากประกวดราคาโดยชอบตามข้อ 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

สร้างองค์กรที่มี คุณธรรม ด้วยพฤติกรรมพึงปฏิบัติ

รับฟังความคิดเห็น

เป็นแบบอย่างที่ดี

มอบหมายงานเพื่อพัฒนาทีม

กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา

มีน้ำใจ

ให้เกียรติหัวหน้า

ใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเอง

รับผิดชอบต่อหน้าที่

มีความซื่อสัตย์

กล้าแสดงความคิดเห็น

บทบาท
ของหัวหน้า



บทบาท
ของลูกน้อง



องค์กรคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์



มุ่งมั่นจริงใจ



ข้อมูลลูกค้า
ถือเป็นขององค์กร



รายงาน
ข้อมูลจริงเสมอ



แก้ไขปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์



เป็นตัวอย่างที่ดี
ให้คนรุ่นต่อไป

10

ข้อกับ ความซื่อสัตย์ ในองค์กร

ไม่เผยแพร่ข้อมูล
ในองค์กร



ไม่นำเงินองค์กร
ไปใช้ส่วนตัว



ไม่รับเงินใต้
“โต๊ะ”



ไม่นำสินทรัพย์
องค์กรไปใช้



ไม่สร้าง
ความขัดแย้ง



โรคขาดความยับยั้งชั่งใจ จะพาตนเองไปสู่ความล้มเหลว



โรคชอบระเบิดอารมณ์
(Intermittent explosive disorder)



โรคชอบดึงผม
(Trichotillomania)



โรคชอบฉกฉวย
(Kleptomania)



โรคชอบทำร้ายตนเอง
(Repetitive Self-mutilation)

โรคติด
อินเทอร์เน็ต
(Internet
Addiction)



โรคขาดความยับยั้งชั่งใจ (Impulse Control Disorders)



โรคจับจ่าย
ไม่ยั้ง
(Compulsive
Buying)



โรคติดมือถือ
(Mobile Phone
compulsion)

โรคเกา
ไม่หยุด
(Skin-Picking/
Dermatillomania)



โรคชอบจุดไฟ
(Pyromania)



โรคติด
การพนัน
(Gambling
Disorder)

ต้นกล้าความคิดบวก 12 ชนิด ที่เราควรปลูกให้ติดในใจ



คิด
บวก

ดูตัวอย่างญี่ปุ่น ใช้คุณธรรมแม่ในยามเผชิญ ภัยพิบัติ





1. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ



1.1 สัจธรรมของการทำความดี 3 ประการ

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

1. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ (ต่อ)



● 1.2 สัจธรรมแห่งชีวิตบุคคลทั่วไป 6 ประการ

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

1.4 สัจธรรมของคนดี คนเก่ง คนเฮง 5 ประการ



- 1) มีคนบางคน เท่านั้นที่ก้าวถึงความสำเร็จ
ขั้นสุดยอด : 100 คนคิด 10 คนทำ แต่ 1 คนสำเร็จ
- 2) ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา การจะก้าวสู่อำนาจ
หรือไม่ ต้องเริ่มที่ตัวเรา
- 3) ต้องหาตัวช่วย ให้ได้รับการสนับสนุน
- 4) ต้องแสดงให้เห็นผู้อื่นรับรู้ผลงาน หมดยุคของการปิด
ทองหลังพระ
- 5) ล้มแล้วลุก ต้องใส่ความพยายาม รอคอยและอดทน
และเมื่อโอกาสมาถึง จงทำเต็มที่

12 สัญญาณบ่งชี้ ‘บุคคลอันตราย’ ไร้คุณธรรม

- 1. กระจายอำนาจ วาสนา
- เป็นผู้บริหารที่หมกมุ่นลุ่มหลงอำนาจบารมีชื่อเสียงเงินทอง และผลประโยชน์ เหนือสิ่งอื่นใด
- 2. เลียแข้งเลียขา
- ผู้บริหารประเภทนี้หากสอบประวัติดูจะพบว่าความสำเร็จก้าวหน้าล้วนได้มาจาก การเสแสร้งประจบสอพลอผู้มีอำนาจบารมี
- 3. มีแต่ราคาคุย
- มีความสามารถในการนำเสนอ “พูดหมิ่นให้เป็นข้างได้” เป็นนักขายฝันผู้ไม่เคยลงมือ ปฏิบัติสร้างวิมานในอากาศให้เคลิบเคลิ้มตามแต่ถึงเวลาจริงก็ไม่สามารถทำได้เข้าทำนอง “ดีแต่พูด”

12 สัญญาณบ่งชี้ ‘บุคคลอันตราย’

● 4. ชอบขุดคุ้ยจับผิด

- เป็นพวกเจ้าระเบียบขมขื่นหมั่นวุ่นวายในทุกขั้นตอนการทำงานตรวจสอบยิบย่อย ลงรายละเอียดแต่เป็นลักษณะการจับผิดเพื่อลงโทษหรือข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

● 5. ประกาศิตเจ้านาย

- เพด็จการแบบกินรวบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดใช้อำนาจเข้าข่มและแผ่อิทธิพลใช้การสั่งการ แบบ Top-down มากกว่าการเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็น

● 6. หยาดกายไร้มนุษยธรรม

- เป็นผู้ใหญ่ที่เจ้าอารมณ์มีกิริยามารยาททรามชอบด่าหรือกล่าวพรุสว่าทผู้ใต้บังคับ-บัญชาต่อหน้าคนอื่นและไม่รู้จักถนอมหน้าใจคน

12 สัญญาณบ่งชี้ ‘บุคคลอันตราย’

● 7. ฉลาดล้ำไม่รับฟัง

- ทำงานแบบ “ขี้วามคนเดียว” เก่งอยู่คนเดียวมีทักษะทางสังคมที่ย่ำแย่ไม่ยินดียรับฟัง ความคิดเห็นพยายามครอบงำ และทำลายบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

● 8. ฟุ้งเฟ้อพลังแต่ไร้จุดหมาย

- ผู้บริหารประเภทนี้มักจะมัวงานยุ่งตารางแน่นเอียดตลอดเวลา ห่าตัวไม่ค่อยเจอท่าน เข้าใจว่าการบริหารงานที่ดีนั้นวัดจาก “จำนวนชั่วโมงในการทำงาน” ได้รับการยอมรับว่า ทำงานหนักแต่มักไม่ใช่งานที่ผู้บริหารควรจะทำหมกมุ่นเสียเวลากับกิจกรรมงานประจำที่ล้นมือ อยู่ตลอดเวลาไม่มีมุมมองในการพัฒนานับเป็นบุคคลอันตรายอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งต้องการ “นักบริหาร” ที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจตลอดเวลา

● 9. หุนหันตัดสินใจ

- ตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยเชื่อมั่นในประสบการณ์และความรู้สึกขาดการไตร่ตรอง และวิเคราะห์ข้อมูลจริงในหลายมิติ

12 สัญญาณบ่งชี้ 'บุคคลอันตราย'

- 10. มีกลิ่นไอแห่งความขัดแย้ง
- มีประวัติการทำงานที่เต็มไปด้วยเรื่องราว
กระทบกระทั่งความขัดแย้งอย่างรุนแรง เป็นบุคคลที่
น่ารังเกียจสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 11. เป็นนักวิจารณ์มืออาชีพ
- รับฟังความคิดเห็นแต่เป็นผู้ฟังที่เลววิพากษ์วิจารณ์
ความคิดและผลงานของผู้อื่น อย่างรุนแรงให้เลี่ยนหน้า
ตีเตียนแต่ไม่ให้ข้อเสนอแนะอื่นใดที่เป็นประโยชน์
- 12. ยาพิษเคลือบน้ำตาล
- ผู้บริหารประเภทนี้มีจิตใจเจ้าเล่ห์ชั่วร้ายมีความรู้
มากมายที่จะนำมาใช้เพื่อกลบเกลื่อน ความผิดชอบ
ตนเอง เปลือกนอกสุภาพนุ่มนวลเจรจาไพเราะชวน
ฟังมีเมตตา แต่ในส่วนลึก กลับริษยาคนดีเมื่อลบหล่ง
จะทำลายใครก็ยุแยงแทงข้างหลังชักนำความพิวาศ
มาสู่ผู้อื่น

บุคลากรยุคใหม่ ปฏิบัติงานโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ด้านทุจริตทุกรูปแบบ

1. รู้จักบทบาทหน้าที่

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

3. ทักษะจัดการชีวิต

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

2. ต้องทำงานให้สำเร็จ

- สร้างสมาธิในการทำงาน
- เสนอผลงานความก้าวหน้า
- ทำงานให้มีคุณภาพและคุณธรรม
- มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานทีมได้

4. ปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

- ยอมรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
- เข้าใจสาเหตุแห่งปัญหา
- สังเกตถึงสัญญาณอันตรายที่จะนำไปสู่ภาวะความเสี่ยง
- พัฒนาคุณสมบัติและศักยภาพเพื่อปูพื้นฐานในชีวิตจริง

สรุป: การพัฒนาให้ข้าราชการ มีจริยธรรมจรรยาบรรณ และคุณค่าอย่างยั่งยืน



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