



สรุปสาระการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.

31 พฤษภาคม 2559

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	ก
1. หลักการและเหตุผล	1
2. รายละเอียดโครงการฯ.....	1
3. สรุปสาระการฝึกอบรม	3
4. ผลการประเมินการจัดกิจกรรม.....	12
คณะผู้จัดทำ.....	17
ภาคผนวก	18
ประมวลภาพกิจกรรม.....	-1-
เอกสารประกอบ การบรรยาย	

สรุปสาระการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพจน์มิชอบใน สศช.

บทสรุปผู้บริหาร

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

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

รูปแบบการจัดกิจกรรมเป็นไปในลักษณะการเชิญวิทยากรมาบรรยาย ดังนี้

○ นางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้บรรยายเกี่ยวกับระบบพิทักษ์คุณธรรม กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์และ ร้องทุกข์ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และขั้นตอนกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

○ ดร. จรยพร ธรณินทร์ อดีตกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้บรรยายและแบ่งปันประสบการณ์ เมื่อครั้งยังเป็นกรรมการ ก.พ.ค. โดยกล่าวถึงประเด็นต่างๆ เช่น รูปแบบ ลักษณะการกระทำผิดของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ผลประโยชน์ทับซ้อน และทุจริตที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย / สาเหตุของพฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย ข้อน่าสังเกต / รูปแบบระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อนสมัยใหม่ / ปัญหาหรืออุปสรรคในกระบวนการให้ความเป็นธรรม / หลักการใช้ดุลยพินิจ / การบังคับตามคำสั่งวินัย ของ ก.พ.ค. / บทสรุปจากกรณีงานบริหารบุคคล ที่ ก.พ.ค. และศาลปกครองได้วินิจฉัย กรณีงานบริหารบุคคลในส่วนของผู้ร้องทุกข์ และในส่วนของผู้บังคับบัญชา ฯลฯ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมยังได้เรียนรู้จากกรณีศึกษาต่างๆ และร่วมเรียนรู้ผ่านกิจกรรมแบบประเมินความซื่อตรง กิจกรรมการถอดรหัสธรรมเพื่อชนะอธรรม และกิจกรรมการเมืองในสำนักงานเพื่อการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง

สรุปการประเมินผลการจัดกิจกรรม ซึ่งประมวลจากความคิดเห็นผู้เข้าร่วม คิดเป็นร้อยละ 43.92 ของผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด โดยมีการประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับดี และผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ร้อยละ 36.38 โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการโดยตรง กฎหมาย กฎระเบียบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ ประโยชน์หรือถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลอื่นๆ ในการทำงานให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังชื่นชมวิทยากรทั้ง 2 ท่าน โดยมีบุคลิกอยู่ในเกณฑ์ที่ดี-ดีมาก มีวิธีการบรรยายที่ดี-ดีมาก มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยายดี และวิทยากร โดยเฉพาะ ดร.จรวัยพร ธรณินทร์ มีเทคนิคการบรรยาย ที่ไม่น่าเบื่อ สนุก และคิดว่า การจัดการอบรมหลักสูตรนี้มีความคุ้มค่าต่อองค์กรมาก

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 ดังนั้น ข้าราชการทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้แก่งานส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในประมวลฯ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

1.3 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานกลางภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการดังกล่าว และเพื่อปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้องต่อการพัฒนาบุคลากร สศช. ให้เป็นข้าราชการที่ดี เกิดความสำนึกแห่งความสุจริตลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน จึงเห็นควรให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. ภายใต้กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

2. รายละเอียดโครงการฯ

กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน 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 ขอบเขตและแนวทางการดำเนินงาน

ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกรณีศึกษาและประสบการณ์จริงของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม

2.3 ผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ข้าราชการและบุคลากร สศช. จากสำนักและกลุ่มงานต่างๆ ประมาณ 100 คน

2.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง (Results)

1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ระบบการพิทักษ์คุณธรรม ระบบการร้องเรียน และกฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2) ข้าราชการและบุคลากร สศช. ได้รับการพัฒนา และได้รับความรู้ ความช่วยเหลือและการดูแลให้สามารถปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

3) รายงานสรุปผลการจัดอบรม

2.5 ระยะเวลาดำเนินโครงการ เดือนพฤษภาคม ปีงบประมาณ 2559

2.6 ค่าใช้จ่าย ประมาณ 76,000- บาท (เจ็ดหมื่นหกพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. จากงบประมาณการดำเนินงานในลักษณะบูรณาการ การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ของ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

2.7 ที่ปรึกษาโครงการ

- 1) นายมนตรี บุญพาณิชย์ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
- 2) นายสุทิน ลีปิยะชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
- 3) นางสาวเสาวนีย์ เจริญชัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.8 ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศป. สศช.)

3. สรุปสาระการฝึกอบรม

3.1 ศปท. สศช. ได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบใน สศช. ตามกำหนดการ ดังนี้

กำหนดการ
กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.
วันอังคารที่ 31 พฤษภาคม 2559
ณ ห้องประชุม 531 สศช.

08.30 น.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงทะเบียน ณ ห้องประชุม 531 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
08.45 – 09.00 น.	พิธีเปิดอบรม โดย นายมนตรี บุญพาณิชย์ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
09.00 – 12.15 น.	การบรรยาย เรื่อง กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน โดย นางสาวจิตเรขา ช่างดีเหล็ก สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.
12.15 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.15 น.	การบรรยาย เรื่อง การพิทักษ์ระบบคุณธรรมในหน่วยงานภาครัฐ โดย ดร.จรววยพร ธรณินทร์ อดีตกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) - ตอบข้อซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
16.15– 16.30 น.	พิธีปิด

หมายเหตุ : 1. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
2. รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
เวลา 10.30 – 10.45 น. และ เวลา 15.15 – 15.30 น.

3.2 สารสำคัญในแต่ละช่วงสรุปได้ ดังนี้

1) คำกล่าวเปิด โดย นายมนตรี บุญพาณิชย์ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน ประธาน

1.1) สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และนายมนตรี ในฐานะผู้บริหารสายงานบริหารและอำนวยการ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสมาเป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้โครงการเสริมสร้างจริยธรรมธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบใน สศช.

1.2) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ภายใต้การนำของ ดร.ปรเมธี วิมลศิริ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสำนึกหลักซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนให้ถูกต้องตามประมวลจริยธรรมฯ และเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุด โดยในยุคลปัจจุบัน สศช. ได้พยายามบริหารงานโดยดูแลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. พยายามไม่ให้มีข้อร้องเรียนหรืออุทธรณ์ ปกครองแบบพี่แบบน้อง

1.3) การจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในวันนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยสนับสนุนให้

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

(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 มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

1.5) สศช. รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ สำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายผู้แทนจากสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม มาบรรยายเกี่ยวกับกระบวนการร้องเรียน เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ ดร. จรวยพร ธรณินทร์ อดีตคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้สละเวลามาเป็นวิทยากร และแบ่งปันประสบการณ์การพิทักษ์ระบบคุณธรรมในหน่วยงานภาครัฐ นับเป็นโอกาสที่หาได้ยาก

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

1.7) ขอให้ผู้เข้ารับการฟังบรรยายทุกท่านได้ใช้โอกาสนี้ในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ ข้าราชการ ผู้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ จากกลุ่มงานและสำนักต่างๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในกลไกสำคัญต่อการสร้างพลังที่เข้มแข็งในการสนับสนุนและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นใน สศช. ต่อไป

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

1.9) หวังว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกท่านจะตั้งใจและเข้าร่วมในกิจกรรมครั้งนี้ให้ได้ อย่างเต็มเวลาและขออำนวยการให้การจัดกิจกรรมบรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้

2) การพิจารณาวินิจฉัย อุตธรณ์และร้องทุกข์ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยนางสาวจิตเรขา ช่างตีเหล็ก

2.1) สภาพปัญหาการรักษาคณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ ได้แก่

- (1) การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางที่ผิด หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายและแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง
- (2) ความบกพร่องด้านคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ
- (3) วัฒนธรรม ทศนคติและค่านิยมที่หล่อหลอมให้เกิดกระบวนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง
- (4) เศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่มีลักษณะอุปถัมภ์หรือการผูกขาดหรือการแทรกแซง
- (5) การกำกับดูแลและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ยังไม่มีประสิทธิภาพ

2.2) การพิทักษ์ระบบคุณธรรม คืออะไร

การบริหารทรัพยากรโดยยึดหลักคุณธรรมเป็นกลไกหนึ่งที่จะสามารถดูแลรักษาให้บุคลากรภายในองค์กรทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

มาตรา 24 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้น เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. มาทำหน้าที่ในการดูแลด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการพลเรือน โดยมีรายละเอียดด้านการร้องทุกข์ ดังนี้

(1) การอุทธรณ์ หมายถึง การร้องขอความเป็นธรรมในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกให้ออกจากราชการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณา ซึ่งสำหรับข้าราชการพลเรือนก็คือ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ที่จะทำหน้าที่พิจารณา ทบทวนคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกของผู้บังคับบัญชา ด้วยระบบไต่สวน

(1.1) ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งมี 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออกจากราชการ (หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เช่น เป็นผู้เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้ามเข้ารับราชการ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งตามมาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยผู้อุทธรณ์สามารถยื่นหนังสือต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือจะส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์เองได้ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์อาจมอบอำนาจให้ทนาย ทนายความหรือบุคคลอื่นมายื่นอุทธรณ์แทนก็ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับการอุทธรณ์ให้ทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. โดยมีสาระสำคัญดังนี้
ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ คำสั่งที่เป็นเหตุของการอุทธรณ์และวันที่รับทราบคำสั่ง ข้อเท็จจริงหรือ
ข้อกฎหมายที่ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ คำขอของผู้อุทธรณ์ ลายมือชื่อ
ผู้อุทธรณ์

(1.2) กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ เมื่อประธาน ก.พ.ค. ได้มอบสำนวนให้
คณะกรรมการฯ พิจารณาวินิจฉัยแล้ว กรรมการฯ เจ้าของสำนวนจะต้องดำเนินการ ดังนี้

- แจ้งคู่กรณีในอุทธรณ์ให้ทำคำแก้อุทธรณ์
- เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นคำแก้อุทธรณ์แล้ว กรรมการฯ เจ้าของ
สำนวนต้องส่งสำเนาคำแก้อุทธรณ์ พร้อมสำเนายานหลักฐานให้ผู้อุทธรณ์คัดค้านหรือยอมรับคำแก้อุทธรณ์
- เมื่อได้รับคำคัดค้าน คำแก้อุทธรณ์แล้วกรรมการฯ เจ้าของสำนวน
ต้องส่งสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม
- หลังจากนั้น จะมีคำสั่งกำหนดให้วันหนึ่งวันใด เป็นวันสิ้นสุด
การแสวงหาข้อเท็จจริง และแจ้งกำหนดวันพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก ให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน
- เมื่อนั่งพิจารณาอุทธรณ์แล้วเสร็จ องค์คณะจะประชุมเพื่อพิจารณา
มีคำวินิจฉัยแล้วเสนอ ก.พ.ค. พิจารณาต่อไป

- เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ
ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชา
ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่
บุคคลอื่น

- กรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้อง
คดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

(2) การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องขอความเป็นธรรม
เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน ทำให้เกิดความคับข้องใจและประสงค์
จะให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว ทั้งนี้ การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพ้องงานสัมพันธ์ในการ
บริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญจะร้องขอให้ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา
เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์

(2.1) การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
มีลักษณะดังนี้

- ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ
- ประวิงเวลา
- ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรม

(2.2) มาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2551 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ
ต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไมอาจอุทธรณ์ตามหมวด 9 การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ โดยสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่น
ร้องทุกข์ได้ในกรณีมีเหตุจำเป็น

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

(2.4) สารสำคัญของคำร้องทุกข์ สำหรับการร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า เป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์ คำขอของผู้ร้องทุกข์ ลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

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

(2.6) กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ มีขั้นตอนดังนี้

- เมื่อมีคำสั่งรับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณาแล้ว ให้กรรมการฯ เจ้าของสำนวนมีคำสั่งให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ทำคำแก้การร้องทุกข์ภายใน 15 วัน พร้อมกับส่งคำชี้แจงแก้คำร้องทุกข์และประเด็นที่กำหนด พร้อมกับพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยมาด้วย
- แล้วเมื่อองค์คณะวินิจฉัยเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้มาเพียงพอต่อการวินิจฉัยแล้ว ให้องค์คณะจัดประชุมพิจารณาวินิจฉัย แล้วเสนอต่อ ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป
- เมื่อ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

(2.7) ด้วยกระบวนการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ดังกล่าว ย่อมจะทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจได้ว่า ก.พ.ค. จะเป็นกลไกหนึ่งที่จะสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญและจะสามารถรักษาประโยชน์ของทางราชการและจะรักษาความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมบนพื้นฐานของความอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยด้วยความเป็นธรรมได้อย่างแท้จริง

(2.8) 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) การบริหารงานบุคคล การมีผลประโยชน์ทับซ้อน และธรรมาภิบาล โดย ดร.จรวพร ธรณินทร์

3.1) รูปแบบ ลักษณะการกระทำผิดของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ผลประโยชน์ทับซ้อน และทุจริตที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย ประกอบด้วย

(1) การแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อเอาคนของตนไปลงตำแหน่ง โดยย้ายคนที่ดำรงตำแหน่งออกไป เพื่อให้ตำแหน่งนั้นว่างลง แล้วนำคนของตนเข้าแทน หรือปล่อยให้ตำแหน่งนั้นว่างไปเรื่อยๆ จนกว่าคนของตนจะมีคุณสมบัติลงได้ หรือ อ้างว่าใช้ระบบ Fast Track ที่ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งระบบนี้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้กับผู้แรกบรรจุในช่วง 5 ปีแรกเท่านั้น เพราะต้องการดาวรุ่ง (Star) แต่จะไม่ใช้กับวัยดาวร่วง หรือ มวยแทน (Stunt) ซึ่งต้องการคนที่สะสมประสบการณ์ ผาดโผนชำนาญงานโชกโชก

(2) การสรรหาบุคคล : กรณีแรกบรรจุ จะใช้จดหมายน้อย หรือใบฝากของผู้อำนวยการ หรือใช้การสรรหาด้วยระบบ Lateral Entry ซึ่งเป็นการเปิดให้ผู้มีคุณสมบัติพิเศษ แต่แทนที่จะเปิดให้ทุกคน กลับเปิดให้เฉพาะลูกผู้ใหญ่ คนมีเส้นสาย / เป็นการเปิดพิเศษ และเลือกบุคคลที่จะเข้ามา

(3) การดำเนินการทางวินัย : ดึงเรื่องห่วงเหี่ยวไว้ให้ข้างล่าง ให้ผู้คนล้มเพื่อลดความร้ายแรงของกรณี หรือตั้งกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงไปเรื่อยๆ เพิ่มประเด็นให้ไปตรวจเพิ่มเรื่อยๆ แล้วบอกไม่มีข้อมูลน่าสงสัย ยุติเรื่องลง รวมทั้งแต่งตั้งกรรมการของตนเป็นคนสอบสวน ที่พอรู้ชื่อก็คาดเดาได้ว่าจะพาดพิง หรือจะช่วยเหลือกัน หรือช่วยลงโทษให้เบากว่าโทษที่ควรได้รับจริง ทั้งนี้ ดูจากลักษณะกรรมการฯ ที่ตั้งจะพอทราบว่าจะมาช่วยเหลือหรือจะมาพาดพิง

(4) การมอบและให้โอกาส : มอบงานสำคัญให้ทำเพื่อให้ได้ผลงานสำคัญกว่าคนอื่น ส่งไปอบรมหลายหลักสูตรเพื่อให้มีคุณสมบัติพิเศษ หรือสำหรับคนที่ไม่ชอบ ก็ใช้อ้างว่า ไม่มีผลงาน เตะโด่งให้พ้นหูพ้นตา

(5) การดูแลทุกข์สุข คุณภาพชีวิต : ดูแลเฉพาะคนใกล้ชิด ฝนตกไม่ทั่วฟ้า เช่น ให้สองชั้น พวกหน้าห้อง ผู้ติดตาม หรือใช้ระบบดึงขึ้นไปทั้งทีม อยากมีความสุขต้องยอมสยบเข้าร่วมกลุ่ม

3.2) สาเหตุของพฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย

(1) การก้าวกายของฝ่ายการเมือง เข้ามาล้วงลูก โดยโยกย้ายข้าราชการระดับสูงในช่วงเปลี่ยนผ่านรัฐบาล มักจะมีการโยกย้ายตำแหน่งแทนคนก่อนที่รัฐบาลเห็นว่าเป็นบุคคลของฝ่ายตรงข้าม หรือมีแนวโน้มว่าจะไม่สนองตอบนโยบาย (พวกหัวแข็ง ตงฉิน) หรือ ต้องการข้าราชการประเภท “ดูตาแล้วรู้ใจ” (พวกต้นอ้อ กังฉิน) ทั้งนี้ เมื่อพรรคการเมืองใดได้กำกับดูแลกระทรวงใด ก็จะมีอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้าย วางตัวข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ โดยผ่านการใช้อำนาจทางการเมืองที่มีเหนือ กว่าข้าราชการประจำ เช่น อำนาจแต่งตั้งปลัดกระทรวง แล้วบีบบัณฑิต มาบีบบัณฑิต ให้แต่งตั้ง ต่อกันเป็นทอดๆ / อำนาจในการจัดสรรงบประมาณ/ การควบคุมและกำกับนโยบายของระบบราชการ หรืออำนาจจากการเป็นผู้แทนของประชาชน อ้างว่าประชาชนเลือกเข้ามา

(2) ข้าราชการบางรายที่หวังตำแหน่ง วิ่งเข้าหา โดยยอมตกเป็นเครื่องมือฝ่ายการเมือง โดยอ้างว่าส่วนราชการในฐานะที่เป็นผู้รับนโยบายโดยตรงจากฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติ จึงทำให้ตัวข้าราชการต้องมีความใกล้ชิดกับฝ่ายการเมือง หรืออยากมีผลงานทางลัด หากรอตามจริง คงยากที่จะได้

(3) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ หรือกระบวนการที่ถือปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล มีช่องว่าง ดังจะเห็นได้ว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ยังไม่มีคำอธิบายที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือไม่กำหนดตัวชี้วัดหรือเครื่องมือที่จะพิจารณาประเมินได้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดว่า “การคัดเลือกควรคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ” ซึ่งมีความหมายกว้างขวาง / หนังสือเวียนที่กำหนดหลักเกณฑ์ หลายฉบับ ความซับซ้อนของขั้นตอน ทำให้ต่างคนต่างตีความไปต่างกัน หรือ การกำหนดให้ส่วนราชการสามารถกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพิ่มเติมได้เช่น กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมและแนวทางการคัดเลือกได้เอง ที่อาจทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจได้ตามอำเภอใจและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

(4) ผลจากการเปิดช่องว่างให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ โดยผู้ใช้อำนาจมักเข้าใจว่าตนเองสามารถใช้อำนาจโดยอิสระอย่างไรก็ได้ ซึ่งแท้จริงแล้วการใช้อำนาจนั้นต้องเป็นการใช้อย่างเหมาะสมมีเหตุผล และต้องคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

(5) ผลจากการใช้ดุลพินิจมิชอบด้วยกฎหมายของผู้มีอำนาจเมื่อออกคำสั่งผิดพลาดไปแล้ว ก็มีแต่คำวินิจฉัย โดยให้ยกเลิก เพิกถอน คำสั่งที่มีชอบเท่านั้น ไม่มีการลงโทษผู้ใช้อำนาจมิชอบ รวมทั้งผู้มีอำนาจเองก็ไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ตนเองต้องรับผิดชอบในความผิดพลาด ทั้งนี้ จากประสบการณ์พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ฟ้องหรือร้องเรียนเพื่อเป็นการรักษาศักดิ์ศรี บางคนไม่ได้หวังที่จะชนะแต่อย่างใด เพราะคนที่ออกคำสั่งส่วนใหญ่ไม่คอยกลัวอะไรทั้งสิ้น

เจ้าหน้าที่ที่น่ากลัวคือ เจ้าหน้าที่ที่รู้กฎระเบียบและหาทางเลี่ยง ทำผิดให้ถูก หากเจอคู่มือแบบนี้ ถือว่าต้องระมัดระวังให้มากและอาจจะดำเนินการทางคดีได้ลำบากกว่าทั่วไป

(6) ปัญหาเกิดจากคณะกรรมการไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามรูปแบบ วิธีการ หรือขั้นตอนที่กำหนด “สั่งได้” คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดเดียวกัน ที่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรือกำกับดูแลโดยผู้บริหารระดับสูงนั้น ซึ่งอาจได้รับการชี้แนะหรือเสนอแนะจากผู้บริหารระดับสูงจึงไม่มีอิสระอย่างแท้จริงในการพิจารณา “ไม่รู้ใส่ใน” ในกรณีกรรมการจากภายนอกราชการ ก็อาจไม่ทราบข้อมูลหรือไม่มีข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ถูกชี้นำจากกรรมการภายใน

(7) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการที่ขึ้นตรงต่อการบังคับบัญชาของรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี จำเป็นที่จะต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและอาจตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมือง ไม่กล้าอธิบายข้อกฎหมาย ข้อพึงละเว้น แต่บางคนก็เลยเถิด แนะนำวิธีหลบเลี่ยง

(8) ตัวข้าราชการ ไม่ศึกษา ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เป็นผลให้ไม่ได้รับสิทธิที่ตนพึงได้พึงมีหรือขาดสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ในบางกรณีตัวข้าราชการเองก็ “เข้าใจตัวเอง” ไม่ประเมินศักยภาพตนเอง หรือมีความคิดความเป็นอัตตาสูง ทำให้เกิดการร้องเรียน ฟ้องร้อง ทั้งที่บางเรื่องตนเองก็ข้อจำกัดในด้านศักยภาพบางลักษณะ ที่ไม่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งในหลายกรณีมักอ้างความอาวุโสอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ที่ตรงกับตำแหน่ง

3.3) ชื่อน่าสังเกต ระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อนสมัยใหม่ ก็มีการปรับตัวไปพร้อมยุคสมัย ประกอบด้วย

(1) ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์หาผู้อุปถัมภ์หลายราย เพื่อกระจายความเสี่ยง นายไปก็หานายใหม่ แต่นายยังหลงคิดว่า ลูกน้องจงรักภักดี “เอาอยู่”

(2) ใช้หลักวิชาการอย่างเดียวแก้ไขไม่สำเร็จ ระบบเศรษฐกิจดี จิตสำนึกมันคงจะลดการพึ่งพา ช่วยลดระบบอุปถัมภ์ และคอร์รัปชัน

(3) งานที่ไม่ต้องอาศัยคนใช้ดุลพินิจ (เพราะดุลพินิจ คือ การเลือกได้ ตามอำนาจที่ได้รับตามกฎหมาย ถ้าต้องการลดการทุจริตคอร์รัปชัน ต้องลดงานที่ใช้ดุลพินิจให้น้อยลง) ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงบริการ จะลดการใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์ เช่น ใบอนุญาตจัดตั้งโรงงาน หากมีบางขั้นตอนที่สามารถกำหนดระยะเวลา และ ONLINE เห็นชอบได้ จะลดการใช้อภิสิทธิ์ คำน้ำชาใต้โต๊ะ ส่วนที่จำเป็นจริงๆ ต้องใช้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จึงใช้คนโดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน หากพ้นระยะเวลาถือว่าเห็นชอบแล้ว

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

3.4) ปัญหาหรืออุปสรรคในกระบวนการให้ความเป็นธรรม

(1) ปัญหาด้านกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติ : คือ การที่กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติคำวินิจฉัยไม่ชัดเจน และการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลคำวินิจฉัยได้

(2) ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจขาดความรับผิดชอบในกระบวนการวินิจฉัย ขยายเวลา ในการแก้คำฟ้องโดยไม่จำเป็น ทำให้ระยะเวลาวินิจฉัยต้องขยายออกไป

(3) ปัญหาจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่มีทัศนคติในทางลบ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงานที่จะไปร้องทุกข์/ร้องเรียน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ขาดทักษะในการเขียนคำฟ้อง อธิบายแต่ความรู้สึก ไม่ได้ใส่ด้วยข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง และไม่มีเวลาในการจัดทำคำร้อง คำอธิบาย ทำให้กระบวนการวินิจฉัยต้องขยายเวลาออกไป ดังนั้น เวลาจะยื่นคำฟ้องใดๆ ก็ตาม มีข้อเสนอแนะให้ยื่นที่นิติกร เพราะถ้ายื่นที่อัยการจะต้องใช้เวลาในการหาข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งทำให้ล่าช้า

จากประสบการณ์การทำงานกับ ก.พ.ค. ที่ผ่านมาพบว่า ประเด็นที่เป็นสาเหตุการฟ้องร้อง มักเป็นเรื่องฟ้องการใช้ดุลยพินิจ ความไม่พอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

3.5) หลักการใช้ดุลยพินิจ ประกอบด้วย **หลักความเหมาะสม** มีเหตุผลของการกระทำ / **หลักแห่งความจำเป็นแก่เหตุ** ต้องเลือกมาตรการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด แต่ถ้าเป็นมาตรการที่ให้ประโยชน์ แก่ประชาชน ต้องเลือกมาตรการที่มีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด **หลักแห่งความได้สัดส่วน** ตรงตามวัตถุประสงค์ มีสัดส่วนของผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่า เมื่อเทียบกับความเสียหายที่ประชาชนจะได้รับ

3.6) การบังคับตามคำสั่งวินิจฉัย ของ ก.พ.ค.

(1) บังคับให้ยกเลิกคำสั่ง เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยอุทธรณ์ฯ พ.ศ.2551 ข้อ 86 หรือข้อ 53 ตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์ฯ พ.ศ. 2551

(2) ผล คือ คำสั่งถูกยกเลิก ซึ่งจะกำหนดกรอบเวลา แล้วให้ไปดำเนินการใหม่ ให้ถูกต้อง เช่นภายใน 45 หรือ 60 วัน ตามความยากง่ายของการดำเนินการ แต่ไม่มีอำนาจที่จะให้คืนเข้าสู่ตำแหน่งเดิม

(3) ต้องไปฟ้องศาลอาญา มาตรา 157 ถือเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ตาม มาตรา 157

(4) หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด

(5) หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

3.7) บทสรุปจากกรณีงานบริหารบุคคล ที่ ก.พ.ค. และศาลปกครองได้วินิจฉัย

(1) ร้อยละไม่ถึง 20 ที่ผู้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. จะชนะคดี คำร้องฟุ้งขึ้น : ในส่วนของศาลปกครองตั้งมา 20 ปี มีผู้ฟ้องคดีชนะเพียง 50 คดี

(2) คดีที่มีโอกาสชนะคือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์กระบวนการมิชอบ (แต่สิ่งที่ตามมา คือหลังผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นการรับประกันว่าผู้ฟ้องจะชนะหรือได้รับคัดเลือกเสมอไป)

(3) ในกรณีที่คุณสมบัติผ่านหลักเกณฑ์หลายคน และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ จะเลือกใคร ในส่วนนี้ โอกาสจะชนะคดีมีน้อยมาก

3.8) สรุปบทเรียนจากกรณีงานบริหารบุคคลในส่วนของผู้ร้องทุกข์

- (1) ผู้ร้องทุกข์สามารถปรึกษาการเขียนคำร้อง/คำฟ้อง ได้จากนิติกรของ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. หรือศาลปกครองจะมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ
- (2) สภาพนายความเป็นแหล่งช่วยเหลือข้าราชการ ให้คำปรึกษา การเขียนคำฟ้อง หากต้องการใช้ทนาย
- (3) การใช้เอกสารประกอบเช่น มติที่ประชุม รายงานการคัดเลือกที่อยู่ในความครอบครองของส่วนราชการ ผู้ฟ้องสามารถใช้สิทธิตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร เพื่อบังคับให้ส่วนราชการเปิดเผยได้ โดยระบุว่าเอกสารจะส่งตามมา หลังจากยื่นฟ้องคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารแล้ว
- (4) การเขียนคำฟ้องให้อธิบายตรงประเด็นที่ถูกผลกระทบ อย่าเขียนหวาน หรือเขียนระบายความรู้สึก
- (5) ผู้ฟ้องร้องควรให้ศึกษาจากกรณีตัวอย่างที่ผ่านมา ว่าควรจะยกพยานบุคคล พยานเอกสาร ข้อต่อสู้ในส่วนข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายได้อย่างไร

3.9) สรุปบทเรียนจากกรณีงานบริหารบุคคลในส่วนของผู้บังคับบัญชา

- (1) การใช้ดุลพินิจต้องระบุเหตุผล กำกับไว้ทุกครั้ง ไม่ใช่ดุลพินิจตามอำเภอใจ
- (2) ไม่ควรใช้อัยการเป็นผู้สืบคดี เพราะอัยการต้องมาเริ่มศึกษา ใหม่ ทั้งที่ต้นสังกัดมีข้อเท็จจริงอยู่ในมือ และอัยการส่วนใหญ่ชำนาญคดีอาญาและคดีแพ่ง มิใช่ คดีปกครอง
- (3) การดำเนินการในกระบวนการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ยังมีคณะกรรมการช่วยกลั่นกรอง ยิ่งทำให้รอบคอบ
- (4) การจัดอบรมสัมมนา เรื่องคุณธรรมบ่อยครั้ง และแขวนกรณีศึกษาจากคำฟ้องบนเว็บไซต์ หรือตั้งกล่องรับฟังข้อเสนอแนะให้เป็นระบบที่ดี จะช่วยลดความคับข้องใจ ลดบัตริสนแห่งลดการฟ้องร้อง
- (5) ผู้บริหารตั้งแต่หมายเลข 1 จนถึงระดับ ผู้อำนวยการสำนักต้องเป็นต้นแบบคุณธรรม จะทำให้ผู้บังคับบัญชามั่นใจว่าไม่ถูกละเมิดสิทธิ ไม่มีอภิสิทธิ์

3.10) ลักษณะของระบบคุณธรรม ประกอบด้วย

1. ความเสมอภาคในโอกาส	2. หลักความสามารถ	3. หลักความมั่นคงในอาชีพ	4.ความเป็นกลางทางการเมือง
เสมอภาคในการสมัครงาน	ยึดความรู้	ดึงดูดใจ	การเมืองไม่แทรกแซง
ค่าตอบแทน	ลักษณะโดดเด่น	ธำรงรักษาให้ก้าวหน้า	สั่งการบนพื้นฐานของกฎหมาย
การปฏิบัติอย่างเสมอหน้า	ภาพลักษณ์	จงใจ	ถูกต้องตามหลักวิชาการ
ไม่เกี่ยวกับเชื้อชาติศาสนา เพศ	บทบาททาง สังคม	โอกาสได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ	ไม่อิงผลประโยชน์ตัวบุคคล หรือ พรรค
	ตรงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน		

4.7 การนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้มากน้อยเพียงใด

มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
3	9	20	7	5	2	-	-	1	-	47	77.02

4.8 ความเห็นต่อการอบรม

ความคิดเห็น	จำนวนผู้ตอบ (คน)				รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	สรุป ความเห็น
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ควรปรับปรุง (1)			
(1) เนื้อหาการอบรม ตรงกับเรื่องที่ระบุไว้	18	28	1	-	47	84.04	ดีมาก
(2) ระยะเวลาที่ใช้ ในการจัดกิจกรรม	12	33	2	-	47	80.31	ดีมาก
(3) เอกสารประกอบ	20	26	-	1	47	84.57	ดีมาก
(4) สถานที่ในการจัดกิจกรรม	21	25	1	-	47	85.64	ดีมาก
(5) อาหารว่างและ อาหารกลางวัน	26	19	2	-	47	87.76	ดีมาก
(6) การประสานงาน ของเจ้าหน้าที่	24	20	3	-	47	86.17	ดีมาก
(7) วิทยากรบรรยาย							
นางสาวจิตเรขา ช่างดีเหล็ก							
- วิธีการบรรยาย	14	26	7	-	47	67.55	ดี
- สื่อการสอน	23	19	5	-	47	84.57	ดีมาก
- บุคลิกลักษณะ	14	21	4	-	47	67.55	ดี
ดร.จรรยาพร ธรณินทร์							
- วิธีการบรรยาย	38	8	1	-	47	94.68	ดีมาก
- สื่อการสอน	26	18	2	1	47	86.70	ดีมาก
- บุคลิกลักษณะ	39	8	-	-	47	95.74	ดีมาก
(8) โดยภาพรวมการอบรม ครั้งนี้ ท่านพอใจ มากน้อยเพียงใด	21	23	3	-	47	84.57	ดีมาก

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี

ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้

ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

(12) ความคุ้มค่าต่อการเข้ารับการอบรม

ความคิดเห็น	ความคุ้มค่า				รวม (คน)	ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	สรุป ความเห็น
	มากที่สุด (4)	คุ้มค่ามาก (3)	คุ้มค่าน้อย (2)	ไม่คุ้มค่า (1)			
ท่านคิดว่าการอบรม เรื่องนี้ สสช. ลงทุน ค่าใช้จ่ายประมาณ 500 บาทต่อคน มีความคุ้มค่าต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด	12	32	3	0	47	79.78	ดี

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 21% – 40% = ควรปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 61% – 80% = ดี
 ค่าเฉลี่ย 41% – 60% = พอใช้ ค่าเฉลี่ย 81% – 100% = ดีมาก

(13) การส่งเจ้าหน้าที่ท่านอื่นเข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้

ความคิดเห็น	ควร	ไม่ควร	จำนวน (คน) (ร้อยละ)
ท่านคิดว่าควรส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ อีกหรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	47	-	47 (100)

(14) ระดับข้าราชการที่ควรเข้าอบรม ผลจากการสอบถามความคิดเห็นพบว่า เห็นควรส่งเจ้าหน้าที่ระดับ
เชี่ยวชาญเข้ารับการอบรมมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความคิดเห็น	ควรมากที่สุด (ร้อยละ)	ควรปานกลาง (ร้อยละ)	ควรน้อย (ร้อยละ)	ควรน้อยที่สุด (ร้อยละ)
เชี่ยวชาญขึ้นไป	11 (23.40)	3 (6.38)	1 (2.13)	28 (59.57)
ชำนาญการพิเศษ	4 (8.51)	13 (27.68)	25 (53.19)	1 (2.13)
ชำนาญการ	4 (8.51)	26 (55.39)	13 (27.66)	0 (0)
ปฏิบัติการ	28 (59.57)	2 (4.25)	1 (2.13)	12 (25.53)

(15) ความประสงค์เข้ารับการอบรมหัวข้ออื่นกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) อีกหรือไม่

ความคิดเห็น	เข้าร่วมอีก (ร้อยละ)	ไม่เข้าร่วมอีก (ร้อยละ)	จำนวน (คน) (ร้อยละ)
ท่านมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมการอบรมในหัวข้ออื่นกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศปท. อีกหรือไม่ (คิดเป็นร้อยละ)	47	0	47 (100)

(16) ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ศปท. เผยแพร่มากนักน้อยเพียงใด

รู้	46 (ร้อยละ 97.87)	Email (All Users) 36 ราย
		โปสเตอร์ในลิฟต์ 20 ราย
		เว็บไซต์ ศปท. 4 ราย
		จอ LCD 6 ราย
		หนังสือเวียน 20 ราย
ไม่รู้	1 (ร้อยละ 2.18)	-

(17) สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุดในการอบรม

ประเด็น	ความคิดเห็น
● อาหาร	- อาหารกลางวันอร่อย - การจัดอาหารว่าง เครื่องดื่มและอาหารกลางวัน
● วิทยากร	- ผู้ฟังมีความเชื่อมั่นในตัววิทยากร - ดร.จรวพร ธรณินทร์เก่าดี บรรยายสนุก ไม่น่าเบื่อ - ดร.จรวพร ธรณินทร์ มี Multiple Tones ทำให้เนื้อหาน่าสนใจและน่าฟัง - วิทยากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยายดี
● ความรู้ที่ได้รับ	- เป็นการอบรมที่มีเนื้อหาสาระ - ประทับใจกับการสกัดข้อมูลของ ดร.จรวพร มาใช้บรรยาย - ประทับใจในสไตล์การบรรยายของ ดร.จรวพร ธรณินทร์ - รับรู้ถึงการพิจารณาวินิจฉัย เรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรม - ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการพิจารณาของ ก.พ.ค. ทั้งการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และกรณีตัวอย่าง ข้อพิพาท ร้องเรียน - เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง ก.พ.ค. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และรวมบทความเรื่อง ก.พ.ค. ขอบอก
● การบริหารจัดการ	- การประสานงานของเจ้าหน้าที่ - รูปแบบการจัดกิจกรรม ชอบให้จัดในลักษณะนี้

คณะผู้จัดทำ
สรุปลักษณะกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

นายชาญวิทย์ อมตะมาทชาติ

รองเลขาธิการฯ

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

นายมนตรี บุญพาณิชย์

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

นายสุทิน ลีปิยะชาติ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

คณะผู้จัดทำ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางสาวอาทิสดา ณ นคร

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางสาวสุวลี รัตนโสมิต

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายกิตติศักดิ์ โมทย์วาริศรี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวสุธีรัตน์ อินจิโน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

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

ภาคผนวก

ประมวลภาพกิจกรรม

ภาพบรรยากาศกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช.





เอกสารประกอบ การบรรยาย

การพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

จิตเรขา ช่างตีเหล็ก

สภาพปัญหาการรักษาคุณธรรม

จริยธรรมในภาครัฐ

1. การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางที่ผิด หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมาย และแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง
2. ความบกพร่องด้านคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. วัฒนธรรม ทักษะคติ และค่านิยม ที่หล่อหลอมให้เกิดกระบวนทัศน์ไม่ถูกต้อง
4. เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีลักษณะอุปถัมภ์ หรือการผูกขาดหรือการแทรกแซง
5. การกำกับดูแลและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 279 มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละประเภท
ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น

**..... จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้
การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนด
ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ**

**..... การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย**

ประมวลจริยธรรม

ประมวล = - รวบรวมให้เข้าระเบียบเป็นหมวดหมู่
- หนังสือที่รวบรวมสิ่งซึ่งเป็นประเภทเดียวกัน เช่น ประมวลกฎหมาย

จริย = ความประพฤติ
 = กิริยาที่ควรประพฤติ

จริยธรรม = ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

การฝ่าฝืนจริยธรรม

- ๑ เป็นความผิดวินัย ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ฯ พ.ศ. ๒๕๓๗
- ๑ ผบ. อาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เหมาะสม



จรรยาข้าราชการ

หลักความประพฤติอันเหมาะสม แสดงถึง
คุณธรรมและจริยธรรม เป็นจริยธรรมในการ
ประกอบอาชีพที่เป็นกลุ่มบุคคล แต่ละวิชาชีพ
ประมวลขึ้นไว้เป็นหลักเพื่อให้สมาชิกในสาขา
วิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติ

ลักษณะของจรรยา

- ๑ ไม่เข้าช้อยกับบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ
- ๒ มุ่งหมายให้ ขรก. พลเรือนสามัญรักษา จรรยา ขรก. ตามที่ส่วนราชการ แต่ละแห่งกำหนดขึ้น
- ๓ ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยา ขรก. ให้สอดคล้องกับ ลักษณะงานของส่วนราชการนั้น



จรรยาข้าราชการ

- การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(มาตรา 78 แห่ง พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน)

การไม่ปฏิบัติตามจรรยา ขรก.

- ๑ จรรยา ขรก. ไม่ใช่วินัย
- ๑ ผบ. ดักเดือนหรือนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา
- ๑ เป็นเงื่อนไข / ปัจจัย ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วินัย

- ๑ แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ
- ๒ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถควบคุมตนเอง ปฏิบัติตามการนำของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระเบียบแบบแผน

การดำเนินการทางวินัย

1. แจ้งข้อกล่าวหา
2. สรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
3. รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก



การพิจารณาวินิจฉัย เรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การคุ้มครองระบบคุณธรรม

โดย

**คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
(ก.พ.ค.)**

บทบาทของ ก.พ. ก่อน พ.ศ. 2551

ก.พ. ดูแลเรื่องระบบคุณธรรม
และมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน
ในด้านต่างๆ ดังนี้

นิติบัญญัติ

บริหาร

ตุลาการ

ทั้งนี้ ก.พ. ยังต้องอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรี
ซึ่งเป็นอำนาจบริหารฝ่ายการเมือง ในการกำหนดนโยบายและสั่งการ



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ก.พ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)

1. ผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร
2. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม
3. ผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ

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

ก.พ.

(คณะ ก.ก.ข้าราชการพลเรือน)

ผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร

ก.พ.ค.

(คณะ ก.ก.พิทักษ์ระบบคุณธรรม)

พิทักษ์ระบบคุณธรรม

ก.พ.ร.

(คณะ กก.พัฒนาระบบราชการ)

ผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ

ฯลฯ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การบริหารงานบุคคล

1. สรรหา
2. พัฒนา
3. รักษาไว้
4. ใช้ประโยชน์

ระบบคุณธรรม (MERIT SYSTEM)

ถือหลัก ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ
2. ความเสมอภาคในโอกาส
3. ความเป็นกลางทางการเมือง
4. ความมั่นคงในการรับราชการ

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

มาตรา 34

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการ
ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

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

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตาม
พระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

- (1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล
ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพ
ขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ต่อ)

- (3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้
- (4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดย

ปราศจากอคติ

- (5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

หลักการหรือปรัชญาในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

(1) หลักประกันความเป็นมืออาชีพ

(2) หลักประกันความเป็นกลางและความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจ

(3) หลักการฟังความสองฝ่าย (Both sides must be heard)

(4) หลักประกันความเป็นธรรม (Justice delayed is Justice denied)

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

ก.พ.

- ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล
- เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ.

ก.พ.ค.

- ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม
- เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ค.

เลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติงานเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของคณะกรรมการทั้งสอง

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

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

มาตรา 24 ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค.” ประกอบด้วยกรรมการ
จำนวนเจ็ดคนซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตาม
มาตรา 26

คณะกรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลา

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ ก.พ.ค.

คณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ประกอบด้วย

- ประธานศาลปกครองสูงสุด
- รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจาก
ประธานศาลฎีกา 1 คน
- กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน ได้รับเลือก
โดย ก.พ.
- ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ
(มาตรา 26 วรรคหนึ่ง)

มาตรา 29 กรรมการ ก.พ.ค. มีวาระการดำรง

ตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

แต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ให้กรรมการ ก.พ.ค. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ
อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า

จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการ

ก.พ.ค.ใหม่

อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. (มาตรา 31)

1. เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
2. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114
3. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 123

(ต่อ) →



(ต่อ) →

อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. (มาตรา 31)

4. พิจารณาเรื่องคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 126
5. ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
6. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

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

วัตถุประสงค์สำคัญในการปรับเปลี่ยน



เพื่อความรวดเร็ว

1. ลดขั้นตอนลง

(1) **เดิม** ก.พ.พิจารณาแล้วต้องส่งนายกรัฐมนตรีสั่งการ
หากเห็นแย้งต้องเสนอ ค.ร.ม.

เป็น ก.พ.ค. มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยได้เอง

(2) **เดิม** อุทธรณ์ ก.พ. → ศาลปกครองชั้นต้น
→ ศาลปกครองสูงสุด

เป็น อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. → ศาลปกครองสูงสุด

☯ เพื่อความเป็นธรรม

- เดิม โทษภาค / ตัด / ลด อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กระทรวง
(วินิจฉัยไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน)
- เป็น อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ทุกสถานโทษ แห่งเดียว
(เป็นมาตรฐานเดียวกันและเสมอหน้ากัน)
- หลักฟังความ 2 ฝ่าย ให้โอกาสต่อสู้อย่างเสมอหน้ากัน

สรุป ผลดีของการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

ความยุติธรรม

1. ก.พ.ค. มาจากการสรรหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ทางบริหาร
(มืออาชีพ)
3. ทำงานเต็มเวลา
4. อยู่ในตำแหน่งวาระเดียว (6 ปี)
5. ใช้ระบบไต่สวนโดย ก.พ.ค.
6. เดิมถูกลงโทษโดยมติ ก.พ. ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.อีก
เป็นให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.
7. เดิมเมื่ออุทธรณ์ ก.พ. แล้ว ก.พ.ต้องส่งให้นายกรัฐมนตรีสั่งการ
(ไม่ปกครองส่วนท้องถิ่น) เป็น ก.พ.ค.วินิจฉัยได้เอง



การอุทธรณ์



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การอุทธรณ์

ความหมายทางวินัย หมายถึง

การร้องขอความเป็นธรรมในกรณี

ที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกให้ออกจากราชการ
เพื่อให้ผู้มีอำนาจ คือ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบ
คุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้พิจารณาทบทวนคำสั่ง
ลงโทษหรือคำสั่งให้ออกของผู้บังคับบัญชา

หลักการของการอุทธรณ์

วัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจ
ของผู้บังคับบัญชา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษ
ทางวินัยร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว
โดยให้องค์กรซึ่งเป็นกลาง (ก.พ.ค.) เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย



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

หมวด 9

การอุทธรณ์

มาตรา 114 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา 110(1)(3)(5)(6)(7)และ(8) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.



ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ (ม.114)

1. ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ.ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

(ต่อ) →

(ต่อ) →

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ (ม.114)

2. ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา 110 (1) (3) (5) (6) (7) และ (8) มีดังนี้

2.1 ม.110 (1) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน
ได้โดยสม่ำเสมอ

2.2 ม.110 (3) ขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม ม.36. ก. (1) หรือ (3)
หรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ม.36 ข.(1) (3) (6) หรือ (7)

- ม. 36 ก. (1) มีสัญชาติไทย

- ม. 36 ก. (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(ต่อ) →

(ต่อ) →

- ม. 36 ข. (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- ม. 36 ข. (3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ
หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตาม พ.ร.บ.นี้
หรือตามกฎหมายอื่น
- ม. 36 ข. (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- ม. 36 ข. (7) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา
ถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา
เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ
โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ต่อ) →

(ต่อ) →

2.3 มาตรา 110 (5) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่
พอใจของทางราชการ

2.4 มาตรา 110 (6) หย่อนความสามารถในอันที่จะ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือ
ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ
ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปรับราชการต่อไปจะ
เสียหายแก่ราชการ

(ต่อ) →

(ต่อ) →

2.5 มาตรา 110 (7) มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรงตามมาตรา 93 และผลการสอบสวน
ไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา 97
วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน
ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

2.6 มาตรา 110 (8) ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึง
ที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ
ความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล
ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

กฎ ก.พ.ค.

ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2551

วิธีพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. (ข้อ 5)

- เป็นวิธีพิจารณาโดยระบบไต่สวนตามที่กำหนด
ใน กฎ ก.พ.ค.
- ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบมิได้กำหนด
เรื่องใดไว้โดยเฉพาะ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย
ว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

กฎ ก.พ.ค.

ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์พ.ศ. 2551

วิธีการยื่นอุทธรณ์

- ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ.
(ให้ถือวันรับหนังสือเป็นวันยื่นอุทธรณ์)
- ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน
(ให้ถือวันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซอง
หนังสืออุทธรณ์เป็นวันยื่นอุทธรณ์)

การยื่นอุทธรณ์แทน

- ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดอุทธรณ์แทนได้ กรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตายก่อนใช้สิทธิอุทธรณ์ (ข้อ 23)
- มอบหมายทนายความ หรือบุคคลอื่นอุทธรณ์แทนได้ในกรณีเจ็บป่วย หรืออยู่ต่างประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น (ข้อ 24)
- การมอบหมายให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบ และผู้รับมอบ (ข้อ 26)

การอุทธรณ์ (ข้อ 27)

1. ให้ทำเป็นหนังสือ ถึงประธาน ก.พ.ค.
2. ให้ใช้ถ้อยคำสุภาพ
3. ให้มีสาระสำคัญ ดังนี้
 - ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์
 - คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง
 - ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์
 - คำขอของผู้อุทธรณ์
 - ลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

อายุความอุทธรณ์



วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง (ข้อ 31)

1. วันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกกลางลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง
2. กรณีไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง
 - ให้แจ้งคำสั่งและมอบสำเนาคำสั่ง แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานไว้เป็นหลักฐาน
 - ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง

การถอนอุทธรณ์ (ข้อ 33)

1. ผู้อุทธรณ์จะถอนอุทธรณ์ในเวลาใดๆ ก่อนที่องค์คณะวินิจฉัยจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นได้
2. การถอนอุทธรณ์
 - กรณีทำเป็นหนังสือให้ลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์
 - กรณีถอนอุทธรณ์ด้วยวาจาต่อหน้าองค์คณะวินิจฉัยให้องค์คณะวินิจฉัยบันทึกไว้และให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน
3. เมื่อถอนอุทธรณ์แล้ว ให้องค์คณะวินิจฉัยอนุญาต และสั่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ

กรณีผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย (ข้อ 35)

กรณีผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนการวินิจฉัยอุทธรณ์

1. ให้รอการวินิจฉัยไว้จนกว่าทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิของผู้นั้นจะมีคำขอเข้ามาแทนที่ หรือ
2. ผู้มีส่วนได้เสียจะมีคำขอเข้ามา โดยมีคำขอเข้ามาเอง หรือองค์คณะวินิจฉัยเรียกเข้ามาเนื่องจากคู่กรณีในอุทธรณ์ มีคำขอ
3. ให้ยื่นคำขอเข้ามาแทนที่เป็นหนังสือภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีคำขอดังกล่าว องค์คณะวินิจฉัยจะมีคำสั่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบก็ได้



อำนาจ ก.พ.ค.ในการพิจารณาอุทธรณ์ (ม.120)

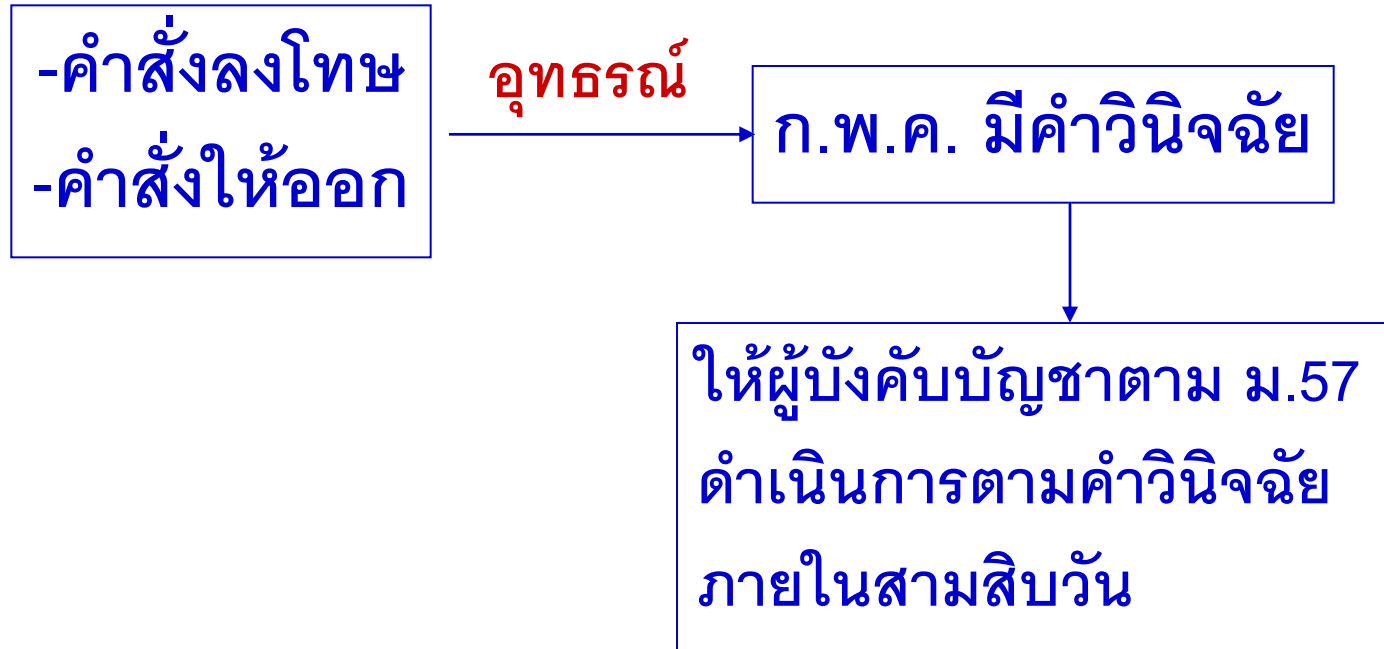
1. ไม่รับอุทธรณ์
2. ยกอุทธรณ์
3. ให้แก้ไขคำสั่งลงโทษ
4. ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ
5. ให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือ
6. ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม
ตามระเบียบที่ ก.พ.ค.กำหนด

ข้อจำกัดอำนาจ ก.พ.ค. - เพิ่มโทษไม่ได้

เว้นแต่ - ได้รับแจ้งจาก ก.พ.ตามมาตรา 104



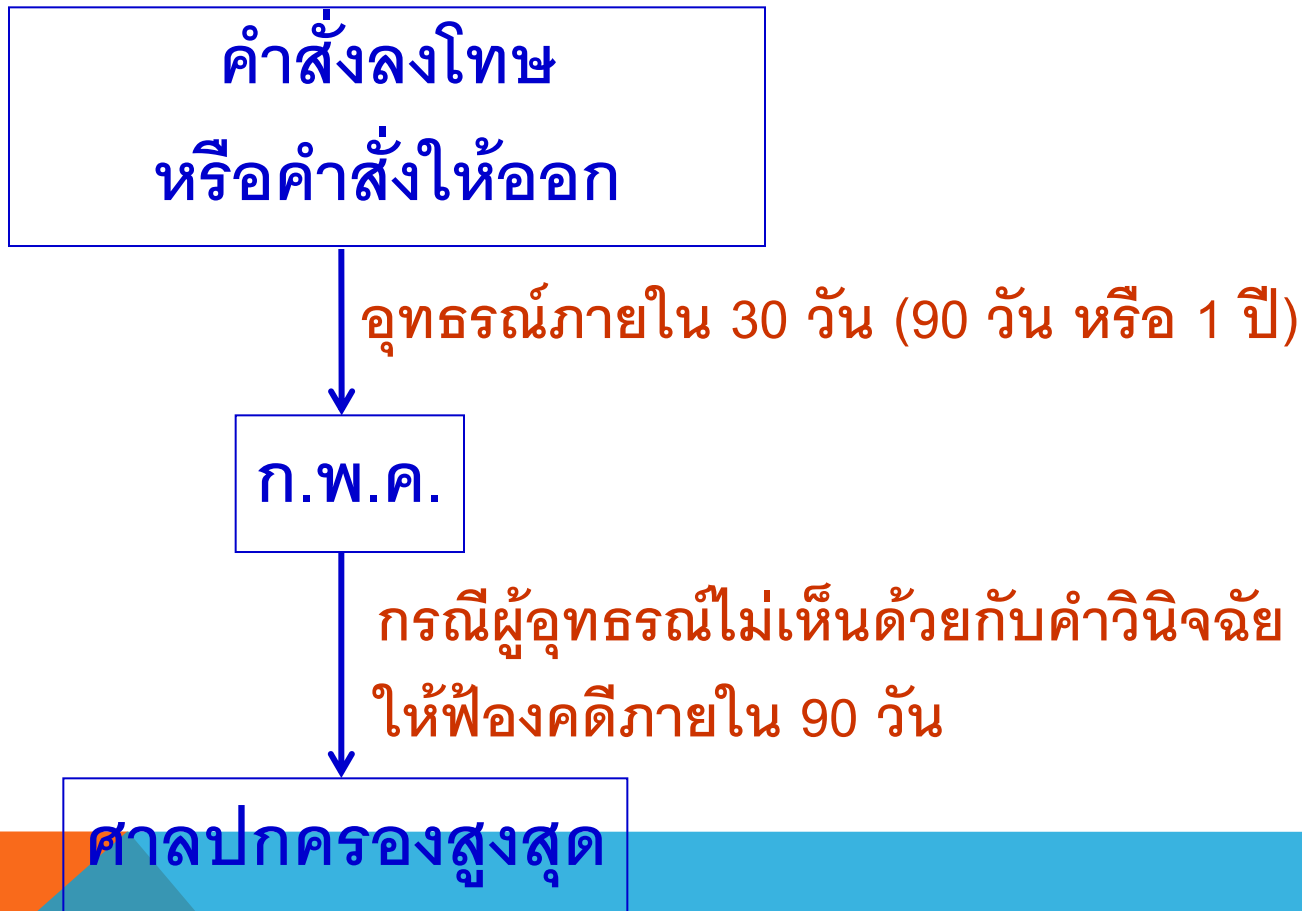
บทบังคับ



- ผู้บังคับบัญชาตาม ม.57 ไม่ปฏิบัติตาม
คำวินิจฉัย ถือว่าจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

(มาตรา 116 วรรคสาม)

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



(มาตรา 116)

การร้องทุกข์



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การร้องทุกข์

ความหมาย

การร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงาน
สัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคล ที่กำหนด
ให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้อง
ขอให้ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา
เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของ
ผู้บังคับบัญชาหรือแก้ความดับข้องใจ
ของผู้ร้องทุกข์

หลักการของการร้องทุกข์

การร้องทุกข์ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างสัมพันธอันดีระหว่างคนในองค์กร
ยึดหลักความยุติธรรมและเป็นธรรม โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (1) สร้างความสัมพันธอันดีระหว่างผู้บังคับและผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความรู้สึกถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรม
หรือความคับข้องใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (3) ให้ข้าราชการมีทางระบายออก ไม่แสดงออกในทางไม่ถูกไม่ควร
- (4) เป็นกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
- (5) ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล



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

หมวด 10

การร้องทุกข์

มาตรา 122 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด
มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือ
ไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่
ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด 9 การอุทธรณ์ได้
ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

กฎ ก.พ.ด.

ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

พ.ศ. 2551

การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้อยู่บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ มีลักษณะดังนี้ (ข้อ 7)

1. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอื่นใดโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นหรือไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(ต่อ)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

(ต่อ) ➡

การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดความดับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ มีลักษณะดังนี้ (ข้อ 7)

2. ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

3. ประวิงเวลา หน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่อง
อันเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์
อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

4. ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 42

(ต่อ) ➡

มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพ.ร.บ.นี้ ให้ดำเนินถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

1. การรับบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่ง ต้องดำเนินถึงความรู้ความสามารถ
ของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และ
ประโยชน์ของทางราชการ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องดำเนินถึง
ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะ
ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(ต่อ) →

(ต่อ) ➡

3. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็น ธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณามีได้

4. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความ ยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

5. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

การร้องทุกข์ (ข้อ 8)

1. ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น

1. ทำเป็นหนังสือ ถึงผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

2. ใช้ถ้อยคำสุภาพ

3. ให้มีสาระสำคัญ ดังนี้

- ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด ที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์
- การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า
เป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์
- คำขอของผู้ร้องทุกข์
- ลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย



การยื่นร้องทุกข์แทน (ข้อ 10)

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์มอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนได้กรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. เจ็บป่วยจนไม่สามารถร้องทุกข์ได้ด้วยตนเอง
 2. อยู่ต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจร้องทุกข์ได้ทันภายในเวลาที่กำหนด
 3. มีเหตุจำเป็นอื่นที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควร
- การมอบหมายให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบและผู้รับมอบ
 - อาจมีหนังสือแต่งตั้งทนายความหรือบุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะกระทำการแทนในกระบวนการพิจารณาได้ (ข้อ 11)

กฎ ก.พ.ด.

ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

พ.ศ. 2551

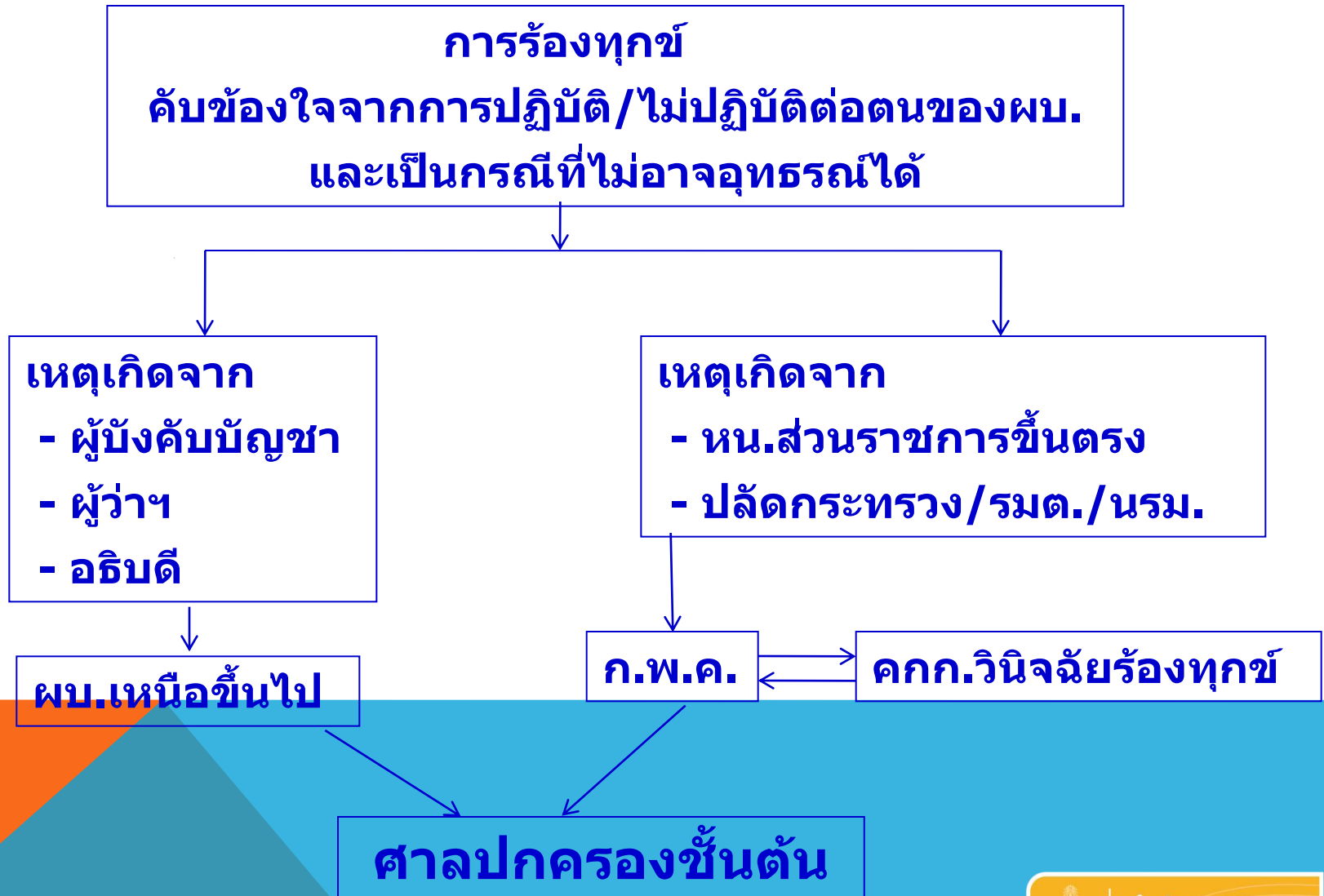
วิธีการยื่นคำร้องทุกข์และระยะเวลายื่นคำร้องทุกข์

- **ให้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ตามข้อ 7**
- **ยื่นต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์**
- **ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน**

ผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ (มาตรา 123)

1. การร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป ตามลำดับ
2. การร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี
ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ด.

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



การร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป (ข้อ 20)

1. ส่วนภูมิภาค

เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด
ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

2. ส่วนกลาง

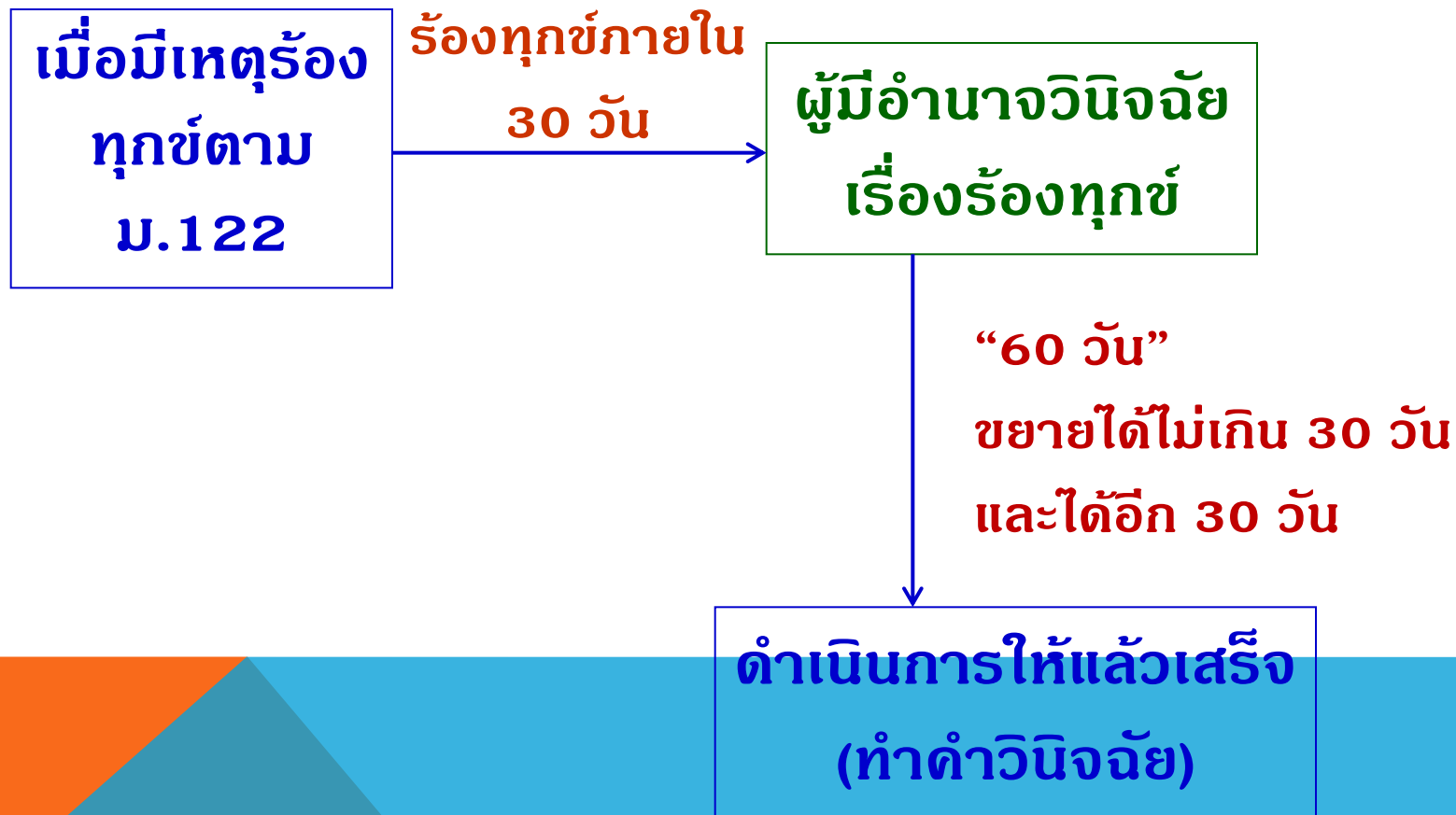
เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าอธิบดี ให้ร้องทุกข์
ต่ออธิบดี

3. เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวง

อำนาจของผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ข้อ 25)

1. ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
2. ยกคำร้องทุกข์
3. ให้แก้ไขคำสั่ง
4. ให้ยกเลิกคำสั่ง
5. ให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์
6. ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม
ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

กำหนดระยะเวลาพิจารณาร้องทุกข์ (ข้อ24)



การรายงานผลการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(ข้อ 30)



- เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย
และพัฒนาระบบพิทักษ์ระบบคุณธรรมต่อไป



การคัดค้านผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(ข้อ 28)

- ✦ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์เหนือผู้ถูกคัดค้านเป็นผู้พิจารณาคำคัดค้าน ดังนี้
 - ถ้าเห็นว่าคำคัดค้านไม่มีเหตุผลให้มีคำสั่งยกคำคัดค้าน คำสั่งนั้นเป็นที่สุด
 - ถ้าเห็นว่าคำคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้ผู้พิจารณาคำคัดค้านเป็นผู้พิจารณาแทน

กรณีปลดกระทรวงเป็นผู้ถูกตัดด้าน

(ข้อ 29)

1. ให้ส่งคำตัดด้านไปยังเลขาธิการ ก.พ.
ในฐานะเลขานุการ ก.พ.ด.
2. ให้ ก.พ.ด. เป็นผู้พิจารณาคำตัดด้าน ดังนี้
 - 2.1 ถ้าเห็นว่าคำตัดด้านไม่มีเหตุผลให้มีคำสั่ง
ยกคำตัดด้าน คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

(ต่อ) →

(ต่อ) →

กรณีปลดกระทรวงเป็นผู้ถูกคัดค้าน (ข้อ 29)

2.2 ถ้าเห็นว่าคำคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ประกอบด้วย

- ผู้แทนผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ 1 คน
- ผู้แทนผู้ร้องทุกข์ 1 คน
- ผู้แทน ผบ. ที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ 1 คน
- ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. 1 คน

3. ให้คณะกรรมการเสนอมติต่อปลดกระทรวงผู้มีอำนาจวินิจฉัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ด.

เหตุเกิดจาก

- หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา
หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อ
นายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี
- ปลัดกระทรวง
- รัฐมนตรีเจ้าสังกัด
- นายกรัฐมนตรี

(ต่อ)



อำนาจ ก.พ.ค.ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ (ม.124)

1. ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
 2. ยกคำร้องทุกข์
 3. ให้แก้ไขคำสั่ง
 4. ให้ยกเลิกคำสั่ง
 5. ให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์
 6. ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม
- ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

คำร้องทุกข์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา (ข้อ 42)

1. เป็นกรณีที่ไม่อาจร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ได้ตามข้อ 7
2. ผู้ร้องทุกข์มิใช่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ตามข้อ 7
3. ผู้ร้องทุกข์มิใช่เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อ 10
4. เป็นคำร้องทุกข์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดในข้อ 8
5. เป็นเรื่องที่เคยร้องทุกข์และมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดแล้ว
6. เป็นกรณีตามข้อ 41(2)



การคัดค้านกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(ข้อ 58 วรรคหนึ่ง)

เหตุคัดค้าน

- (1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุดับชองใจ หรือ
เป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว
- (2) มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์
- (4) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับ

บุคคลตาม (1) (2) หรือ (3) อันอาจก่อให้เกิดความ
ไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

วิธีการคัดค้าน

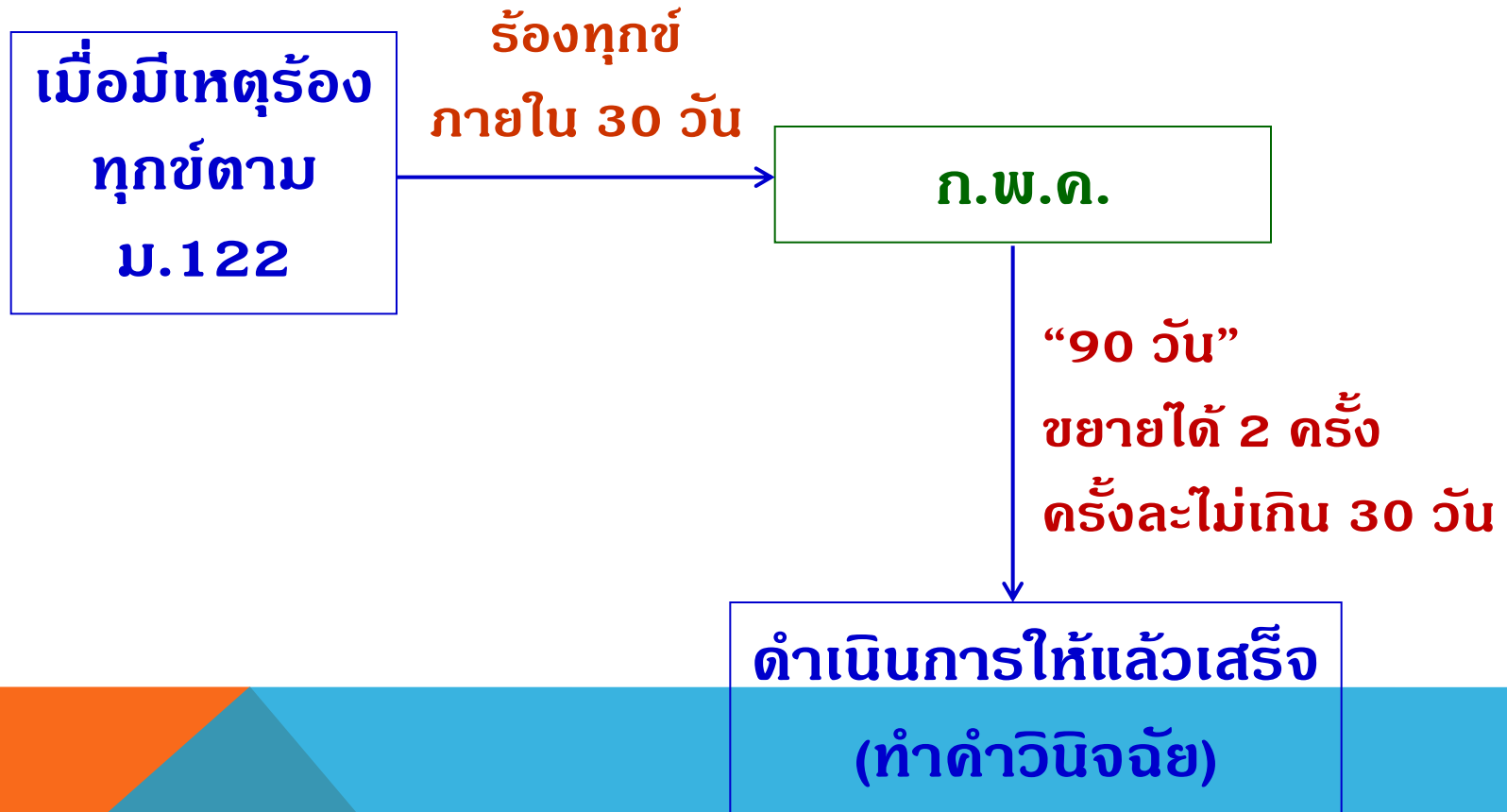
(ข้อ 58 วรรคสอง)

1. ให้ทำเป็นหนังสือ
2. ยื่นต่อประธาน ก.พ.ค.
3. ยื่นภายใน 7 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบ
คำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจจัยร้องทุกข์
4. ต้องแสดงเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านว่า
จะทำให้การพิจารณาวินิจจัยเรื่องร้องทุกข์
ไม่ได้รับความจริง และความยุติธรรมอย่างไร

การกอนดำรงทุกข์ (ข้อ 14)

1. ผู้ร้องทุกข์อาจกอนดำรงทุกข์ก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดได้
2. การกอนดำรงทุกข์
 - ต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์
 - กรณีกอนอุทธรณ์ด้วยวาจาต่อหน้าผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์บันทึกไว้ และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน
3. เมื่อกอนดำรงทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์อนุญาต และสั่งจำหน่ายดำรงทุกข์ออกจากสารบบ

กำหนดระยะเวลาพิจารณาร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. (ข้อ 55)



การคุ้มครองระบบคุณธรรม

มาตรา 126 ในกรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา 42 ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

อุทธรณ์ ร้องทุกข์

และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ.

โทร. 02-5471844

www.ocsc.go.th

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



ประสบการณ์พิจารณาคดี ของ ก.พ.ค.



โดย

ดร.จรวยพร ธรณินทร์
วันที่ 31 พฤษภาคม 2559
เวลา 13.00- 16.00 น.

ณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ (สศช.)

รูปแบบ ลักษณะการกระทำผิดของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ผลประโยชน์ทับซ้อน และทุจริต ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย

1. การแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อเอาคนของตนไปลงตำแหน่ง

- ย้ายคนที่ดำรงตำแหน่งออกไป เพื่อให้ตำแหน่งนั้นว่างลง แล้วนำคนของตนเข้าแทน
- - ปล่อยให้ตำแหน่งนั้นว่างไปเรื่อยๆ จนกว่า
คนของตนจะมีคุณสมบัติลงได้
- - อ้างว่าใช้ระบบ Fast Track ที่ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งระบบนี้ถูก
ออกแบบมาเพื่อใช้กับผู้แรกบรรจุในช่วง 5 ปีแรกเท่านั้น เพราะ
ต้องการดาวรุ่ง (Star) แต่จะไม่ใช้กับ วัยดาวร่วง หรือ มวยแทน
(Stunt) ซึ่งต้องการคนที่สะสมประสบการณ์ ผาดโผนชำนาญงาน
โชกโชก



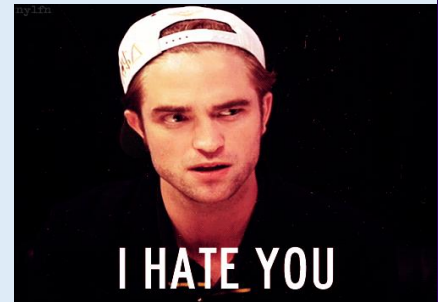
รูปแบบ ลักษณะการกระทำผิด ของระบบอุปถัมภ์และประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย --ต่อ

• 2. การสรรหาบุคคล

- กรณีแรกบรรจุ จะใช้จดหมายน้อย หรือใบฝากของผู้อำนาจ
- การสรรหาแบบ Lateral Entry เปิดให้ผู้มีคุณสมบัติพิเศษ แต่แทนที่จะเปิดให้ทุกคน กลับเปิดให้เฉพาะลูกผู้ใหญ่ คนมีเส้นสาย

• 3. การดำเนินการทางวินัย

- ดึงเรื่องหน่วงเหนี่ยวไว้ให้ช้าลง ให้ผู้คนลืมเพื่อลดความร้ายแรงของกรณี
- ตั้งกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงไปเรื่อยๆ เพิ่มประเด็นให้ไปตรวจเพิ่มเรื่อยๆ แล้วบอกไม่มีข้อมูลน่าสงสัย ยุติเรื่องลง
- แต่งตั้งกรรมการของตนเป็นคนสอบสวน ที่พอรู้ชื่อก็คาดเดาได้ว่าจะฟาดฟัน หรือจะช่วยเหลือกัน
- ช่วยลงโทษให้เบากว่าโทษที่ควรได้รับจริง



รูปแบบ ลักษณะการกระทำผิด ของระบบอุปถัมภ์ และประโยชน์ทับซ้อนที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วย กฎหมาย--ต่อ

• 4. การมอบหมายและให้โอกาส

- มอบงานสำคัญให้ทำเพื่อให้ได้ผลงานสำคัญกว่าคนอื่น
- ส่งไปอบรมหลายหลักสูตรเพื่อให้มีคุณสมบัติพิเศษ
- คนที่ไม่ชอบ อ้างไม่มีผลงาน เตะโด่งพันहुพันตา



• 5. การดูแลทุกข์สุข คุณภาพชีวิต

- ดูแลเฉพาะคนใกล้ชิด ฝนตกไม่ทั่วฟ้า เช่นให้สองชั้น พวกหน้าห้อง ผู้ติดตาม
- ใช้ระบบดึงขึ้นไปทั้งทีม อยากมีความสุขต้องยอมสยบเข้าร่วมกลุ่ม

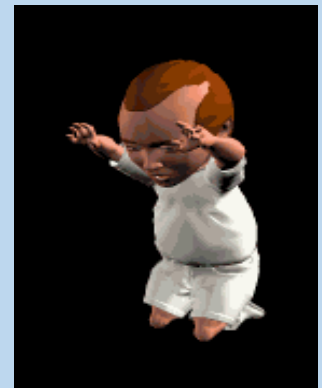
สาเหตุของพฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย

1. การก้าวก้าวของฝ่ายการเมือง เข้ามาล้วงลูก

- การโยกย้ายข้าราชการระดับสูงในช่วงเปลี่ยนผ่านรัฐบาล มักจะมีการโยกย้ายตำแหน่งแทนคนก่อนที่รัฐบาลเห็นว่าเป็น บุคคลของฝ่ายตรงข้าม หรือมี แนวโน้มว่า จะไม่สนองตอบ นโยบาย (พวกหัวแข็ง ตงฉิน)
- ต้องการข้าราชการประเภท “ ดูตา แล้วรู้ใจ ” (พวกต้นอ้อ กังฉิน)
- เมื่อพรรคการเมืองใดได้กำกับดูแลกระทรวงใด ก็จะมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย วางตัวข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ โดยผ่านการ ใช้อำนาจทางการเมืองที่มีเหนือกว่าข้าราชการประจำ เช่น
- อำนาจแต่งตั้ง ปลัดกระทรวง แล้วบีบปลัดฯ มาบีบบริบดี ให้แต่งตั้ง ต่อกันเป็นทอดๆ
- อำนาจในการจัดสรรงบประมาณ
- การควบคุมและกำกับนโยบายของระบบราชการ
- หรืออำนาจจากการเป็นผู้แทนของประชาชน อ้างว่าประชาชนเลือกเข้ามา

2. ข้าราชการบางรายที่หวังตำแหน่ง รุ่งเช้าหา

- ยอมตกเป็นเครื่องมือฝ่ายการเมือง โดยอ้างว่าส่วนราชการในฐานะที่เป็นผู้รับนโยบายโดยตรงจากฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติ
- จึงทำให้ตัวข้าราชการ ต้องมีความใกล้ชิดกับฝ่ายการเมือง
- อยากมีผลงานทางลัด หากรอตามจริง ชาตินี้คงยากที่จะได้



สาเหตุของ พฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์และ ผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย --ต่อ

- 3. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ หรือกระบวนการ
ที่ถือปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล มีช่องว่าง
- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ยังไม่มีคำอธิบายที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่าง
เป็นรูปธรรม หรือไม่กำหนดตัวชี้วัดหรือเครื่องมือที่จะพิจารณาประเมินได้
อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดว่า “การคัดเลือกควรคำนึงถึงความ
เหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ”
ซึ่งมีความหมายกว้างขวาง
- หนังสือเวียนที่กำหนดหลักเกณฑ์ หลายฉบับ
ความซับซ้อนของขั้นตอน ทำให้ต่างคนต่างตีความไปต่างกัน
- การกำหนดให้ส่วนราชการสามารถกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทาง
เพิ่มเติมได้ เช่น กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมและ
แนวทางการคัดเลือกได้เอง ที่อาจทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจของผู้มี
อำนาจได้ตามอำเภอใจและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน



สาเหตุของ พฤติกรรมการใช้ระบบอุปถัมภ์ และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย --ต่อ

- 4. ผลจากการเปิดช่องว่างให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ
- ผู้ใช้อำนาจมักเข้าใจว่า ตนเองสามารถใช้อำนาจโดยอิสระอย่างไรก็ได้
- ซึ่งแท้จริงแล้ว การใช้อำนาจนั้น ต้องเป็นการใช้อย่างเหมาะสมมีเหตุผล และต้องคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

5. ผลจากการใช้ดุลพินิจมิชอบด้วยกฎหมายของผู้มีอำนาจ
เมื่อออกคำสั่งผิดพลาดไปแล้ว ก็มีแต่คำวินิจฉัย
ให้ยกเลิก เพิกถอน คำสั่งที่มิชอบเท่านั้น

- ไม่มีการลงโทษผู้ใช้อำนาจ มิชอบ
- รวมทั้งผู้มีอำนาจเองก็ ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องที่
ตนเองต้องรับผิดชอบในความผิดพลาด



กรณีตัวอย่างร้องทุกข์ที่กว่าจะชนะคดี อดีตเลขา อย. ฮีตส์ 8 ปี ถูกนักการเมืองแต่งโดยมิชอบ

ที่มา isranews 26 พฤษภาคม 2559

นายแพทย์ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ยื่นฟ้องคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช นายไชยา สะสมทรัพย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อศาลปกครอง เรื่องออกคำสั่งโยกย้ายโดยมิชอบ ด้วยกฎหมาย ให้ออกจากตำแหน่งเลขาธิการ อย. ไปเป็นผู้ตรวจราชการเมื่อต้นปี 2551

เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2559 ศาลปกครองสูงสุด กลับคำพิพากษา ศาลปกครองชั้นต้น ให้นายแพทย์ศิริวัฒน์ชนะคดี โดย

- 1) ต้องเพิกถอนคำสั่งคือ มติ ครม.26 กพ. 2551 และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 2 พค. 2551 ที่ให้ย้ายนายแพทย์ศิริวัฒน์
- 2) เพิกถอนคำสั่งของปลัดกระทรวงฯ ที่ให้ไปรักษาการในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจุบันนายแพทย์ศิริวัฒน์ เกษียณอายุราชการมาแล้ว 5 ปี
โดยใช้กว่าเวลา 8 ปีในการสู้คดี

กว่าจะชนะคดี อดีตเลขา อย. ฮิตล์ 8 ปี ถูก นักการเมืองแต่งโดยมิชอบ ---ต่อ



• ไม่มีบทลงโทษทางปกครอง

- แต่ถ้านักการเมืองยังดำรงตำแหน่งอยู่ ก็ฟ้องศาลฎีกา ผู้ดำรงตำแหน่งนักการเมือง ให้ถอดถอนได้ เช่นเดียวกับกรณีย้ายนายถวิล เปลี่ยนศรี ถูกย้ายโดยมิชอบ ให้ออกจากตำแหน่งเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)
- "บางท่านเสนอให้ฟ้องทางละเมิด"
- ผู้ถูกฟ้องที่ 1 คือ ครม.ทั้งชุด ของอดีตนายกฯ สมัคร สุนทรเวช
- และผู้ถูกฟ้องที่ 3 คือ อดีตนายกฯ สมัคร สุนทรเวช และ (อดีตปลัดฯ) ทั้งสองท่านจากไปแล้ว อโหสิกรรมไปแล้ว
- ผู้ถูกฟ้องที่ 3 นายไชยา สะสมทรัพย์ อดีต ส.ส.นครปฐม เคยถูกพักการเมือง 5 ปี กรณีแจ้งทรัพย์สินไม่ครบ และเมื่อเร็วๆนี้ มีข่าวตำรวจค้นบ้านหลายรอบ เจออาวุธหนักๆเพียบ ใครจะกล้าฟ้องท่าน"
- หรือฟ้องศาลอาญา ตามมาตรา 157 ละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย

สาเหตุของ พฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์ และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย --ต่อ

• 6. ปัญหาเกิดจากคณะกรรมการ ไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามรูปแบบ วิธีการหรือขั้นตอนที่กำหนด



- “**สั่งได้**” คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นข้าราชการ**ในสังกัดเดียวกัน**ที่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรือกำกับดูแลโดยผู้บริหารระดับสูงนั้น อาจได้รับการ**ชี้นำ**หรือเสนอแนะจากผู้บริหารระดับสูงจึงไม่มีอิสระอย่างแท้จริงในการพิจารณา
- “**ไม่รู้ใส่ใน**” ในกรณีกรรมการจากภายนอกราชการ ก็อาจไม่ทราบข้อมูลหรือ**ไม่มีข้อมูลที่ครบถ้วน**เกี่ยวกับคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ถูก**ชี้นำ**จากกรรมการภายใน

สาเหตุของ พฤติกรรมของระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน ที่นำไปสู่การกระทำมิชอบด้วยกฎหมาย --ต่อ

7• เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการที่ขึ้นตรงต่อการบังคับบัญชาของ รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี

- จำเป็นที่ต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและอาจตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมือง
- ไม่กล้าอธิบายข้อกฎหมาย ขัดแย้งละเว้น
- แต่บางคนก็เลยเถิด แนะนำวิธีหลบเลี่ยง

• 8 • ตัวข้าราชการ ไม่ศึกษา ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และ วิธีการอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เป็นผลให้ไม่ได้รับ สิทธิที่ตนพึงได้พึงมีหรือขาดสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ

- ในบางกรณีตัวข้าราชการเองก็ “เข้าใจตัวเอง” ไม่ประเมินศักยภาพตนเอง
หรือมีความคิดความเป็นอัตตาสูง ทำให้เกิดการร้องเรียน ฟ้องร้อง ทั้งที่บาง
เรื่องตนเองก็ข้อจำกัดในด้านศักยภาพบางลักษณะ ที่ไม่ตรงกับความต้องการ
ของตำแหน่ง
- ในหลายกรณีมักอ้างความอาวุโสอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึง
ความรู้ ความสามารถ ที่ตรงกับตำแหน่ง



ข้อนำสังเกต ระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน สมัยใหม่ ก็มีการปรับตัวไปพร้อมยุคสมัย

- 1. ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์หาผู้อุปถัมภ์หลายราย เพื่อกระจายความเสี่ยง นายไป ก็หานายใหม่ แต่นายยังหลงคิดว่า ลูกน้องจงรักภักดี “เอาอยู่”
- 2. ใช้หลักวิชาการอย่างเดียวแก้ไขไม่สำเร็จ ระบบเศรษฐกิจดี จิตสำนึกมั่นคง จะลดการพึ่งพา ช่วยลดระบบอุปถัมภ์ และคอร์รัปชัน
- 3. งานที่ไม่ต้องอาศัยคนใช้ดุลพินิจ ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงบริการ จะลดการใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์
- 4. เช่นใบอนุญาตจัดตั้งโรงงาน หากมีบางขั้นตอนที่สามารถกำหนดระยะเวลา และ ONLINE เห็นชอบได้ จะลดการใช้อภิสิทธิ์ คำนวณชาติได้ไต่ ส่วนที่จำเป็นจริงๆ ต้องใช้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จึงใช้คนโดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน หากพ้นระยะเวลาถือว่าเห็นชอบแล้ว
- 5. การล้มมนาอบรมให้ความรู้คุณธรรมทำได้ง่าย เป็นไปตามหลักสูตร จบแล้วก็จบกัน แต่การสร้างจิตสำนึกทำยาก อาศัยหลายปัจจัย ต้องทำต่อเนื่อง มีต้นแบบที่ดี มีการลงโทษและให้รางวัล



ปัญหาหรืออุปสรรคในกระบวนการ ให้ความเป็นธรรม



1. ปัญหาด้านกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

- กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติคำวินิจฉัยไม่ชัดเจน
- ไม่มีการเผยแพร่คำวินิจฉัย ทำให้ผู้สนใจเข้าไม่ถึง
- ระเบียบการออกคำสั่ง ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- เกิดปัญหาเรื่องรูปแบบฟอร์มและเวลาในการออกคำสั่ง
- การยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งแล้วต้องหาตำแหน่งอื่นมาแทนทำได้ยาก
- การพิจารณาที่ใช้ระยะเวลายาวนาน
- ขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานหรือผู้ได้รับผลกระทบหากมีการร้องเรียนผู้บังคับบัญชาตนเอง

ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานบุคคล

2. ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ

- ขาดความรับผิดชอบในกระบวนการวินิจฉัย ขอบยายเวลาในการแก้คำฟ้องโดยไม่จำเป็น ทำให้ระยะเวลาวินิจฉัยต้องขยายออกไป
- ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามคำวินิจฉัย
- บิดเบือนการปฏิบัติตามคำวินิจฉัย
- อาศัยอำนาจมืดหรืออิทธิพลทางการเมือง



3. ปัญหาจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

- ไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงานที่จะไปร้องทุกข์/ร้องเรียน
- ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ
- ขาดทักษะในการเขียนคำฟ้อง อธิบายแต่ความรู้สึก แต่ไม่ได้รู้ด้วยข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง
- ไม่มีเวลาในการจัดทำคำร้อง คำอธิบาย ทำให้กระบวนการวินิจฉัยต้องขยายเวลาออกไป
- การรับรู้ ทศนคติในเชิงลบ

ลักษณะกรณีร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน

- ส่วนใหญ่เป็นการร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชากระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่
 - ออกกฎคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย
 - นอกเหนืออำนาจ
 - ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
 - ไม่ทำตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด
 - ไม่สุจริต, ไม่เป็นธรรม, เลือกลปฏิบัติ
 - ใช้ดุลพินิจมิชอบ
- รวมทั้งผู้บังคับบัญชากระทำการละเลยหรือล่าช้าเกินสมควร



หลักการใช้ดุลพินิจ

- ๑. หลักความเหมาะสม มีเหตุผลของการกระทำ
- ๒. หลักแห่งความจำเป็นแก่เหตุ ต้องเลือกมาตรการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด แต่ถ้าเป็นมาตรการที่ให้ประโยชน์ แก่ประชาชน ต้องเลือกมาตรการที่มีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด
- ๓. หลักแห่งความได้สัดส่วน ตรงตามวัตถุประสงค์ มีสัดส่วนของผลประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่า เมื่อเทียบกับความเสียหายที่ประชาชนจะได้รับ

การวินิจฉัยคำร้อง จะตรวจดุลพินิจด้วยความชอบทางกฎหมาย แต่ไม่ใช่ตรวจสอบความเหมาะสมหรือดุลพินิจตัดสินใจของฝ่ายบริหาร เช่น

- โทษไม่ร้ายแรง จะตัดเงินเดือนเท่าใด
- มีตัวเลือกให้เข้าสู่ตำแหน่งได้ 1 จาก 3 คน
- จะพิจารณาจากการย้ายในระดับเดียวกัน หรือเลื่อนสูงขึ้นก็ได้



การบังคับตามคำสั่งวินิจฉัย ของ ก.พ.ค.

- บังคับให้ยกเลิกคำสั่ง เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วย
อุทธรณ์ ฯ พ.ศ.2551 ข้อ 86 หรือข้อ 53 ตามกฎ
ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์ ฯ พ.ศ. 2551
- ผลคือคำสั่งถูกยกเลิก ซึ่งจะกำหนดกรอบเวลา แล้วให้ไป
ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง เช่นภายใน 45 หรือ 60 วัน ตาม
ความยากง่ายของการดำเนินการ
- แต่ไม่มีอำนาจที่จะให้คืนเข้าสู่ตำแหน่งเดิม
- ต้องไปฟ้องศาลอาญา มาตรา 157 ถือเป็นการปฏิบัติหรือ
ละเว้นการปฏิบัติตาม มาตรา 157
- หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ฟ้องคดีต่อศาล
ปกครองสูงสุด
- หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ฟ้องคดีต่อศาล
ปกครอง



ถอดรหัส กรณีงานบริหารบุคคล ที่ ก.พ.ค. และศาลปกครอง ได้วินิจฉัย

- 1. ร้อยละไม่ถึง 20 ที่ผู้ร้องทุกข้อต่อ ก.พ.ค. จะชนะคดี คำร้องฟังขึ้น
- 2. คดีที่มีโอกาสชนะคือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ กระบวนการมิชอบ (แต่สิ่งที่ตามมา คือหลังผู้บังคับบัญชาไปดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นการรับประกันว่าผู้ฟ้องจะชนะหรือได้รับคัดเลือกเสมอไป)
- 3. ในกรณีที่คุณสมบัติผ่านหลักเกณฑ์หลายคน และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจตัดสินใจ จะเลือกใคร ในส่วนนี้ โอกาสจะชนะคดีมีน้อยมาก



ถอดรหัสกรณีนงานบริหารบุคคลในส่วนของผู้ร้องทุกข์

- 1.ผู้ร้องทุกข์สามารถปรึกษาการเขียนคำร้อง/คำฟ้อง ได้จาก นิติกรของ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. หรือ ศาลปกครองจะมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ
- 2.สภานายความเป็นแหล่งช่วยเหลือข้าราชการ ให้คำปรึกษา การเขียนคำฟ้อง หากต้องการใช้ทนาย
- 3. การใช้เอกสารประกอบเช่น มติที่ประชุม รายงานการคัดเลือกที่อยู่ใน ความครอบครองของส่วนราชการ ผู้ฟ้องสามารถใช้สิทธิตาม พ.ร.บ.ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อบังคับให้ส่วนราชการเปิดเผยได้ โดยระบุว่าเอกสารจะส่ง ตามมา หลังจากยื่นฟ้องคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารแล้ว
- 4.การเขียนคำฟ้องให้อธิบายตรงประเด็นที่ถูกผลกระทบ อย่า เขียนหวาน หรือเขียนระบายความรู้สึก
- 5. ให้ศึกษาจากกรณีตัวอย่างที่ผ่านมา ว่าควรจะยกพยาน บุคคล พยานเอกสาร ข้อต่อสู้ในส่วนข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายได้ อย่างไร

ถอดรหัสกรณีนงานบริหารบุคคลส่วนของผู้บังคับบัญชา

- 1. การใช้ดุลพินิจต้องระบุเหตุผล กำกับไว้ทุกครั้ง ไม่ใช่ดุลพินิจตามอำเภอใจ
- 2. ไม่ควรใช้อัยการเป็นผู้สืบทอด เพราะอัยการต้องมาเริ่มศึกษาใหม่ ทั้งที่ต้นสังกัดมีข้อเท็จจริงอยู่ในมือ และอัยการส่วนใหญ่ชำนาญคดีอาญาและคดีแพ่ง มิใช่ คดีปกครอง
- 3. การดำเนินการในกระบวนการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ ยึงมีคณะกรรมการช่วยกลั่นกรอง ยึงทำให้รอบคอบ
- 4. การจัดอบรมสัมมนา เรื่องคุณธรรมบ่อยครั้ง และแขวนกรณีศึกษาจากคำฟ้องบนเว็บไซต์ หรือตั้งกล่องรับฟังข้อเสนอแนะให้เป็นระบบที่ดี จะช่วยลดความคับข้องใจ ลดบัตรสนเท่ห์ ลดการฟ้องร้อง
- 5. ผู้บริหารตั้งแต่หมายเลข 1 จนถึงระดับ ผู้อำนวยการสำนักต้องเป็นต้นแบบคุณธรรม จะทำให้ผู้บังคับบัญชามั่นใจว่าไม่ถูกละเมิดสิทธิ ไม่มีอภิสิทธิ์



ลักษณะของระบบคุณธรรม (MERIT SYSTEM)

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		

ระบบอุปถัมภ์ ผลประโยชน์ทับซ้อน และทุจริตคอร์รัปชัน สาเหตุหลักของการทำผิดวินัยและความคับข้องใจ

ระบบอุปถัมภ์

1. เครือญาติพวกพ้องเข้ามามีบทบาทในการงานของตน
2. ใช้อำนาจ อิทธิพลเกื้อกูลพวกพ้อง
3. เอื้อประโยชน์ ให้อภิสิทธิ์ ให้แก่กัน แม้ว่าจะผิดกฎหมายหรือศีลธรรม
4. รูปแบบ: งานบริหารบุคคล + จัดซื้อจัดจ้าง + งานบริการประชาชน



ผลประโยชน์ขัดกัน

1. มีตำแหน่งหน้าที่
2. ตนเองหรือผู้อื่นได้ผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่
3. โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา
4. ได้ผลตอบแทน
5. รูปแบบ : สวมหมวกสองใบ + รับสินบน + ใช้อิทธิพล + ใช้ข้อมูลภายใน

ทุจริตคอร์รัปชัน

1. มีหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการ
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ ผิดกฎหมาย
3. ให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
4. มีเจตนา
5. รูปแบบ : จัดซื้อจัดจ้าง + ผลตอบแทนที่คิดเป็นเงิน

การได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน เมื่อกระทำดีมีคุณธรรม ทำงานดี มีธรรมาภิบาล

ผู้บังคับ บัญชา	ระบบราชการ/ ส่วนราชการอื่น	สังคม/มูลนิธิ / ภาคประชาคม	ตนเอง
1. ให้ความดี ความชอบ 2. ให้ตำแหน่ง เลื่อนชั้น เลื่อนยศ 3. ให้เกียรติ และเชิดชู	1. ให้เครื่องราช อิสริยาภรณ์ 2. โละเกียรติยศ 3. ส่วนราชการ ได้รับโบนัสหาก ทำงานดีเด่นตาม เกณฑ์ของ กพร. 4. เกษียณอย่างมี ความสุข ได้รับ เงินบำนาญ (HAPPY LANDING)	1. โละ เกียรติยศ 2. เงิน รางวัล จากการ ประกวด 3. ได้รับการยก ย่อง	1. ได้ศักดิ์ศรี ความ ภาคภูมิใจ 2. ได้รับความ ชื่นชมจาก ครอบครัว มิตรสหาย 

กรณีที่ 1 จุฑามาศและลูกสาวหอบพยาน 18 ปาก สู้คดีเรียกสินบนนักธุรกิจอเมริกันเพื่อให้สิทธิ์จัดหนังในงานเทศกาลฯ ที่ กทม. (ที่มา หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ -- อังคารที่ 2 กุมภาพันธ์ 2559)

- นางจุฑามาศ ศิริวรรณ อดีตผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) รับสินบนจำนวน 60 ล้านบาท จากนายเจอร์ลด์ และนางแพทริเซีย กรีน นักสร้างภาพยนตร์ชาวอเมริกัน เพื่อให้ได้สิทธิ์การจัดนิทรรศการภาพยนตร์นานาชาติ ที่กรุงเทพฯ เมื่อปี 2550
- จุดเริ่มต้นของคดีนี้ เกิดจากการที่ศาลสหรัฐอเมริกาและเอฟบีไอ ได้ดำเนินคดีตามกฎหมาย FCPA ของสหรัฐกับนายเจอร์ลด์และนางแพทริเซีย กรีน ในข้อหาให้สินบนกับนางจุฑามาศ ทำให้นายเจอร์ลด์และนางแพทริเซีย กรีน ถูกศาลสหรัฐอเมริกาพิพากษาให้มีความผิดและถูกตัดสินจำคุก 6 เดือน จากนั้นจะถูกกักบริเวณในบ้านอีก 6 เดือน และต้องจ่ายค่าชดใช้ 250,000 ดอลลาร์ หรือประมาณ 8 ล้านบาท ส่วนนางจุฑามาศ ศิริวรรณ และบุตรสาวนั้น ขณะนี้กำลังถูกดำเนินคดีจากศาลของทั้งสองประเทศ

จุฑามาศ และลูกสาวหอบพยาน 18 ปาก สู้คดีเรียกสินบนนักธุรกิจ
อเมริกัน เพื่อให้สิทธิจัดหนังใน งานเทศกาลฯ ที่กทม.
หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ -- อังคารที่ 2 กุมภาพันธ์ 2559

- วันที่ 6 ส.ค. 58 **ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดทางอาญา** แก่ นางจุฑามาศ ศิริวรรณ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) กรณีเรียกรับเงินจากนักธุรกิจชาวอเมริกัน
- 12 ก.ย. 58 ป.ป.ช. มีมติ **ได้สวนข้อเท็จจริง** นางจุฑามาศ ศิริวรรณ อดีตผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) กรณีกล่าวหาว่ามี **พฤติการณ์มีทรัพย์สินมากผิดปกติ** หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมากผิดปกติ หรือได้รับทรัพย์สินมาโดยไม่สมควร
- 2 กพ.2559 ห้องพิจารณา 813 **ศาลอาญา แผนกคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ** อาคารศาลอาญา ศาลนัดพร้อมเพื่อตรวจพยาน
- หลักฐานคดีหมายเลขดำ อท.14/2558 ที่พนักงาน **อัยการฝ่ายคดีพิเศษ 2 เป็นโจทก์ ยื่นฟ้อง** นางจุฑามาศ ศิริวรรณ อายุ 69 ปี อดีตผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และ น.ส.จิตติโสภา ศิริวรรณ บุตรสาว นางจุฑามาศ ศิริวรรณ อดีตผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) จำเลยคดีเรียกรับเงินจากนักธุรกิจชาวสหรัฐอเมริกาเพื่อให้ได้สิทธิในการจัดงานเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติกรุงเทพฯ ปี พ.ศ.2545 2550

กรณีที่ 2 วัฒนา อัสวเหม ทุจريتที่ดิน คลองด่าน

- ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2551 ในคดีที่นายวัฒนา อัสวเหม อดีต รมช.มหาดไทย เป็นจำเลย ในกรณีสืบเนื่องจากนายวัฒนา**ใช้อำนาจข่มขู่ หรือชักจูงใจให้ผู้อื่นร่วมออกโฉนดที่ดิน 1,900 ไร่ ทับที่คลองสาธารณประโยชน์** และที่เทขยะมูลฝอยซึ่งเป็นที่ดินสงวนหวงห้าม เพื่อนำไปขายให้กรมควบคุมมลพิษ เพื่อก่อสร้างโครงการบำบัดน้ำเสีย ตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ สมุทรปราการ
- ศาล**พิพากษาลงโทษจำคุกจำเลย 10 ปี** พร้อมกับออกหมายจับเพื่อติดตามตัวจำเลย มารับโทษ ต่อมานายวัฒนา ได้ยื่นขออุทธรณ์คดีดังกล่าว แต่ศาลมีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของจำเลยไว้พิจารณา
- ปัจจุบัน นายวัฒนา อยู่ระหว่าง**หลบหนีโทษจำคุก 10 ปี**

3 นายรักเกียรติ สุขธนะ คดีรับสินบนบริษัทยา

- เป็นรัฐมนตรีคนแรกที่ต้องโทษจำคุกในคดีทุจริตรับสินบน ตามการชี้มูลความผิดของ ป.ป.ช. **ฐานทุจริตรับเงินสินบน 5 ล้านบาท จากบริษัทยา** ทำให้สาธารณสุขจังหวัดต้องจัดซื้อยาในราคาแพงกว่าปกติตั้งแต่ 50- 300% ในพื้นที่ 34 จังหวัดทั่วประเทศ ความเสียหายโดยประมาณ 181.7 ล้านบาท
- โดยเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พิพากษาว่าจำเลยสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีทางกฎหมาย แต่กลับมา**ทำความผิดคอร์รัปชัน**เช่นนี้ จึงเห็นสมควรลงโทษสถานหนัก
- พิพากษาว่า จำเลยมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 149 ให้ลงโทษจำคุก 15 ปี
- นายรักเกียรติยังเป็นจำเลยใน**คดีร้ายวยผิดปกติ**อีกด้วย โดยวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้มีคำพิพากษาให้ทรัพย์สินของนายรักเกียรติจำนวน 233.88 ล้านบาท ตกเป็นของแผ่นดิน

กรณีที่ 4 นายประชา มาสินนธ์ คดีทุจริต จัดซื้อเรือ-รถดับเพลิง กทม.

- วันที่ 10 กันยายน 2556 ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอ่านคำพิพากษาคดีที่ ป.ป.ช. เป็นโจทก์ฟ้อง จำเลย 6 ราย
- นายโกสิน พลกุล อดีต รมว. มหาดไทย จำเลยที่ 1 ,
- นายประชา มาสินนธ์ อดีต รมว.มหาดไทย จำเลยที่ 2 ,
- นายวัฒนา เมืองสุข อดีต รมว.พาณิชย์ จำเลยที่ 3 ,
- พล.ต.ต.อธิลักษณ์ ต้นชูเกียรติ อดีตผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (กทม.) จำเลยที่ 4
- บริษัท สไตเออร์ เดมเลอร์ พุด สเปเชียล ฟาร์ชอยก์จากประเทศออสเตรเลีย จำเลยที่ 5 (ศาลสั่งจำหน่ายคดีชั่วคราว),
- และนายอภิรักษ์ โกษะโยธิน อดีตผู้ว่าฯ กทม.จำเลยที่ 6

กรณีที่ 4 นายประชา มาสินนธ์ คดีทุจริตจัดซื้อเรือ-รถดับเพลิง กทม.

- ในความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 และการกระทำผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542
- จากกรณีการจัดซื้อรถและเรือดับเพลิง พร้อมอุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัยตามโครงการพัฒนาระบบบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กทม.มูลค่า 6,687 ล้านบาท

กรณีที่ 4 นายประชา ไม่มาฟังคำพิพากษา คดี คัดว่าได้หลบหนีไปอยู่สหรัฐหรือยุโรป

- ศาลฯมีคำพิพากษาว่า
- **จำเลยที่ 2 มีความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา ม.157 ประกอบ ม.83 และมีความผิดตามพ.ร.บ. การเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐฯ (ฮั้วประมูล) พ.ศ. 2542 มาตรา 13 และมาตรา 12 ให้จำคุก นายประชา จำเลยที่ 2 เป็นเวลา 12 ปี**
- **ส่วนจำเลยที่ 4 มีความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา ม.157 ประกอบ ม.83 และมีความผิดตามพ.ร.บ. การเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐฯ (ฮั้วประมูล) พ.ศ. 2542 มาตรา 12 การกระทำความผิดกรรมเดียว ผิดกฎหมายหลายบท แต่ให้ลงโทษตาม พ.ร.บ.การเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐฯ ซึ่งเป็นบทหนักสุด**
- และให้จำคุก พล.ต.ต. อธิลักษณ์ จำเลยที่ 4 เป็นเวลา 10 ปี
- **ส่วนจำเลยที่ 1 คือนายโกคิน, จำเลยที่ 3 คือ นายวัฒนา และจำเลยที่ 6 นายอภิรักษ์ ศาลมีคำพิพากษายกฟ้อง**

กรณีที่ 5 นายสมชาย คุณปลื้ม คดีทุจริตซื้อที่ดิน เขาไม้แก้วและคดีจ้างวานฆ่า กำนันนยุร

- สมชาย คุณปลื้ม หรือ กำนันเป๊าะ อดีตนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข ถูกตัดสินจำคุก 5 ปี 4 เดือน และยึดทรัพย์ในคดีทุจริตซื้อที่ดินเขาไม้แก้ว และจำคุก 25 ปี ในคดีจ้างวานฆ่า นายประยูร สิทธิโชติ หรือ กำนันนยุร แล้วหลบหนีคดี
- โดยนายสมชายรับว่าเป็นบุคคลเดียวกับที่ต้องถูกจำคุกในคดีจ้างวานฆ่า นายประยูร สิทธิโชติ (กำนันนยุร) ซึ่งศาลฎีกาพิพากษาจำคุกเขา 25 ปี ศาลอาญายังออกหมายจำคุกโดยนับรวมกับโทษในคดีที่ดินเขาไม้แก้วซึ่งศาลจังหวัดชลบุรีพิพากษาให้จำคุกเขา 5 ปี 4 เดือน เป็นจำคุกทั้งสิ้น 30 ปี 4 เดือน ปัจจุบันนายสมชาย ยังถูกจำคุกอยู่ แต่เนื่องจากป่วย ทางราชทัณฑ์ จึงให้มาควบคุมตัวอยู่ที่โรงพยาบาลจังหวัดชลบุรี

กิจกรรม 1. แบบประเมินความซื่อตรง (Integrity)

วงกลมระดับคะแนนที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

๑. มีความซื่อสัตย์ สุจริต

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๒. มีคุณธรรม จริยธรรม

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๓. ไม่คดโกง

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๔. ปฏิบัติตามกฎหมาย

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๕. มีวินัย

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๖. มีความรับผิดชอบ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๗. รู้จักบทบาทหน้าที่ตนเอง

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๘. ตรงไปตรงมา

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๙. มีความวิริยะอุตสาหะ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

■ ๑๐. มีความอดทน

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ในแต่ละข้อมีคะแนน 1 ถึง 10 ตอบ 5 ให้ 5 คะแนน แล้ว
รวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด จากคะแนน 0 ถึง 100

เฉลย กิจกรรมที่ 1 แบบประเมินความซื่อตรง (Integrity)

คะแนนรวม	ภาพลักษณ์ของท่าน
< 50 คะแนน	ท่านจะต้องปรับปรุงตัวอย่างมาก เพราะท่านเป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจ
50 – 60	ท่านค่อนข้างมีความซื่อตรง แต่ก็ยังไม่ซื่อตรงตลอดเวลา บางครั้งก็ไม่ซื่อตรง แต่ยังสามารถปรับปรุงได้ ซึ่งท่านก็เป็นสามัญชนคนธรรมดา ย่อมมีดีบ้าง ไม่ดีบ้างปนกันไป
61 – 75	ท่านเป็นคนที่ไว้วางใจได้มีความซื่อตรงค่อนข้างมาก แม้บางครั้งอาจหลุดเบี่ยงบ้าง แต่จิตใจท่านทราบดีว่าสิ่งที่ทำนั้นไม่ซื่อตรง ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยแวดล้อม หรือไขว่เขวไปนิดหน่อย แต่ท่านก็เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ เพราะอย่างน้อยก็มีคุณสมบัติเรื่องความซื่อตรงอยู่มาก
76 – 90	ท่านเป็นคนน่าสรรเสริญ เพราะท่านมีความซื่อตรงในทุกๆ ที่ทุกเวลา เหมาะกับการทำงานในองค์กร และทำงานวิชาชีพก็ได้ดีอีกด้วย ที่สำคัญท่านค่อนข้าง “ตรงไปตรงมา” ที่เดียว ถึงแม้บางครั้งจะมีเรื่องที่ทำให้ไม่ซื่อตรง แต่ท่านก็รู้ตัวอยู่เสมอ
> 90	ท่านเป็นคนซื่อตรงสุดยอด เหมาะกับการเป็นหัวหน้างาน และทำงานในสาขาวิชาชีพได้ดีที่สุดเป็นคนสมบูรณ์แบบ หากเป็นตุลาการท่านจะเทียบได้กับ “เปาปุ้นจิ้น”

กิจกรรมที่ 2 ถอดรหัสธรรมเพื่อชนะธรรม

- โอกาสในการสมยอมและอิสระใจเป็นเพียง คือ สองมูลเหตุจูงใจหลักให้กระทำผิด จึงต้องสร้างธรรมหลักของข้าราชการในส่วนภูมิภาคคือ "hiri โอตตัปปะ ความละอายแก่ใจและเกรงกลัวในบาป"
- hiri (ความละอายแก่ใจ ความละอายต่อบาป) ละอายใจตัวเองต่อการทำชั่วทุจริต และความละอายใจตัวเองที่จะละเว้นไม่ทำความดีซึ่งควรจะทำให้เกิดมีในตน
- โอตตัปปะ(ความเกรงกลัว) ความสะดุ้งกลัวต่อผลของความชั่วทุจริตที่ทำ กลัวความผิดที่จะตามให้ผลในภายหลัง

MINDMAPหลักธรรมพุทธศาสนาสำหรับข้าราชการ

1.โอวาทปาติโมกข์	2.แก่นธรรม (อริยสัจ 4)	3.อริยมรรค 8	4.อิทธิบาท 4	5.เบญจศีล หรือศีล 5	6.พรหมวิหาร 4	7. สังคหวัตถุ 4	8.กัลยาณมิตรธรรม 7	9.สัพพริสธรรม 7	10.ธรรมโลกบาล 2
หัวใจพุทธศาสนา	แก่นคำสอนพุทธศาสนา	หนทางปฏิบัติอันประเสริฐ	หลักธรรมที่ทำให้ทำงานประสบความสำเร็จ	สิ่งไม่ควรทำอย่างน้อย 5 ประการ	คุณธรรมของผู้เป็นใหญ่	ธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจ	ธรรมะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ	ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษหรือธรรมของคนดี	ธรรมคุ้มครองโลก หรือเครื่องยึดเหนี่ยวประจำใจ
1. สัพพปาปิสสะ อะกะระณัง <u>ทำแต่ความดี</u> 2. <u>กัลลัสสุปลสัมปทา</u> ละเว้นทำชั่ว 3. <u>สจิตตปริโยทปทัง</u> ทำจิตใจให้สะอาด	1. <u>ทุกข์</u> รู้ปัญหา 2. <u>สมุทัย</u> รู้สาเหตุ 3. <u>นิโรธ</u> รู้เป้าหมาย 4. <u>มรรค</u> หนทางแก้	1. <u>สัมมาทิฏฐิ</u> ปัญญาเห็นชอบ 2. <u>สัมมาสังกัปปะ</u> ดำริชอบ 3. <u>สัมมาวาจา</u> เจรจาชอบ 4. <u>สัมมากัมมันตะ</u> ทำการงานชอบ 5. <u>สัมมาอาชีวะ</u> เลี้ยงชีพชอบ 6. <u>สัมมาวายามะ</u> เพียรชอบ 7. <u>สัมมาสติ</u> ระลึกชอบ 8. <u>สัมมาสมาธิ</u> ตั้งใจชอบ	1. <u>ฉันทะ</u> ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2. <u>วิริยะ</u> ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3. <u>จิตตะ</u> ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4. <u>วิมังสา</u> ความหมั่นสอดส่องในเหตุของสิ่งนั้น	๑. <u>ปาณาติปาตา</u> <u>เวรมณี</u> ไม่ฆ่าสัตว์ตัดชีวิต ๒. <u>อทินนาทานา</u> <u>เวรมณี</u> ไม่ลักทรัพย์ 3. <u>กาเมสุมิถาจารา</u> <u>เวรมณี</u> ไม่ประพฤติดูผิดในกาม 4. <u>มุสาวาทา</u> <u>เวรมณี</u> ไม่กล่าวเท็จ 5. <u>สุราเมรายมัชชขมัทถฐานา</u> <u>เวรมณี</u> ไม่ดื่มสุราเมรัย	1. <u>เมตตา</u> ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข 2. <u>กรุณา</u> ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. <u>มิตตา</u> ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4. <u>อุเบกขา</u> การรู้จักวางเฉย	1. <u>ทาน</u> ให้เสียสละแบ่งปัน 2. <u>ปิยวาจา</u> พูดจาอ่อนหวาน 3. <u>อิตถจริยา</u> ช่วยเหลือสงเคราะห์ 4. <u>สมานัตตา</u> ประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย	1. <u>ปิโย</u> การทำตัวเป็นที่รัก 2. <u>ครุ</u> การทำตัวให้เป็นที่ยเคารพ 3. <u>ภาวนีโย</u> มีความรู้จริง 4. <u>วัตตामी</u> วาทศิลป์ 5. <u>วจ</u> <u>นักขโม</u> <u>หนักแน่น</u> 6. <u>คัมภีรญจะ</u> <u>กะถัง</u> <u>กัตตา</u> <u>ทำเรื่องยากให้ง่าย</u> 7. <u>โน จัญฐาน</u> <u>นิโยชะเย</u> <u>แนะนำ</u> <u>ในทางที่ถูก</u>	1. <u>อัมมัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักเหตุ 2. <u>อิตถัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักผล 3. <u>อิตถัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักตน 4. <u>มัตถัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักประมาณ 5. <u>กัลลัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักกาล 6. <u>ปริสสัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักบริษัท 7. <u>บุคคลัญญตา</u> เป็นผู้รู้จักบุคคล	1. <u>ทิริ</u> ความละเอียดใจต่อการทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2. <u>โอดตปปะ</u> ความเกรงกลัวต่อบาปการทำความชั่วและผลของการกระทำ

กิจกรรมที่ 2 ถอดรหัสธรรมเพื่อชนะธรรม

- 1. ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ไม่ชอบ
- 2. ปลอมแปลงเอกสารลายมือชื่อไปแสวงหาประโยชน์
- 3. ทุจริตการสอบ
- 4. ไม่รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ
- 5. ความผิดเกี่ยวกับการลา
- 6. ละทิ้งหน้าที่ราชการ
- 7. ทำผิดเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุ
- 8. ล่วงละเมิดทางเพศหรือขู่สาว
- 9. ลอกผลงานวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 10. รับผลประโยชน์ในลักษณะผลประโยชน์ทับซ้อน

เฉลยกิจกรรมที่ 2 ถอดรหัสธรรมเพื่อชนะธรรม

- 1. ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ไม่ชอบ ตอบ อริยมรรค 8 ข้อ 4 สัมมาสัมมัตตะ ทำการงานชอบ
- 2. ปลอมแปลงเอกสารลายมือชื่อไปแสวงหาประโยชน์ ตอบอริยมรรค 8 ข้อ 5.สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ
- 3. ทุจริตการสอบ ตอบ ธรรมโลกบาล หิริ ความละอายใจต่อการทำชั่ว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป
- 4. ไม่รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ ตอบ สังคหัตถ์ 4 ข้อ 3. อุตถจริยา ช่วยเหลือสงเคราะห์
- 5. ความผิดเกี่ยวกับการลา ตอบอริยมรรค 8 ข้อ 8.สัมมาสมาธิ ตั้งใจชอบ
- 6. ละทิ้งหน้าที่ราชการ ตอบ อริยมรรค 8 ข้อ 6.สัมมาวายามะ เพียรชอบ
- 7. ทำผิดเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุ ตอบโอวาทปาติโมกข์ ข้อ 2. กุศลสุปปสัมปทา ละเว้นทำชั่ว
- 8. ล่วงละเมิดทางเพศหรือขู้สาว ตอบเบญจศีลหรือ ศีล 5 ข้อ 3. กาเมสุ มิจฉาจารา เวมณี ไม่ประพฤติผิดในกาม
- 9. ลอกผลงานวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน ตอบเบญจศีลหรือ ศีล 5 ข้อ 2. อทินนาทานา เวมณี ไม่ลักทรัพย์ ไม่ขโมยของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 10. รับผลประโยชน์ในลักษณะผลประโยชน์ทับซ้อน ตอบอริยมรรค 8 ข้อ 5.สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ

กิจกรรมที่ 3 การเมืองในสำนักงาน เพื่อการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง

- ๑. แสดงความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
- ๒. นำเสนอ ขยายแนวคิดในที่ประชุมหรือโครงการ
- ๓. ริเริ่มพูดคุยประเด็นทางการบริหารองค์กร มีข้อเสนอแนะดีๆ
- ๔. การชักจูงให้ผู้อื่นแสดงการสนับสนุนตัวเรา
- ๕. การจัดทำสัญลักษณ์ /แสดงภาพลักษณ์ของเราให้โดดเด่น
- ๖. การติดต่อทำความรู้จักและเสนอตัวเข้าอาสาช่วยทำงานโครงการใหม่ใหญ่และยาก ต่อผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งฝ่ายการเมือง

กิจกรรมการเมืองในสำนักงาน เพื่อการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง

- ๗.การบริจาคเงินสนับสนุนองค์กรและบุคลากรในองค์กร เช่นทำบุญ งานกุศล งานแต่งงาน งานบวช
- ๘.การร่วมประชุม สัมมนาหรือระดมสมองคิดงานใหม่เมื่อองค์กรเกิดวิกฤติ ต้องแก้ปัญหา
- ๙.การร่วมกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ งานสังสรรค์ งานประเพณี
- ๑๐.การเสนอตัวเป็นคู่แข่งขั้นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม

กิจกรรมที่ 3 การเมืองในสำนักงาน

- การเมืองคือการจัดสรรผลประโยชน์สาธารณะและอำนาจหน้าที่
- ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าในการเล่นการเมืองในสำนักงาน
- เชิงสร้างสรรค์ 3 ข้อ _____ -
- และสิ่งที่จะทำ 3 ข้อ _____

กรณีที่ 1 ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย (เรื่องดำที่ 5220062 เรื่องแดงที่ 0138252)

- ปลัดกระทรวงแห่งหนึ่ง มีคำสั่งแต่งตั้งนาย ว. ผู้ร้องทุกข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ไปปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง อีกหน้าที่หนึ่งและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มอบหมาย ทั้งที่ตามกรอบอัตรากำลังไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงแต่อย่างใด
- ภายในวันเดียวกันนี้ได้มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์ส่งมอบงานในหน้าที่ ผอ.ศูนย์และไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใหม่ พร้อมกับมีคำสั่ง 2 ฉบับ ให้นาย ฐ. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8 ว จากอีกสำนักหนึ่ง ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์ดังกล่าวและให้นาย ฐ. รักษาราชการแทน ผอ. ลำดับที่ 1
- ผู้ร้องทุกข์ส่งมอบงานในหน้าที่ ผอ.ศูนย์เพียงบางส่วนให้นาย ฐ. ดำเนินการ แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ ผอ.ศูนย์และหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง ด้วย เพราะยังไม่มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่ง ผอ.ศูนย์และงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงมีปริมาณไม่มาก ขึ้นอยู่กับการมอบหมายหน้าที่ของหัวหน้าผู้ตรวจราชการ อีกทั้งสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงกับ ผอ.ศูนย์เป็นสถานที่เดียวกัน คือ ห้องของ ผอ.ศูนย์

กรณีที่1 (ต่อ) ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- จากนั้น ปลัดฯสั่งให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์สงงานให้นาย ฐ. สังกัดในฐานะผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศูนย์ ทั้งที่ผู้ร้องทุกข์ยังดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์และมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ที่ห้องผู้อำนวยการศูนย์ทุกวัน
- ปลัดฯ ยอมรับว่าการสั่งเพื่อให้ผู้ร้องทุกข์พ้นจากการดูแลรับผิดชอบโครงการหนึ่งที่มีวงเงินงบประมาณ 67,920,000 บาท ซึ่งผู้ร้องทุกข์ดำเนินการในฐานะผู้อำนวยการศูนย์และเป็นประธานคณะกรรมการกำหนดการร่าง TOR รวมทั้งร่างเอกสารประกวดราคา เนื่องจากเกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าผู้ร้องทุกข์กำหนด TOR โครงการนี้เพื่อประโยชน์ของทางราชการจริงหรือไม่
- ปลัดฯก็มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.ศูนย์ตามเดิมและยังได้รับเงินประจำตำแหน่ง ผอ.ศูนย์ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน แต่ทางปฏิบัติคู่กรณีในการร้องทุกข์ยังคงให้นาย ฐ. รักษา
ราชการแทน ผอ.ศูนย์ ลำดับที่ 1 และปฏิบัติหน้าที่ ผอ.ศูนย์จนถึงปัจจุบัน

กรณีที่1 (ต่อ) ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ก.พ.ค. เห็นว่า เรื่องนี้มีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า การกระทำของคู่กรณีในการร้องทุกข์ที่ให้นาย ฐ.ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
- พิจารณาแล้วเห็นว่า ขณะที่ มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์ไปปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงอีกหน้าที่หนึ่งนั้น ผู้ร้องทุกข์ยังดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์อยู่
- หมายความว่า ผู้ร้องทุกข์มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติ 2 หน้าที่ คือหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้นี้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมกับหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง
- แสดงว่า ขณะนั้นตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ อีกทั้งหลังจากมีคำสั่งดังกล่าวแล้ว ผู้ร้องทุกข์ได้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองตำแหน่ง เพราะยังไม่มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ เป็นสถานที่เดียวกัน

กรณีที่1 (ต่อ) ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ปราบกฏข้อเท็จจริงว่า งานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจฯมีปริมาณไม่มาก เพราะผู้ร้องทุกข์ได้รับมอบหมายให้เดินทางไปร่วมตรวจราชการเพียง 4 ครั้ง ทำให้สามารถมาปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ห้อง ผอ.ศูนย์ทุกวัน และยังคงได้รับเงินประจำตำแหน่ง ผอ.ศูนย์ตลอดมา
- นอกจากนี้ เมื่อ ก.พ.ประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คู่กรณีฯก็มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.ศูนย์ตามเดิม
- ประกอบกับคู่กรณีฯยอมรับว่าแม้จะได้มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงอีกหน้าที่หนึ่งนั้น แต่ทางปฏิบัติยังมีการเสนองานของศูนย์ต่อผู้ร้องทุกข์เพื่อพิจารณาสั่งการอยู่
- ยิ่งไปกว่านั้นคู่กรณีฯยืนยันว่าการที่แต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ไปปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงอีกหน้าที่หนึ่งนั้น มิได้ทำให้ผู้ร้องทุกข์ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผอ.ศูนย์
- ฉะนั้น จึงมิใช่กรณี “ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้” ตามม. 47 แห่งพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่อย่างใด

กรณีที่1 (ต่อ) ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ดังนั้น การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์สั่งให้นาย ฐ. ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ ในขณะที่ผู้ร้องทุกข์ยังดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์และสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ได้ เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำร้องทุกข์ฟังขึ้น
- ก.พ.ค. จึงสั่งให้ให้คู่กรณียกเลิกคำสั่งลงวันที่ 29 มกราคม 2551 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการให้นาย ฐ. รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศูนย์ ลำดับที่ 1
- และสั่งการให้นาย ฐ. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของศูนย์ ที่ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 29 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 21 กรกฎาคม 2552 ให้ผู้ร้องทุกข์ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์และมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามกฎหมาย ทราบโดยเร็ว

กรณีที่ 2 แม่ไม่สัมภาษณ์

การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย

- ผู้อำนวยการสำนักทรายหนึ่ง ร้องทุกข์ว่า กรมได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ร้องทุกข์จึงยื่นใบสมัคร แต่หลังจากยื่นใบสมัครแล้ว ผู้ร้องทุกข์ไม่เคยถูกเรียกไปสัมภาษณ์หรือให้แสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ แต่อย่างใด
- แต่ปลัดกระทรวงก็มีคำสั่ง ลงวันที่ 26 มกราคม 2558 แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักอีกทรายหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีดังกล่าว
- ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าตนเป็นผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้ง ทั้งอาวุโสเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีอาวุโสเป็นอันดับสาม
- **ก.พ.ค. เห็นว่า การคัดเลือกนักบริหารระดับต้น ในตำแหน่งรองอธิบดี ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 และ ที่ นร 1003/ว 13 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549**

กรณีที่ 2 (ต่อ) แม้ไม่สัมภาษณ์ การคัดเลือกก็ชอบด้วยกฎหมาย

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 มิได้กำหนดเป็นเงื่อนไขบังคับว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมิน จะต้องกระทำโดยวิธีการสัมภาษณ์เท่านั้น
- เมื่อปรากฏว่าคณะ ก.คัดเลือกฯ ได้กำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพียงว่า คณะ ก.คัดเลือกฯ จะดำเนินการคัดเลือก โดยประเมินจากเอกสาร ข้อมูลต่างๆ และอาจจะสัมภาษณ์เพิ่มเติม (ถ้ามี) เท่านั้น มิได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าให้ใช้วิธีการคัดเลือก โดยการสัมภาษณ์แต่อย่างใด
- ดังนั้น กรณีนี้ได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาประเมินจากเอกสารและข้อมูล ต่างๆ ที่ผู้สมัครจัดทำขึ้นตามแบบที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. กำหนด
- เห็นว่าเป็นการพิจารณาคัดเลือกที่มีข้อมูลเพียงพอแล้ว คำสั่ง กระทรวงที่แต่งตั้งรองอธิบดีนี้ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วย กฎหมายแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยก คำร้องทุกข์

กรณีที่ 3 ร้อง ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างร้ายแรง (เรื่องแดงที่ 0110257)

- ปลัดกระทรวง ส. ร้องทุกข์ถูกผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- เนื่องจากขั้นตอนการแต่งตั้งมีลักษณะและพฤติการณ์ที่เร่งรีบ รวบรัด ไม่มีการสืบสวนก่อน และไม่มีพยานหลักฐานในเบื้องต้นมีมูลว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการไม่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงเจ้าสังกัด
- คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงล้วน แต่เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดหรือรู้จักคุ้นเคยกับผู้สั่งแต่งตั้ง
- กรรมการสอบสวนบางคนมิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- มีการระบุตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง มีการระบุข้อความท้ายคำสั่งที่ไม่เป็นไปตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ล้วนเป็นการกล่าวหาที่เลื่อนลอยปราศจากพยานหลักฐาน
- โดยขอให้ยกเลิกเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีที่ 3 (ต่อ) กรณีที่ 3 ร้อง ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้คำสั่งแต่งตั้งคณะ
ก.สอบสวนทางวินัยจะเป็นคำสั่งภายในของฝ่ายบริหาร แต่
การร้องทุกข์นั้น เจื่อนไขตามกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะ
ร้องทุกข์ได้แต่เฉพาะคำสั่งทางปกครองเท่านั้น จึงรับไว้
พิจารณา
- และโดยที่ข้อเท็จจริงเรื่องนี้ปรากฏว่า คณะกรรมการ
สอบสวนข้อเท็จจริงได้สอบปากคำพยานบุคคลเพียง 2
ปาก คือ เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ส. ในขณะนั้น
ซึ่งเป็นผู้กล่าวหา และรองปลัดกระทรวง ส. รวมทั้งรวบรวม
พยานเอกสาร 25 รายการ จำนวน 113 แผ่น ซึ่งพยาน
บุคคลทั้ง 2 ปากให้ถ้อยคำลักษณะเป็นการกล่าวหาซึ่งต้อง
สืบสวนในเบื้องต้นเสียก่อน
- ส่วนพยานเอกสารก็เป็นข้อมูลเป็นข่าว ทั้งในหนังสือพิมพ์และโซเชียลมีเดีย
ซึ่งปรากฏต่อสาธารณชนอยู่ก่อน แต่คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงไป
สืบค้นมาได้

กรณีที่ 3 (ต่อ) กรณีที่ 3 ร้อง ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- และที่สำคัญก็คือ รายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ **ชี้มูลความผิดไว้เพียง 2 เรื่อง** คือ วางตนไม่เป็นกลางทางการเมือง และขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา แล้วสรุปว่าทั้ง 2 กรณีดังกล่าวเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง จึงมีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- แต่ **คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงกลับระบุประเด็นข้อกล่าวหาถึง 5 เรื่อง**
- แสดงว่าคู่กรณีฯ ไม่ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะ ก.สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้ร้องทุกข้อตามรายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะก.สอบสวนข้อเท็จจริง แต่ได้นำเอาข้อเท็จจริงที่ปรากฏเป็นข่าวมาประมวลรวมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้ร้องทุกข้อด้วย

กรณีที่ 3 (ต่อ) กรณีที่ 3 ร้อง ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- ฉะนั้น ส่วนที่ไม่ปรากฏอยู่ในรายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริง แม้จะปรากฏอยู่ในเอกสารในสำนวนก็ยังไม่อาจนำมาเป็นประเด็นแต่งตั้งคณะ ก.สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ เว้นแต่จะมีการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นเสียก่อนว่ามีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย
- ซึ่งผู้สั่งแต่งตั้งอ้างไว้เองในคำให้การในชั้นใต้สวนว่าตนได้แต่งตั้งคณะ ก.สอบสวนทางวินัยตามที่คณะ ก.สอบสวนข้อเท็จจริงรายงาน ทำให้เห็นได้ว่าผู้สั่งแต่งตั้งยังไม่ได้พิจารณาในเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อกล่าวหาในส่วนนี้แต่อย่างใด
- จึงเป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงโดยไม่ได้สืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นให้ครบถ้วนเสียก่อน

กรณีที่ 3 (ต่อ) กรณีที่ 3 ร้อง ถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องนี้**จึงไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามมาตรา 91 มาตรา 92 และ มาตรา 93** แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556
- ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงดังกล่าว

กรณีที่ 4 ร้องทุกข์ ปลัดกระทรวงไม่พิจารณา ย้ายไปดำรงตำแหน่งตามที่ได้สมัครขอย้าย (เรื่องแดงที่ 0020257)

- ข้อเท็จจริง
- ผู้ร้องทุกข์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลประจำอำเภอแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อ. แต่ไปปฏิบัติราชการทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ช.
- ได้ยื่นคำร้องทุกข์ ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจาก ปลัดกระทรวงที่ไม่**ออกคำสั่งแต่งตั้ง (ย้าย) ตนเองให้ไปดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลประจำอำเภอที่จังหวัด ช. ตามที่ผู้ร้องทุกข์ได้สมัครขอย้าย** และได้รับคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ช. แล้ว
- แต่ต่อมาได้รับทราบจากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงซึ่งได้แจ้งผู้ว่าราชการจังหวัด ช. เพื่อทราบว่าไม่สามารถย้ายผู้ร้องทุกข์มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้

กรณีที่ 4 (ต่อ) ร้องทุกข์ ปลัดกระทรวงไม่พิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่งตามที่ได้สมัครขอย้าย

- เนื่องจากกระทรวงมีนโยบายที่จะส่งวนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและตำแหน่งเภสัชกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างไว้ เพื่อบรรจุนักเรียนทุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งสำนักงานปลัดฯ ได้แจ้งเวียนผู้ว่าราชการทุกจังหวัดทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
- ก.พ.ค. เห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ตำแหน่งเลขที่พิพาทเดิมเป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เมื่อจังหวัด ช. ต้องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ต้องขออนุมัติ อ.ก.พ. กระทรวงก่อน
- ซึ่งในคราวที่จังหวัด ช. ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ได้ให้เหตุผลประกอบการพิจารณาว่า เพื่อบรรจุนักเรียนทุน ปี 2551 อ.ก.พ. กระทรวง ได้อนุมัติให้ตามที่จังหวัด ช. ร้องขอ
- แต่ต่อมาจังหวัด ช. ขอเปลี่ยนเหตุผลในการขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นเพื่อรับย้ายผู้ร้องทุกข์ สำนักงานปลัดกระทรวงจึงไม่อนุมัติ เนื่องจาก**ไม่เป็นไปตามเหตุผลที่ขอไว้เดิม**

กรณีที่ 4 (ต่อ) ร้องทุกข์ ปลัดกระทรวงไม่พิจารณา ย้ายไปดำรงตำแหน่งตามที่ได้สมัครขอย้าย

- อีกทั้งจังหวัด ช. ไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือเวียนที่แจ้งให้จังหวัดระงับใช้ตำแหน่งว่างทุกกรณี เพื่อนำตำแหน่งว่างไปจัดสรรให้กับนักเรียนทุนรัฐบาล
- การที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่าได้รับการคัดเลือกจากจังหวัด ช. แล้ว แต่สำนักงานปลัดกระทรวงไม่พิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นการดำเนินการโดยไม่เป็นธรรม จึงฟังไม่ขึ้น
- นอกจากนั้น ที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่าตำแหน่งที่ผู้ร้องทุกข์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่น ๆ คือ ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ที่นำไปปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จึงไม่เข้าเงื่อนไขต้องห้ามนำไปใช้ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวง นั้น

กรณีที่ 4 (ต่อ) ร้องทุกข์ ปลัดกระทรวงไม่พิจารณา ย้ายไปดำรงตำแหน่งตามที่ได้สมัครขอย้าย

- พิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งเลขที่พิพาทดังกล่าว เดิมแม้จะเป็นตำแหน่งพยาบาลเทคนิค แต่จังหวัด ช. ได้ขออนุมัติจาก **อ.ก.พ. กระทรวง** ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพแล้ว ก่อนที่สำนักงานปลัดกระทรวงจะได้มีหนังสือเวียนด่วนที่สุดแจ้งเวียนให้จังหวัดต่าง ๆ ระวังการย้าย/บรรจุ/บรรจุกลับบุคคลเข้ารับราชการในสายงานพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำตำแหน่งไปแก้ปัญหการบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล
- ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงจึงไม่อาจย้ายผู้ร้องทุกข์ให้ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้เพราะ**ขัดกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด**
- การดำเนินการของคู่กรณีฯจึงเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเป็นธรรมแล้ว คำกล่าวอ้างของผู้ร้องทุกข์ไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะรับฟังได้ ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น วินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 5 ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (เรื่องแดงที่ 0033257)

- ข้อเท็จจริง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ หน้อยงาน ก. ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- โดยร้องทุกข์ว่า ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมเรื่องย้าย เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร้องทุกข์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักที่ว่างจำนวน 4 ตำแหน่ง
- ทั้งที่ผู้ร้องทุกข์ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กร เมื่อปี พ.ศ. 2551
- ทำให้เสียสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน

กรณีที่ 5 (ต่อ) ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- ซึ่งก่อนหน้านี้ผู้ร้องทุกข์เคยร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. มาครั้งหนึ่งแล้ว กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 3 ราย
- แต่ ก.พ.ค. ได้ยกคำร้องทุกข์ โดยได้ให้เหตุผลว่าหน่วยงาน ก. ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 โดยถูกต้องแล้ว
- และหากการแต่งตั้งข้าราชการในครั้งไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 จะเป็นการเลือกปฏิบัติและใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงขอให้ยกเลิกคำสั่งหน่วยงาน ก. ที่ 75/2556 ลงวันที่ 17 เมษายน 2556

กรณีที่ 5 (ต่อ) ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- ก.พ.ค. เห็นว่า การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการย้ายหรือเลื่อนก็ได้
- หากใช้วิธีการย้ายให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 ซึ่งเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน
- แต่ถ้าใช้วิธีการเลื่อนให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 22 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2553 ซึ่งเป็นการแต่งตั้งจากข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่า

กรณีที่ 5 (ต่อ) ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- เมื่อพิจารณาคำชี้แจงของคู่กรณีฯ ประกอบกับหน่วยงาน ก. มีนโยบายที่จะโยกย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญในหน่วยงาน ก. ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก หน่วยงาน ก. จึงไม่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ (อำนวยการสูง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 แต่อย่างใด
- ซึ่งตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด **ไม่ได้บังคับไว้ว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะต้องใช้วิธีการใด ก่อนหรือหลังระหว่างการย้ายกับการเลื่อนข้าราชการ หรือใช้พร้อมกันทั้ง 2 วิธี**
- และเห็นว่าการที่กฎหมายไม่ได้บังคับ ก็ด้วยเหตุผลเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทนั้น ๆ

กรณีที่ 5 (ต่อ) ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- ดังนั้น ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจึงสามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณา **ได้ตามความเหมาะสมว่าสมควรใช้วิธีการย้ายหรือเลื่อน** แต่ทั้งนี้ย่อมต้องมีเหตุผล โดยยึดเอาประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง
- อีกทั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในวิธีการที่เลือกแล้วนั้นตามที่ ก.พ. กำหนด
- เมื่อพิจารณาเหตุผลในการเลือกใช้วิธีการย้ายข้าราชการตามกรณีนี้แล้ว **ก็เห็นว่ามีเหตุผลอันสมควร**
- อีกทั้งเมื่อพิจารณาดูข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในครั้งนี้ ปรากฏว่า เป็นข้าราชการที่ได้สั่งสมประสบการณ์ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาตามลำดับ จนกระทั่งถึงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งในครั้งนี้

กรณีที่ 5 (ต่อ) ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- และเมื่อพิจารณาดูผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาย้อนหลังไม่น้อยกว่า 3 ปี ผลงานก็อยู่ในเกณฑ์ดีเด่นและดีมาก
- นอกจากนั้นปรากฏข้อเท็จจริงอีกว่า เมื่อมีตำแหน่งประเภทเดียวกันนี้ว่างลงในปีก่อน ๆ เช่นปี พ.ศ. 2554 และ ปี พ.ศ. 2553 หน่วยงาน ก. ก็มีนโยบายในการแต่งตั้งข้าราชการในลักษณะเช่นเดียวกันนี้มาแล้ว
- ดังนั้น จึงเห็นว่าการใช้วิธีการการย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 4 อัตรา จึงเป็นการดำเนินการโดยมีเหตุผลอันสมควร ตามหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 แล้ว
- คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้ใช้ดุลพินิจตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ไม่ได้มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 6 ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่ง แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (เรื่องแดงที่ ๐๐๒๕๒๕๗)

- ข้อเท็จจริง
- รัฐมนตรีได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์ กรณีผู้ร้องทุกข์ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ
- ซึ่งรับผิดชอบพิทักษ์รักษาและคุ้มครองป้องกันสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ และการกระทำอื่นใดที่เป็นการเปิดเผยสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการตามนัยมาตรา 29 และมาตรา 30 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546
- ประกอบข้อ 4 ข้อ 8 และข้อ 9 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552
- แต่ผู้ร้องทุกข์หาได้กระทำไม่ กลับละเว้นไม่ควบคุมเอาใจใส่และปล่อยปละละเลยให้มีการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องตามหลักการที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- ผู้ร้องทุกข์จึงร้องทุกข์มายัง ก.พ.ค.ว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์
- เพราะเดิมการสอบคัดเลือกเป็นหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. แล้วได้ถูกเปลี่ยนแปลงให้เป็นหน้าที่ของ สพล. ซึ่งทำให้ สพล. จะต้องเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนที่จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อรับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นทางการ
- การกล่าวหาผู้ร้องทุกข์ว่า มีการติดต่อประสานงานให้เจ้าหน้าที่มาดำเนินการก่อนออกคำสั่งแต่งตั้งนั้น เป็นการนำเอาเหตุการณ์เพียงบางส่วนของข้อเท็จจริงมากำหนดเป็นประเด็นสงสัยที่แสดงให้เห็นว่าไม่สุจริต
- นอกจากนี้ก่อนที่จะมีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการจะต้องปรากฏพยานหลักฐานตามสมควรว่า ข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจึงจะสามารถดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการผู้นั้นได้

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- แต่จากการสืบสวนข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏพยานหลักฐานยืนยันว่าข้อสอบคัดเลือกครูผู้ช่วยรั่วไหลออกไปจากส่วนกลางหรือรั่วออกไปขณะที่อยู่ในความครอบครองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฯ
- การที่คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงรับด่วนสรุปว่า ผู้ร้องทุกข์ และพวกคือ นาย อ. และนาย ก. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้กระทรวง ฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์จึงไม่ชอบ
- และผู้ร้องทุกข์เชื่อโดยสุจริตว่า บริษัท จ. จำกัด ผู้รับจ้างจัดพิมพ์ข้อสอบและประมวลผลสอบได้ส่งมอบงานตามใบสั่งจ้างครบถ้วนแล้ว

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- ก.พ.ค. เห็นว่าเรื่องร้องทุกข์นี้มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
- ผู้ร้องทุกข์ได้รับแจ้งผลการสืบสวนจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ ว่ามีการทุจริตในการสอบคัดเลือกดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสืบสวนข้อเท็จจริง
- คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้รายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่า กรณีนี้มีมูลควรกล่าวหาผู้ร้องทุกข์ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขาธิการว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง มาตรา 82 (2) ประกอบมาตรา 85 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.2551
- คู่กรณีในการร้องทุกข์จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้ร้องทุกข์

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- แล้วต่อมา คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้รายงานเพิ่มเติมว่าผู้ร้องทุกข์ นาย อ. และนาย ก. มีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และละเว้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 (2) (3) ประกอบมาตรา 85 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- คู่กรณีในการร้องทุกข์จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเรื่องนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า หลังจากที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ที่มีการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้าง ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้ประกาศผลการสอบคัดเลือกแล้ว
- คู่กรณีได้ดำเนินการสอบสวนผู้ร้องทุกข์อีกคำสั่งหนึ่ง อันเป็นกรณีที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้ดำเนินการตามมาตรา 91 และ มาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

กรณีที่ 6 (ต่อ) ความคับข้องใจอันเกิดจากรัฐมนตรี สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

- **ไม่มีกรณีที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ร้องทุกข์กระทำผิดวินัยหรือไม่** เพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรมในเรื่องที่กล่าวหาว่าผู้ร้องทุกข์กระทำผิดวินัย
- การที่คู่กรณีฯแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ร้องทุกข์**ไม่ได้หมายความว่าผู้ร้องทุกข์ได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาไปแล้ว** หากแต่เป็นเพียงดุลพินิจของคู่กรณีฯซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของผู้ร้องทุกข์ที่เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ร้องทุกข์กระทำผิดวินัยเท่านั้น
- ส่วนผู้ร้องทุกข์จะทำการกระทำผิดวินัยหรือไม่ เป็นเรื่องที่ต้องมีการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการสอบสวน แล้วเสนอผู้มีอำนาจวินิจฉัยต่อไป ซึ่งผู้ร้องทุกข์อาจยกข้อกล่าวอ้างดังกล่าวขึ้นต่อสู้ในชั้นสอบสวนได้ แต่ไม่อาจยกเหตุว่าผู้ร้องทุกข์ไม่ได้กระทำความผิดวินัยขึ้นกล่าวอ้างเพื่อหักล้างการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมาย **ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวจึงไม่อาจรับฟังได้**
- จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 7 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม (เรื่องแดงที่ 0013257)

- ข้อเท็จจริง
- ผู้ร้องทุกข์ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าส่วนตรวจสอบสภาพเรือ) ร้องทุกข์กรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของปลัดกระทรวงคมนาคม
- ที่มีคำสั่งเลื่อนข้าราชการที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งในสายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ตรวจเรือ) ระดับสูง

กรณีที่ 7 (ต่อ) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม

- ก.พ.ค. เห็นว่า นาย ธ. ผู้ได้รับการคัดเลือก จบการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ชลประทาน) และปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) แต่ไม่ได้รับประกาศนียบัตรต้นกลของเรือกลเดินทะเล ขนาดกำลังขับเคลื่อน 750 – 3,000 กิโลวัตต์ หรือ 3,000 กิโลวัตต์ หรือมากกว่าจากกรมเจ้าท่า หรือที่กรมเจ้าท่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
- นาย ธ. จึงมีคุณสมบัติไม่ครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานตรวจเรือของตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 วันที่ 1 กรกฎาคม 2554
- และไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ตรวจเรือ) ระดับสูง

กรณีที่ 7 (ต่อ) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม

- แต่เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1006/ ว 8 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2552 แจ้งเรื่องกรณีเลื่อนที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไปนั้น เป็นกรณีที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการทุกรายที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานนั้นไว้แล้ว
- กรณีจึงเป็นเรื่องที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการทุกรายที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานนั้นไว้แล้ว

กรณีที่ 7 (ต่อ) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม

- ซึ่งเป็นการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น แม้นาย ธ. จะมีคุณสมบัติไม่ครบตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานตรวจเรือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ แต่เมื่อ ก.พ. ได้อนุมัติยกเว้นให้แต่งตั้งนาย ธ. ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรม จ. ไว้แล้วตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 จึงเป็นกรณีที่ได้รับการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานตรวจเรือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 วันที่ 19 มิถุนายน 2552 ข้อ 1 (1) เกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ ประเภทวิชาการ น้อยกว่า 4 ปี หรือไม่ นั้น

กรณีที่ 7 (ต่อ) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม

- เห็นว่า ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 วันที่ 19 มิถุนายน 2552 ก.พ. กำหนดเพียงว่า **ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วหลายประเภทด้วยกัน รวมถึงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี** ซึ่งไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานตรวจเรือ ระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น
- เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า
- นาย ธ. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจเรือ 8 ว (ระดับชำนาญการพิเศษ) เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550
- เจ้าพนักงานตรวจเรือชำนาญการพิเศษ ฝ่ายควบคุมเรือในเมืองท่า กองตรวจเรือเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551
- หัวหน้าส่วน (เจ้าพนักงานตรวจเรือชำนาญการพิเศษ) ส่วนควบคุมเรือในเมืองท่า สำนักมาตรฐานเรือเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2552
- และรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วนตรวจแบบเรือ (วิศวกรชำนาญการพิเศษ) สำนักมาตรฐานเรือ เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2554
- รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 8 ว. หรือ ระดับชำนาญการพิเศษถึงวันประกาศคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงและอำนวยการระดับสูง กระทรวงการคลัง ลงวันที่ 30 เมษายน 2555 แล้ว **มีระยะเวลา 4 ปี 5 เดือน**

กรณีที่ 7 (ต่อ) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โดยไม่เป็นธรรม

- กรณีย่อมนถือว่านาย ธ. ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 วันที่ 19 มิถุนายน 2552 ข้อ 2 (2.6)
- ดังนั้น นาย ธ. ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานเรือ จึงมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนดแล้ว
- นอกจากนี้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด มิได้กำหนดให้ข้อกำหนดขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศดังกล่าว เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ตรวจเรือ) ระดับสูงแต่อย่างใด
- คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 8 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (เรื่องดำ ที่ 0049257)

- ข้อเท็จจริง
- ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่ง**ผู้บัญชาการสำนัก สังกัดกรม ก.** ร้องทุกข์ว่า นาย ข. ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน และเมื่อพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลของผู้ร้องทุกข์กับนาย ข. แล้ว **ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้เหมาะสมที่สุด**ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว
- จึงขอให้แก้ไขหรือยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งกระทรวง ค. ที่แต่งตั้งนาย ข. ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี
- และขอให้แต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี
- อีกทั้งขอให้เยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้ร้องทุกข์หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

กรณีที่ 8 (ต่อ) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- คำวินิจฉัย ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า กระทรวง ค. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรม ก. ตามที่ ก.พ. กำหนดแล้ว
- ต่อมาคณะกรรมการคัดเลือกฯ กระทรวง ค. ได้ประชุมพิจารณา กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหารระดับต้น) จำนวน ๔ กรม
- โดยประกาศรับสมัคร ๗ วันทำการ มีการตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารกับสำนักงาน ก.พ. และให้จัดทำข้อเสนอวิสัยทัศน์ในส่วนของกรม ก. เรื่อง “การนำองค์ความรู้ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่นต่อประชาชนอย่างยั่งยืน” โดยแจ้งเวียนประกาศรับสมัครข้าราชการในหน่วยงานในสังกัด กระทรวง ค. พร้อมทั้งประกาศในเว็บไซต์ของกระทรวง ค. ให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกส่งใบสมัครพร้อมข้อเสนอวิสัยทัศน์

กรณีที่ 8 (ต่อ) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จำนวน ๕ ราย
- ผลการพิจารณาคัดเลือก **ปรากฏว่านาย ข. ได้คะแนนเฉลี่ย** สูงสุด ๙๐.๖๖ คะแนน ส่วนผู้ร้องทุกข้อยู่ในลำดับที่สอง ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๖๕ คะแนน
- คณะกรรมการคัดเลือกฯ จึงคัดเลือกนาย ข. โดยระบบเหตุผลว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดีมีประวัติการรับราชการที่ดี มีภาวะผู้นำสูง สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและทันเหตุการณ์ และเสนอชื่อผู้นี้ต่อปลัดกระทรวง ค. คู่กรณีในการร้องทุกข์เพื่อพิจารณา คู่กรณีในการร้องทุกข์พิจารณาแล้ว
- จึงได้คัดเลือกนาย ข. และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรม ก.
- ดังนั้น การที่คู่กรณีฯมีคำสั่ง แต่งตั้ง (ย้าย) นาย ข. ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรม ก. จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 9 การคัดเลือกบุคคลเพื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ ระดับสูง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ข้อเท็จจริง
- ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งประเภทยวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ร้องทุกข์ว่า คำสั่งกระทรวง ค. ที่แต่งตั้งข้าราชการกรม ก. ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกของกรม ก. ในการพิจารณาเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข. (อำนวยการ ระดับสูง) ไปยังกระทรวง ค. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- เพราะผู้เป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของกรม ก. มีผู้อำนวยการสำนัก ก. เป็นกรรมการอยู่ด้วย ทั้งที่เป็นคู่กรณีโดยตรงกับผู้ร้องทุกข์ในคดีปกครอง รวม ๒ คดี จึงทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนี้ไม่ได้ ดังนั้น การพิจารณาทางปกครองจึงไม่เป็นกลาง การให้คะแนนอาจมีความลำเอียงหรืออคติ และมีการให้คะแนนแบบคิดขึ้นเองตามอำเภอใจ
- จึงขอให้ ก.พ.ค. ยกเลิกกระบวนการคัดเลือกของกรม ก. และคำสั่งกระทรวง ค. ที่แต่งตั้งข้าราชการกรม ก. ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง

กรณีที่ 9 (ต่อ) การคัดเลือกบุคคลเพื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ ระดับสูง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ก.พ.ค. เห็นว่า การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในขั้นตอนความรับผิดชอบของ กรม ก. นั้น กรม ก. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของกรม ก. มีกรรมการทั้งหมด ๙ คน โดยมีอธิบดีกรม ก. เป็นประธานกรรมการ
- และมีผู้อำนวยการสำนัก ง. เป็นกรรมการและเลขานุการ และกรณีที่ผู้อำนวยการสำนัก ง. ถูกผู้ร้องทุกข์ฟ้องในคดีปกครองนั้น มีสาเหตุมาจากการที่ผู้ร้องทุกข์เคยสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข. แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกเมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ร้องทุกข์จึงได้ฟ้องอธิบดีกรม ก. และผู้อำนวยการสำนัก ง. **เพื่อขอให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร**เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกดังกล่าว จึงเห็นว่าผู้อำนวยการสำนัก ง. เป็นคู่กรณีโดยตรงในคดีที่ถูกฟ้องขอให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการที่ถูกฟ้องคดีดังกล่าวก็เนื่องจากสำนัก ง. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูลข่าวสารราชการที่ผู้ร้องทุกข์ร้องขอ อีกทั้งผู้อำนวยการสำนัก ง. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ก.
- ย่อม**เป็นธรรมดาที่จะได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการและหรือเลขานุการของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล**เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของกรม ก.

กรณีที่ 9 (ต่อ) การคัดเลือกบุคคลเพื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ ระดับสูง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- และในการคัดเลือกครั้งนี้ **ผู้อำนวยการสำนัก ก. เป็นเพียงกรรมการคนหนึ่ง**ในคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของกรม ก. ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๙ คน
- คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและประเมินให้คะแนน
- ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ **โดยผู้อำนวยการสำนัก ก. ประเมินให้คะแนนแก่ผู้ร้องทุกข์ ๘๘.๕ คะแนน เท่ากับกรรมการอีกคนหนึ่ง ทั้งไม่ปรากฏพยานหลักฐานหรือพฤติกรรมที่จะบ่งชี้ว่าผู้อำนวยการสำนัก ก. ประเมินให้คะแนนผู้ร้องทุกข์โดยอคติ** เพราะเหตุที่ถูกผู้ร้องทุกข์ฟ้องคดีขอให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข. ครึ่งก่อน
- ดังนั้น **กรณีที่ผู้อำนวยการสำนัก ก. ถูกฟ้องในคดีดังกล่าวยังไม่เป็นเหตุหรือพฤติการณ์ที่จะทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง** จึงยังถือไม่ได้ว่าผู้อำนวยการสำนัก ก. เป็นคู่กรณีที่จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ ตามนัยมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ อีกทั้ง
- การที่ถูกฟ้องในคดีดังกล่าว **ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่มีเหตุอื่นที่มีสภาพร้ายแรงอันจะทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง** ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

กรณีที่ 9 (ต่อ) การคัดเลือกบุคคลเพื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ ระดับสูง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- ส่วนอธิบดีกรม ก. ที่เป็นประธานกรรมการคัดเลือกฯ ครั้งนี้ ก็เป็นคนละคนกับที่ถูกผู้ร้องทุกข์ฟ้องในคดีขอให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- สำหรับกรรมการคนอื่น ๆ ก็ไม่ได้เป็นคู่กรณีกับผู้ร้องทุกข์ และไม่ปรากฏว่ามีเหตุหรือพฤติการณ์ในการให้คะแนนแก่ผู้ร้องทุกข์โดยอคติแต่อย่างใด
- และในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข. ที่ว่างของกรม ก. ไปยังกระทรวง ค. นั้น **กรม ก. ได้ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ** ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการ จำนวน ๙ คน
- โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้ประชุมกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล ปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ ว่า คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ประชุมพิจารณาคัดเลือกและประเมินผู้สมัครทั้ง ๓๘ ราย **ตามเกณฑ์การประเมิน**ที่กำหนด
- คือ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ คุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และวิสัยทัศน์จากเอกสารแบบประวัติ แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ที่ได้จัดส่งล่วงหน้าเพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณา และให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนด

กรณีที่ 9 (ต่อ) การคัดเลือกบุคคลเพื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ ระดับสูง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- และสรุปผลคะแนนเรียงตามลำดับทั้ง ๓๘ คน โดยผู้ร้องทุกขั้ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๐ คะแนน อยู่ในลำดับที่ ๓๑ จึงเห็นได้ว่าคณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้พิจารณาให้คะแนนและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการคัดเลือกฯ ให้คะแนนแบบคิดขึ้นเองตามอำเภอใจ ตามที่ร้องทุกขั้แต่อย่างใด
- ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข. มีการดำเนินการที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว คำสั่งกระทรวง ค. ที่เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ข. (อำนวยการ ระดับสูง) จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย คำร้องทุกขั้ฟังไม่ขึ้น
- ก.พ.ค.จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกขั้

กรณีที่ 10 ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ (เรื่องแดงที่ 0111257)

- ข้อเท็จจริง ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ กรม ก. ได้ร้องทุกข์กรณีไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ
- ซึ่งตามประกาศรับสมัครคัดเลือกระบุว่า **วิธีการคัดเลือกจะประเมินจากเอกสาร และจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพียงรายเดียวที่ได้คะแนนสูงสุด** ทำให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ สามารถให้คะแนนตามความพอใจ ไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ทำให้เกิดความไม่โปร่งใสและตรวจสอบไม่ได้
- ขอให้เพิกถอนกระบวนการคัดเลือกและให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวง ก. ที่แต่งตั้งให้นางสาว ก. รักษาการในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ

กรณีที่ 10 (ต่อ) ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ

- ก.พ.ค.เห็นว่า ในการคัดเลือกครั้งนี้ กรม ก. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘
- อีกทั้งในการคัดเลือกฯ กรม ก. ได้มีประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ ดังกล่าว โดยในประกาศฉบับดังกล่าวมีเนื้อหาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้สมัคร องค์ประกอบที่ใช้ในการคัดเลือก เอกสารที่ต้องส่งในการสมัคร การรับสมัคร วิธีการคัดเลือก และผลการคัดเลือก
- จึงเป็นการดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็น การล่วงหน้าตามที่เห็นสมควรตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ แล้ว

กรณีที่ 10 (ต่อ) ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ

- ส่วนข้อที่ผู้ร้องทุกข์อ้างว่าคณะกรรมการคัดเลือกฯ ให้คะแนนตามความพอใจ ไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนนั้น **ก็ไม่ปรากฏว่าคณะกรรมการคัดเลือกใช้ดุลพินิจให้คะแนนโดยมิชอบแต่อย่างใด**
- ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ จึงชอบด้วยกฎหมายและทำให้คำสั่งที่แต่งตั้งให้นางสาว ก. รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว จึงชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน
- คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีที่ 11 ร้องทุกข์ ถูกย้ายเพราะ ร้องผู้บังคับบัญชาทุจริตต่อ ป.ป.ช.

- ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการสองราย ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ถูกปลดกระทรวงฯสั่งให้ไปปฏิบัติราชการที่หน่วยงานอื่น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า
- ผู้ร้องทุกข์ทั้งสองได้มีหนังสือร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัดฯ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปี ๒๕๕๕ ว่าไม่เป็นไปตาม ว ๒๐/๒๕๕๒
- และมีการแก้ไขหลักเกณฑ์วิธีการคิดคะแนนที่แตกต่างไปจากที่ตกลงกันไว้ เรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของ ผวจ.ฯ

กรณีที่ 11 ร้องทุกข์ ถูกย้ายเพราะร้อง ผู้บังคับบัญชาทุจริตต่อ ป.ป.ช. --ต่อ

- ต่อมาผู้ร้องทุกข์กับพวกรวม 37 ราย ได้ร้องต่อ ป.ป.ช. กรณีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทุจริตไม่ส่งเงินที่เรียกเก็บ
บริการจากประชาชน ตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ จำนวน ๓ ครั้ง
- และผู้ร้องทุกข์กับพวกยังได้ร้องเรียน ต่อรัฐมนตรี กรณี
ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- ปลัดกระทรวงได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น เห็นว่า
ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกันอย่างรุนแรง อาจทำให้เสีย
บรรยากาศในการทำงาน จึงแต่งตั้งคณะ ก.สืบสวน
ข้อเท็จจริง
- และสั่งให้ทั้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ร้องทุกข์ทั้ง
สองราย ออกจากพื้นที่แต่ยังอยู่ในจังหวัดเดิม

กรณีที่ 11 ร้องทุกข์ ถูกย้ายเพราะร้อง ผู้บังคับบัญชาทุจริตต่อ ป.ป.ช. --ต่อ

- ก.พ.ค. เห็นว่า ผู้ร้องทุกข์ทั้งสองได้ร้องพฤติกรรมที่ไม่ชอบ ไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น กรณีได้กระทำผิดทุจริตโดยไม่ส่งเงินที่เรียกเก็บบริการจากประชาชน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ต่อ ป.ป.ช.
- หลังร้องเรียน ผู้บังคับบัญชาจึงคืนเงิน หากมิได้ร้องต่อ ป.ป.ช. ก็คงไม่นำเงินมาชำระ ดังนั้นคู่กรณีในการร้องทุกข์จึงต้องใช้ดุลพินิจทางการบริหารให้เหมาะสม รวมทั้งผู้บังคับบัญชารายนี้มีพฤติการณ์ผิดวินัยจริง และอยู่ระหว่างดำเนินการสอบสวนวินัย
- คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ทั้งสองจึงฟังขึ้น

ร้องทุกข์ที่ฟุ้งขึ้นโดยยกเลิกคำสั่งที่ทำให้คับข้องใจ

- กรณีที่ 12 แต่งตั้งอธิบดีไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม
- กระทรวงคัดเลือกผู้อำนวยการสำนัก ให้เป็นอธิบดี ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือ ก.พ. ว ๑๐/ปี ๒๕๕๑ โดย ผอ.สำนักผู้นี้ ยังไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น มาก่อน
- จึงไม่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอธิบดีได้ จึงเป็นการดำเนินการที่มีชอบด้วยกฎหมาย
- วินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งอธิบดี โดยให้ไปดำเนินการคัดเลือกใหม่ให้ถูกต้อง

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นช่วยลดความคับข้องใจ

กรณีที่ 13 ให้ยกเลิกและให้คัดเลือกนายแพทย์ ๙ วช.ใหม่ ให้ยุติธรรมและชอบตามกฎหมาย

- ไม่มีหลักฐานว่า อ.ก.พ.กรม พิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่กรมกำหนดไว้
- วินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งของปลัดกระทรวงที่เห็นชอบให้นายแพทย์อีกคนหนึ่งเป็นผู้เข้ารับการประเมิน
- ยกคำร้องทุกข์ตามคำขอ คือ ขอให้มีความสั่งให้ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก
- สั่งให้กรมกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน แจ้งข้าราชการทุกคนทราบ ให้คัดเลือกใหม่

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 14 ออกคำสั่งโดยอาศัยอำนาจโดยชอบ แต่ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ
- (๑) ปลัดฯ ไม่แต่งตั้งให้ รก.แทน ผอ.ศูนย์เทคโนโลยี ทั้งที่
ประสบการณ์และคุณสมบัติงานเทคโนโลยี สูงกว่าผู้ รก. ๕ คน และ
(๒) ยังสั่งให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ มาปฏิบัติหน้าที่ หน.กลุ่ม
ฯ ทั้งที่ตนเองยังเป็น หน.กลุ่มฯ
- วินิจฉัยว่าแต่งตั้ง ข้ำซ้อนและไม่เป็นไปตามระบบ
คุณธรรมตามมาตรา ๔๒(๒) แห่งพ.ร.บ.ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
- คำร้องทุกข์ฟังขึ้น และ ให้ยกเลิกทั้งสองคำสั่ง และ
ดำเนินการให้ถูกต้อง

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 15 สั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งรองอธิบดี ๔ กรม ๗ อัตรา
● ของ กระทรวงแรงงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- (1) ไม่ปรากฏหลักฐานว่าคณะกรรมการคัดเลือกได้ประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำเกณฑ์เพื่อออกประกาศ
- (2) มีหัวหน้าส่วนราชการ 3 กรม ไปช่วยให้คะแนนของกรมอื่น ที่มีใช้ตำแหน่งว่างของส่วนราชการนั้น
- (3) หลักเกณฑ์ ก.พ.ให้เสนอชื่อไม่เกิน 3 ชื่อต่อ 1 ตำแหน่ง แต่ว่าง 2 ตำแหน่ง กลับเสนอ 6 ชื่อ รวมทั้งไม่ระบุเหตุผล
- วินิจฉัยไม่เป็นไปตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ ให้ยกเลิกแล้วไปคัดเลือกใหม่

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 16 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งนายอำเภออำนวยการระดับสูง ๔๑ ตำแหน่ง เนื่องจากคัดเลือกไม่ชอบ
- คณะกรรมการคัดเลือกกระทรวงมอบคณะกรรมการกรมดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์โดยไม่ประชุมเห็นชอบ
- กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกรมฯ ซึ่งเป็นผู้เข้ารับคัดเลือกด้วย ไม่ได้ดำเนินการตาม ม.๑๔, ๑๕ และ ๑๖ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการฯ พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงขัดต่อกฎหมายในเรื่องความเป็นกลาง
- ก.พ.ค. วินิจฉัยให้ปลัดฯยกเลิกคำสั่งที่ ๒๘/๒๕๕๓ และคัดเลือกใหม่ให้ถูกต้องโดยเร็ว โดยให้มีผลย้อนไปเมื่อ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

กรณี 17 เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชอบ ให้ยกเลิกแล้ว

ดำเนินการใหม่

- ร้องปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม ได้เลื่อน 0.5 ขั้น ทั้งที่ช่วย รก.ผอ.ส่วนและสำนัก แต่คนไปอบรมต่างประเทศ ทำงานแค่ 4 เดือน กลับได้ 1 ขั้น
- - ปลัดแจ้งผลงานได้ 172 จาก 200 คะแนน ผลงานไม่ได้ ทำงานหนักตามที่อ้าง ทั้งประพฤตินั้นไม่เหมาะสม
- - ข้อเท็จจริงคือไม่แจ้งเจ้าตัวให้ทราบผลประเมินเพื่อไปปรับปรุง และไม่ประกาศผู้มีผลงานดีเด่น ซึ่งเงื่อนไขต้องเป็นไปตามหนังสือเวียน ก.พ.ที่นร 0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สค 44 , มติ ครม.ที่นร 0205/ว117 ลงวันที่ 23 มิย.40, หนังสือเวียนกพ. ที่ นร 0708.1/ว 16 ลงวันที่ 7 สค 40
- จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแล้วไปดำเนินการใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้น

กรณี 18 สั่งยกเลิก 41 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส

- จพง. ป่าไม้ชำนาญงาน ร้องทุกข์ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งตามคำสั่งสป.กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแต่งตั้งตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส รวม 41 ราย
- ก.พ.ค. พบคัดเลือกไม่ชอบด้วยกฎหมาย 4 ประการ
 1. **กรรมการฯ ไม่ได้ประเมิน** มอบเลขาฯ ทำแล้วส่งให้ประธานฯ เสนอชื่อ ต่อปลัดกระทรวง โดยไม่มีความเห็น จึงไม่เป็นไปตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 วันที่ 30 กย. 2540 ซึ่งเป็นสาระสำคัญ และไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมตาม ม.42 (2) และ (3) แห่งพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 **ทั้งทำภายในวันเดียว ผิดปกตಿಯ่างยิ่ง**

ร้องทุกข์ฟังขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ กรณี 18 สังกัดเล็ก ๔๑ ตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส(ต่อ)

- ๒. การพิจารณาคะแนนตามองค์ประกอบ ไม่แสดงถึงผู้เหมาะสม และไม่สอดคล้องตามเกณฑ์ ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กย. 2540
- องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ กรรมการฯ ใช้การเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างเป็นหลัก แต่ ว 22 หน้าที่และภารกิจของตำแหน่งและส่วนราชการ และความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถ กรรมการฯ ใช้ความอาวุโส แต่ ว 22 ใช้การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ กรณี 18 สังกัด เลิก ๔๑ ตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส(ต่อ)

- **องค์ประกอบที่ 3 ความประพฤติ** กรรมการฯ ดูการสนับสนุนของส่วนราชการ แต่ ว 22 ใช้การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ
- **องค์ประกอบที่ 4 ประวัติการรับราชการ** กรรมการฯ ดูอัตราเงินเดือนและประวัติ ก.พ. 7 แต่ ว 22 ใช้ ประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานที่ประสบความสำเร็จ เกียรติยศ ประวัติทางวินัย

ร้องทุกข์ฟังขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

กรณี 18 สังกัด เลิก ๔๑ ตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส(ต่อ)

- 3. มี 94 ราย ไม่มีคะแนนความประพฤติ 7 ราย ชื่อซ้ำใน 2 บัญชีโดยไม่มีเหตุผล
- 4. มี 5 ราย อาวุโสและได้รับคะแนนน้อยกว่าผู้ร้องทุกข์ ส่วนอีก 5 ราย ไม่ได้คะแนนความประพฤติ แต่ทั้ง 10 คนนี้ กลับได้รับการคัดเลือก
- ก.พ.ค. วินิจฉัยให้ปลดกระทรวง ยุกเลิกคำสั่งสป. ทรัพยากรฯ ที่ 190/2553 ลงวันที่ 30 เม.ย.53 และ ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องต่อไป
- หลังวินิจฉัย ผู้ร้องทุกข์มาขอถอนเรื่อง ก.พ.ค. ไม่รับไว้ ตามกก.ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์ข้อ 17 หากจะถอน ต้อง ถอน ก่อนมีการวินิจฉัย

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟุ้งขึ้น

กรณี 19 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้ อำนาจ และใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ

- นักวิชาการศึกษา 7 ว.รายหนึ่ง ของ สอศ.ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรณี ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือก กำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ตำแหน่งซ้อนกัน
- พิจารณาแล้ว เห็นว่า ตำแหน่ง 8 ว เลขที่ 403 เป็น ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานการเรียนการสอนเดิม ซึ่ง เกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้ตำแหน่งว่างลง เมื่อ ก.พ. เห็นชอบให้แบ่งกลุ่มงานใหม่ นำเลขที่ 403 มาใช้ คัดเลือกในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานอาชีวศึกษา อุตสาหกรรม ซึ่งหัวหน้าเก่าเลขที่ 368 ยังนั่งอยู่ การนำ 403 มาทับซ้อน 368 จึงไม่ชอบ

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 19 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้อำนาจ และ
ใช้ดุลพินิจ ตามอำเภอใจ (ต่อ)

● นักวิชาการการศึกษา 7 ว. ของ สอศ. ร้อง
ทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ
คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานในทีมประสานการณ
และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง
ระดับ 8 ลงมา โดยปรากฏว่า สำนัก
มาตรฐานการอาชีวศึกษาได้แบ่งกลุ่ม
งานภายในใหม่ แต่กลับกำหนด
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษานาญการ
พิเศษ 2 ตำแหน่งซ้อนกันอยู่ คือ 368
และ 403 ผรุ่องทุกข์เห็นว่า ไม่ถูกต้อง
เพราะ หนังสือกลุ่มเลขที่ 368 ยังปฏิบัติ
หน้าที่ในฐานะหัวหน้ากลุ่มอยู่

● เห็นว่าการแบ่งกลุ่มงานในสำนักนี้ใหม่ โดย
ไม่ขอความเห็นชอบจาก ก.พ. และได้ให้
ตำแหน่งเลขที่ 403 ไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานที่
แบ่งใหม่ทั้งที่ยังมีตำแหน่ง 368 ครองอยู่เป็น

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น
กรณีที่ 20 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งการคัดเลือก ผู้อำนวยการ
สำนักพุทธฯจังหวัดที่มีชอบ รวม 13 ตำแหน่ง

- ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่า กระบวนการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ผอ. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดไม่ชอบและไม่เป็นธรรม โดยคุณสมบัติของผู้สมัครแตกต่างกัน แต่กลับใช้กระบวนการคัดเลือกอย่างเดียวกัน
- เห็นว่าการคัดเลือกแบบเดียวกัน ระหว่างผู้สมัครที่มีคุณสมบัติประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ใน 13 ตำแหน่งที่ว่าง
- โดยไม่แบ่งแยกกว่าเป็นการย้ายหรือการเลื่อน อย่างละกี่ตำแหน่ง ด้วยเหตุผลใด เป็นการไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ว.9 ปี2535 เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกันในสาระสำคัญเป็นอย่างเดียวกัน เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น
กรณีที่ 21 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
หัวหน้าสำนักงานจังหวัด 69 ราย

- นาย ม. หัวหน้าสำนักงานจังหวัด สังกัด สป.มท. ได้ร้องทุกข์กรณีได้คะแนนผลการประเมิน รอบ 2 (1 เมย. ถึง 30 กย. 2553) 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับดีเด่น แต่กลับได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2.860 ซึ่งเป็นเกณฑ์เกือบต่ำสุด
- **ประเด็นวินิจฉัยแรก** เห็นว่า ปลัด มท. ในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน สามารถแบ่งกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการออกเป็น 3 กลุ่มย่อยได้ โดยอาจจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้แต่ละกลุ่มน้อยกว่าร้อยละ ๓ ก็ได้ ตามนัย ว 28 ปี 2552 และหนังสือเวียน ก.พ. ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 21 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงานจังหวัด 69 ราย ต่อ

- ประเด็นวินิจฉัยที่สอง การที่ปลดฯเลื่อนเงินเดือนให้แก่ กลุ่มหัวหน้า สนจ. ๖๙ คน ในวงเงิน ๒.๘๐% โดยคนที่มีคะแนน 98.00 - 100.00 % ได้เลื่อน 2.86 % ของฐานคำนวณ และให้ผู้ที่ มีคะแนน 92.00 - 97.99 % ได้เลื่อนเงินเดือน 2.85 % เป็นธรรมหรือไม่
- การที่ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนกลุ่ม หน.สนจ.ว่า ช่วงคะแนน 90 - 100 ให้ 2.80- 6.00 % ไม่อาจทราบว่าตนเองจะได้เลื่อนร้อยละเท่าใด อีกทั้งไม่ได้จำแนกตามระดับที่แบ่งกลุ่มคะแนน จึงเป็นการประกาศที่ไม่ถูกต้องตาม ข้อ 4 วรรคสี่ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
- ทำให้ผู้ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่างกัน ได้เลื่อนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน และทำให้ผู้ที่ได้คะแนนในระดับเดียวกัน ได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่ไม่เท่ากัน จึงไม่เป็นธรรม

1. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 21 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงานจังหวัด 69 ราย (ต่อ)

- สาเหตุสำคัญ ปลัดฯ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ หน.สนจ.ที่มีผลงานต่างกันทั้ง ๒ กลุ่ม ในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกันมาก โดยต่างกันเพียงร้อยละ 0.01 เท่านั้น จนกระทั่งไม่สามารถจำแนกความแตกต่างคะแนนดีเด่นกับคะแนนดีมากได้
- ประเด็นที่ 3 การที่ปลัดฯ ใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เหลือร้อยละ ๐.๒๐ ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งกันเป็นวงเงินส่วนกลาง เลื่อนเป็นกรณีพิเศษเพิ่มเติมจากการเลื่อนปกติให้กับ หน.สนจ. 5 คน นั้น ชอบหรือไม่
- เห็นว่า 5 คน มีผลงานดีเด่นจริง เป็นการใช้ดุลพินิจภายในกรอบอำนาจของปลัดฯ ตามนัย ม. 74 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบ
- ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1) ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเฉพาะในส่วนของการเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดจำนวน ๖๙ คน

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 21 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงานจังหวัด 69 ราย (ต่อ)

- 2) ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ 2 (1 เมย. ถึง 30 กย. 2553) ให้แก่กลุ่มนี้ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๘๐ ใหม่
- โดยพิจารณาว่าจะเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้มีคะแนนร้อยละ 99 - 100 ซึ่งอยู่ระดับดีเด่น จำนวน ๔๙ คน และผู้มีคะแนนประเมินร้อยละ 90 - 98 ซึ่งอยู่ในระดับดีมากจำนวน ๒๐ คน ในอัตราร้อยละเท่าใดของฐานในการคำนวณ
- แล้วประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ดังกล่าวให้ทราบเป็นการทั่วไป
- พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 ตค. 2553 เป็นต้นไป และ
- 3) หากผลการดำเนินการดังกล่าวกระทบกับคำสั่งอื่นใดก็ให้ยกเลิกคำสั่งนั้น

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 22 ร้องทุกข์ถูกปลัดกระทรวงสอบวินัยซ้ำในเรื่องเดียวกัน

- ผู้ตรวจราชการกรมรายหนึ่ง ได้ร้องทุกข์ กรณีปลัดฯ แต่งตั้ง ก.สอบวินัยไม่ชอบ เพราะมูลเหตุเดียวกันนี้ กรมได้แต่งตั้งก.สืบข้อเท็จจริงและให้ว่ากล่าวตักเตือนไปแล้ว ซึ่งต่อมาได้รับการล้างมลทิน (เมื่อวันที่ ๕ ธค. ๒๕๕๐) ดังนั้นจึงเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำ
- เห็นว่ากรมได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยจึงได้เตือน แต่กรมไม่ได้รายงานการว่ากล่าวตักเตือนไปยัง อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อพิจารณา
- การที่มีผู้มาร้องให้ปลัดฯสอบวินัย กรณีจึงถือว่าผู้ร้องทุกข์ ยังไม่ได้รับผลจาก ม. 6 แห่งพ.ร.บ.ล้างมลทินฯ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้นปลัดฯจึงมีอำนาจแต่งตั้ง ก.สอบสวนทางวินัยแก่ผู้ร้องทุกข์ได้

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

- กรณีที่ 23 คะแนนประเมินสูงดีเด่นถึง ๙๒.๕%
ทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ
- ร้องว่าได้เครื่องชั้นในเครื่องปีหลังของปีงบฯ๒๕๕๒ ทั้งที่ผล
ประเมินดีเด่น(๙๒.๕%)ไม่เป็นธรรม ทั้งในทางปฏิบัติ
ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งชั้น
สำหรับเครื่องปีหลัง
- พบว่า ได้คะแนนสูง แต่เป็นลำดับสุดท้าย, สั่งให้ไป
ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่น ไม่ยอมไป, มีข้าราชการอีก
๑๗ คนก็ได้เครื่องชั้น และไม่มีหลักเกณฑ์ ก.พ.ให้
ข้าราชการทุกคนต้องได้หนึ่งชั้นสำหรับเครื่องปีหลัง
- วิจัยฉายว่า ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

- กรณีที่ 23 กรณีคะแนนประเมินสูงถึง ๙๒.๕% ทำทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ ----ต่อ
- ร้องว่าได้เครื่องชั้นในครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ทั้งที่ผลประเมินดีเด่น(๙๒.๕%)ไม่เป็นธรรม ทั้งในทางปฏิบัติ ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับครึ่งปีหลัง
- พบว่า ได้คะแนนสูง แต่เป็นลำดับสุดท้าย, สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่น ไม่ยอมไป, มีข้าราชการอีก ๑๗ คนก็ได้เครื่องชั้น และไม่มีหลักเกณฑ์ ก.พ.ให้ข้าราชการทุกคนต้องได้หนึ่งขั้นสำหรับครึ่งปีหลัง
- วิจัยจรรยา พังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณี ที่ 24 ตำแหน่งที่ครองปรับระดับสูงขึ้น ก.คัดเลือกให้คะแนนลำดับที่หนึ่ง แต่ปลัดกลับแต่งตั้งลำดับที่สอง

- ประเด็นที่วินิจฉัยข้อแรก การดำเนินการคัดเลือกถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่
- การแต่งตั้งประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 ม.57 (5) ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้แต่งตั้ง และ ม. 63 การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และขณะที่ยังไม่ได้ออกกฎ ให้เป็นไปตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 6 มีค. 2552
- การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งอำนวยการระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดในหนังสือ ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กย. 2540 คือมีคณะ ก.คัดเลือกเสนอ 3 ชื่อ ต่อ 1 ตำแหน่ง

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 24 ตำแหน่งที่ครองได้ปรับระดับสูงขึ้น ก.
คัดเลือกให้คะแนนที่ 1 แต่ปลัดแต่งตั้งที่ 2 (ต่อ)

- ปลัดกระทรวงเลือกได้จาก 3 ชื่อ ที่คณะกรรมการเสนอ ซึ่งกรณีนี้เป็นไปตามกฎที่ ก.พ. กำหนด
- ประเด็นที่ 2 การแต่งตั้ง เป็นการเลือกปฏิบัติ และไม่
เป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่
- ปลัดกระทรวงได้คำนึงถึงประโยชน์ราชการพึงได้รับ
- ก.พ.วางหลัก ไม่จำเป็นต้องเลื่อนแต่เฉพาะผู้ครอง
ตำแหน่ง หากตำแหน่งได้ปรับระดับสูงขึ้น เนื่องจาก
ปริมาณคุณภาพของตำแหน่งมิใช่ตัวบุคคล
- ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

2.เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณี

25 แต่งตั้งไม่เป็นธรรม และขอให้ลงโทษปลดกระทรวง

- พิจารณาว่าปลดกระทรวงใช้อำนาจตามกฎหมายในการแต่งตั้งอธิบดีผู้ร้องทุกข์ไป รักษาการผู้ตรวจราชการกระทรวงได้
- แต่ไม่อาจอาศัยอำนาจตามความใน ม.๔๖ และม.๔๙ แห่งพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มีคำสั่งให้ ผตร.รายหนึ่ง ไป รก.อธิบดีได้ เพราะเป็นอำนาจของรัฐมนตรี
- แม้ได้ยกเลิกคำสั่งแล้วก็ตาม ก็ไม่มีผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้รักษาราชการแทนอธิบดีเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

2.เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 25 แต่งตั้งไม่เป็นธรรม และขอให้ลงโทษ
ผู้บังคับบัญชา - ต่อ

- อธิบดีร้องถูกปลดกระทรวงแต่งตั้งไปรก.ผตร.และ
ยังให้ ผตร.มา รก.อธิบดี แทนผู้ร้องทุกข์และร้องให้
ลงโทษปลดกระทรวงที่อาชชาติและใช้ดุลพินิจมิชอบ
- ประเด็นที่ขอให้ ก.พ.ค.พิจารณาลงโทษปลดกระทรวง
ฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และมีเจตนาฝ่าฝืน
จริยธรรมนั้น
- เห็นว่าคำร้องทุกข์ดังกล่าวเป็นการกล่าวหาว่า
ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
ก.พ.ค.จะวินิจฉัย

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 26 ร้องปลดข้ายนางสาวเป็นผอ.สำนัก

- ผู้เชี่ยวชาญร้องปลดกระทรวงสั่งย้ายนางสาวที่เป็นผอ.สำนักหนึ่ง ไปอีกสำนักหนึ่งในกรมเดียวกัน ทั้งที่ผู้ร้องขอตำแหน่งนี้แต่ไม่ได้
- ข้อเท็จจริงพบว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามหนังสือ ก.พ.ที่นร.0708/ว 9วันที่ 12 พค.2535ให้อำนาจปลดฯเป็นผู้สั่งย้ายโดยยึดเหตุผลและความจำเป็น โดยอธิบดีเสนอผ่านคณะผู้บริหาร ซึ่งได้หารือและเห็นชอบเสนอปลดออกคำสั่ง

2.เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 26 ร้องปลัดขยายน้องสาวเป็นผอ.สำนัก -ต่อ

- แม้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติ แต่ก็มีใช้สิทธิตามกฎหมายอันจะพึงเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งให้ตนดำรงตำแหน่งได้
- และเมื่อไม่ได้รับการแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ในฐานะการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญของผู้ร้องทุกข์ ก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่อย่างใด

2. เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 27 ร้องทุกข์ถูกปลัดฯ สอบวินัยซ้ำ

- ผู้ตรวจราชการกรมรายหนึ่ง ร้องถูกปลัดฯ แต่งตั้ง ก.สอบวินัย ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะกรมได้ตั้ง ก.สืบข้อเท็จจริง และได้กล่าวตักเตือนแล้ว และต่อมาได้รับการล้างมลทิน ดังนั้น การแต่งตั้ง ก.สอบวินัยจึงเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำ
- ข้อเท็จจริงอธิบดีเห็นว่า เป็นเรื่องเล็กน้อย จึงว่ากล่าวตักเตือน ต่อมาปลัดฯ ได้รับหนังสือร้องจากนาย ส. และเห็นว่า การดำเนินการของกรม เป็นการดำเนินการเบื้องต้นก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางแต่งตั้ง ก.สอบส่วน จึงสั่งสอบ
- จึงไม่เป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำแต่อย่างใด กรณีจึงถือว่า ผู้ร้องทุกข์ยังไม่ได้รับผลจากม. 6 แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ ดังนั้น ปลัดฯ จึงมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะ ก.สอบส่วนทางวินัยแก่ผู้ร้องทุกข์ได้

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 28 ร้องทุกข์ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

- ข้าราชการหญิงนักวิชาการรายหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 ปี 53 ไม่เป็นธรรม ได้เพียงผลงานดี ขอเป็นดีเด่น
- พบว่า 1) การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ทางหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดทำแล้ว
- 2) ที่กำหนดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดนั้น ได้มีดำเนินการแล้ว ข้อเท็จจริงปรากฏตามรายงานการประชุมกลุ่ม ฯ
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลง ในส่วนนี้เป็นไปตามประกาศของส่วนราชการ และรายงานการประชุมกลุ่ม รวมทั้งจากรายงานของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ร่างตัวชี้วัด

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 28 ร้องทุกข์ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ (ต่อ)

- 4) การให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ฯ พบว่าผู้ร้องทุกข์ไม่เคยเสนอปัญหา แต่ฟังได้ว่าหัวหน้ากลุ่มฯเคยช่วยหาตัวอย่างการทำงานให้ผู้ร้องทุกข์
- 5) การแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ จากข้อเท็จจริงพบว่าได้ดำเนินการแล้ว และ
- 6) การประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ก็พบว่ามี การประกาศ ฯ ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 แต่ไม่มีชื่อผู้ร้องทุกข์
- ก.พ.ค.จึงวินิจฉัยว่าการประเมินรอบ 2 ปี 2553 ชอบด้วยกฎหมาย และผลการประเมินเหมาะสมแล้ว จึงให้ยกคำร้องทุกข์

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 29 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธานคณะกรรมการ คัดเลือกชี้หน้า

- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สธจ.หนึ่ง ได้ร้องทุกข์ว่า การคัดเลือกตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขด้านส่งเสริมพัฒนา ระดับเชี่ยวชาญ ไม่เป็นธรรม เนื่องจากกรรมการอยู่ภายใต้การชี้นำของประธาน (สธจ.) ที่ใช้การสอบข้อเขียนการสัมภาษณ์ และการให้คะแนนตามหัวข้อที่ประเมินไม่เป็นธรรม และการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนไม่เป็นธรรม
- กรณีเริ่มจาก ผวจ.๔ได้ออกประกาศจังหวัดรับสมัคร จากนั้นได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะ ก.คัดเลือก ๔ แล้วแจ้งหลักเกณฑ์ โดยมีการประเมินรวม 5 หัวข้อ ซึ่งหัวข้อที่ 5 มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ผลการประเมินปรากฏว่า นาย บ. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค ได้รับการคัดเลือกลำดับที่ 1

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 29 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธานคณะกรรมการ คัดเลือกชี้หน้า (ต่อ)

- ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องขอความเป็นธรรม สป.สธ. จึงตั้ง ก.ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยได้มอบกรรมการและคณะ ไปสอบพยานและตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่ได้สอบผู้ร้องทุกข์และนาย บ. ผู้ได้รับการคัดเลือก หลังจากนั้นที่ประชุม คสช.สป. เมื่อ 28 กพ. 2554 ได้มีมติว่าการดำเนินการของจังหวัด ฯ เป็นไปตาม ว 16/2538 และทางปฏิบัติของ สป.สธ. ผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงสอดคล้องกับความเห็นของจังหวัด ปลัด ฯ เลือกนาย บ. แล้วแจ้งจังหวัด ฯ ทราบ
- พิจารณาว่ามีอำนาจตามหนังสือ ฯ ว 16/2538 และที่ สธ. 0201.036/ว 31 ลงวันที่ 1 กพ. 2553
- พิจารณาว่าการกำหนดหัวข้อประเมินเป็นไปตาม ว 16/2538 ผู้สมัครมีสิทธิเท่าเทียมกัน และผลการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้สอบ

2. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 29 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธานคณะกรรมการ คัดเลือกชี้หน้า (ต่อ)

- ❖ พิจารณาว่าการดำเนินการสอบเป็นปกติ ต้องสันนิษฐานว่าเป็นการกระทำโดยสุจริต เว้นแต่มีข้อเท็จจริงว่าไม่สุจริต ซึ่งผู้ร้องทุกข์ไม่มีหลักฐานสนับสนุน
- ❖ พิจารณาว่า การให้คะแนนได้อภิปรายและเป็นมติเอกฉันท์ การประเมิน ข้อ 1 ความรู้ฯ นาย บ. ได้สองขั้นมากกว่า ข้อ 2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ฯ ผู้ร้องทุกข์มีอาวุโสทางราชการมากกว่า ข้อ 3. การปฏิบัติตนเหมาะสม ฯ และข้อ 4 ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ฯ ผู้สมัครทั้งสองรายเท่าเทียมกัน และข้อ 5 เกณฑ์อื่น ฯ โดยสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ นาย บ. ตอบได้ดีกว่า จึงเห็นว่าการให้คะแนนเป็นไปโดยสุจริตและเป็นธรรม
- ❖ ส่วนประเด็นร้องทุกข์อื่น เป็นการนึกคิดของผู้ร้องทุกข์ ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนคำกล่าวอ้าง จึงรับฟังไม่ได้

3. ร้องทุกข์ที่ขอให้มีการเยียวยา

- กรณีที่ 30 ให้เยียวยาหัวหน้า สร.ที่ รมว.ส่งไปช่วยราชการที่อื่น โดยไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้หาตำแหน่งใหม่ในโอกาสแรก
- รมว.สั่งให้หัวหน้าสร.ไปช่วยราชการที่ สป. และให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทนผู้ร้องทุกข์
- วิจัยชี้ว่าการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ คือไม่ได้ปฏิบัติงานก็จ่ายไม่ได้ จึงยกคำร้องทุกข์
- โดยมีข้อสังเกต ให้หาตำแหน่งในระดับเดียวกันในโอกาสแรกที่มีตำแหน่งว่างลง เพื่อเป็นการเยียวยา

4. ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นบางส่วนและให้ยกเลิกคำสั่งบางส่วน กรณีที่ 31 ยกเลิกการคัดเลือก 7 จาก 25 ตำแหน่ง

ขำนาญการพิเศษ ของสำนักงานงบประมาณ

- นักวิเคราะห์ขำนาญการ 2 ราย ได้ร้องทุกข์ กรณีสงป.คัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งขำนาญการพิเศษ จำนวน 25 ตำแหน่ง โดยไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดและไม่ได้ให้เหตุผลประกอบ เป็นการกระทำที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ข้อเท็จจริง มีการใช้คะแนนดิบ แล้วมาใช้คะแนนโหวต โดยพิจารณารอบแรกได้ 19 ราย ซึ่งได้ตัด 2 คนที่ความประพฤติไม่เหมาะสม
- รอบสองคัดได้อีก 6 ราย จากนั้นไปเสนอ ผอ. สงป. ซึ่งขอให้ทบทวนสัดส่วนกลุ่มบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- ดังนั้นในรอบ 3 จึงมาโหวตใหม่ โดย 1 ใน 2 รายที่ถูกตัดเพราะความประพฤติ ได้กลับเข้ามา และบุคคลที่ได้คะแนนโหวตสูงกลับถูกตัดโดยไม่มีเหตุผล โดยไปเลือกบุคคลที่ได้คะแนนโหวตต่ำกว่าเข้ามาแทน

4. ร้องทุกข์ที่ให้ยกเลิกคำสั่งบางส่วน

**กรณีที่ 31 ยกเลิกการคัดเลือก 7 จาก 25 ตำแหน่ง
ชำนาญการพิเศษ ของสำนักงบประมาณ (ต่อ)**

- ประเด็นแรก การที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดองค์ประกอบในการให้คะแนน และกรรมการแต่ละคนให้คะแนน แล้วนำคะแนนมารวมกัน พร้อมกับหาคะแนนโหวต แล้วเรียงลำดับตามคะแนนโหวตนั้น ขัดกับเกณฑ์ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงบประมาณ ลงวันที่ 9 กันยายน 2552 ข้อ 4 (1) หรือไม่
- เห็นว่าเป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดกับเกณฑ์การตัดสินใจ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบแล้ว

4.ร้องทุกข์ที่ให้ยกเลิกคำสั่งบางส่วน
กรณีที่ 31 ยกเลิกการคัดเลือก 7 จาก 25 ตำแหน่งชำนาญ
การพิเศษ ของสำนักงานงบประมาณ (ต่อ)

- **ประเด็นสอง การที่ผอ.สงป.ให้คณะกรรมการฯ ทบทวนสัดส่วนของผู้ได้รับคัดเลือก ทำได้หรือไม่**
- **เห็นว่าเป็นไปตามหนังสือเวียน ว. 10 ให้**
อำนาจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุให้ความเห็นชอบ จึงทำ
ได้ในการปรับสัดส่วน

4.ร้องทุกข์ที่ให้ยกเลิกคำสั่งบางส่วน กรณีที่ 31 ยกเลิกการคัดเลือก 7 จาก 25 ตำแหน่ง ขำนาญการพิเศษ ของสำนักงานงบประมาณ (ต่อ)

- แต่การพิจารณารอบ 2 และรอบ 3 ใช้ดุลพินิจมิชอบ
ทำให้นางสาว ป. ที่ควรได้ในรอบสอง กลับไปหยิบ
นาง น.ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และนาย ว.และ
นาย จ.ซึ่งถูกกรรมการคัดออกเพราะคุณสมบัติไม่
เหมาะสม กลับพบว่า นาย ว.ได้รับคัดเลือกกลับมา
ใหม่ แต่ตัด นาย จ. โดยไม่มีเหตุผล
- วินิจฉัยให้ยกเลิกเฉพาะ 7 จาก 25 ตำแหน่ง ให้ไป
คัดเลือกใหม่ ส่วน 18 รายเห็นชอบให้ใช้ผลการคัดเลือกจาก
รอบแรกเพื่อดำเนินการโดยชอบ

5. เรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการเมือง

- กรณีที่ 32 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 และไม่ปฏิบัติตามระบบคุณธรรม
- คำร้องทุกข์จึงไม่อาจรับฟังได้

5.เรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการเมือง กรณี ที่ 33 แต่งตั้งไม่เป็นธรรมเพราะไม่สนอง รัฐมนตรี

- ประเด็นแรกที่วินิจฉัยคือ รมช.สั่งให้กรมต้องนำเรียน รมช.เพื่อทราบก่อน จึงจะโอนงบประมาณได้ เป็นการกระทำที่ก้ำก่ายข้าราชการประจำ ขัดต่อรธน. 2550 ม.268 ม.266 (1) และระเบียบ ก.คลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2549 ข้อ 9 หรือไม่
- พิจารณาว่าใช้อำนาจทางการบริหารของรมช.สั่งหรือปฏิบัติราชการตามที่รมว.มอบหมาย ตาม ม.20 แห่งพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

5.เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 33 แต่งตั้งไม่เป็นธรรม เพราะไม่ สนองรัฐมนตรี (ต่อ)

- ประเด็นที่สองต้องวินิจฉัย คือการแต่งตั้งให้อธิบดีไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
- ทำได้ เพราะการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสูงในประเภทและระดับเดียวกัน ในกระทรวงเดียวกัน กระทำได้ตามหนังสือก.พ.ที่นร.๑๐๐๖/ว๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

5. ตัวอย่างร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับนักการเมือง

กรณีที่ 34 อธิบดีร้องทุกข์ ถูกโอนเป็นรองปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม
เพราะไม่สนับสนุนพรรคการเมือง

1. ร้องทุกข์ว่าการโอนกระทำนอกฤดูกาล, ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอธิบดีแทน มีอายุราชการเหลือเพียง 5 เดือน, การโอนไม่มีการเตือน, และสาเหตุจากการปฏิเสธไม่สนับสนุนการระดมทุนในงานเลี้ยงโต๊ะจีนให้แก่พรรคการเมืองที่รัฐมนตรีสังกัดอยู่
2. ปลัดกระทรวง มีคำสั่งให้รักษาราชการแทนรองปลัดกระทรวง และรัฐมนตรีมีคำสั่งแต่งตั้งรองปลัดกระทรวง รักษาาราชการแทนอธิบดี ซึ่งเป็นตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์นั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนอธิบดี จะกระทำได้อีกต่อเมื่อไม่มีอธิบดี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติได้ อีกทั้งตำแหน่งอธิบดีต้องได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเสียก่อนตามมติ ค.ร.ม.

น้ำใจหรือไม่ ข้าราชการไทย ความหวังของชาติ



www.charuaypontorranin.com

