



ประสบการณ์ของ ก. พ. ค.
ที่นำสู่การบริหาร
ด้วยระบบคุณธรรม

โดย
ดร.จรรยา ธรณินทร์
อดีต กรรมการ ก.พ.ค.

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ
และองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์
ของบุคลากรด้านการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริต :
หลักสูตรข้าราชการที่ดีและ
หลักสูตรต้านทุจริต สศช.
(STRONG NESDC)

วันศุกร์ที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563
เวลา 13.30 - 16.30 น.



สาระวันนี้ 4 ประเด็น

1. การบริหารจัดการตามระบบคุณธรรม
2. กระบวนการพิจารณาเมื่อเกิดกรณีกระทำผิดวินัย/คับข้องใจ
3. กรณี/คดีผิดวินัย + ร้องทุกข์
4. ฝึกอบรมวิเคราะห์พฤติกรรม (ผิดวินัย + คับข้องใจ) ที่ต้องบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม

ผ่าน 3 กลยุทธ์ทางวินัย
“บอกให้รู้”
“ขู่ให้กลัว”
“แนะเอาตัวให้รอด”

ผ่าน 3 กลยุทธ์ร้องทุกข์
“รู้เขา รู้เรา รู้นาย รู้กฎหมาย”
“จะไปต่อ หรือ รอจังหวะ”
“ลงสู้ ต้องเป็นผู้ชนะ”

ฝึกวิเคราะห์การบริหารด้วยระบบคุณธรรม 15 ประเด็น

1. ข้อเสนอแนะของกรมการจัดซื้อจัดจ้าง-ตรวจรับ

2. สัญญาณความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้าง

3. ความรู้และเข้าใจกฎระเบียบ ต้องรู้อะไร อย่างไร แค่ไหน

4. พฤติกรรม 4รูปแบบ19 วิธีการทุจริต ที่พบในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

5. มาตรการงดรับของขวัญ

6. มาตรการไม่นำของหลวงไปใช้ส่วนตัว

7. วัฏจักรทุจริต ทำไมข้าราชการไทยยังโกง ทำไมปราบโกงไม่ได้

8. แนวโน้มดัชนีคอร์รัปชันของประเทศไทย:เงื่อนไขความสำเร็จ

9. ความเสี่ยงและทุจริตในการบริหารงบประมาณ

10. ความเสี่ยงและทุจริตจากผลประโยชน์ขัดกัน

11. การมีส่วนร่วมในการป้องกันและตรวจสอบจากประชาชน

12. องค์กรที่อ่อนแอและมีการเล่นการเมืองในสำนักงาน

13. การทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานแทงข้างหลัง

14. พฤติกรรมกลั่นแกล้ง กีดกัน เล่นพวก ในการทำงานของหน่วยงาน

15. ปัญหาการทำงานจริงที่ท่าน เกรียด, ขมขื่น อยากตะโกนขอความช่วยเหลือ

กฎหมายสำคัญ ในการป้องกันทุจริต

เจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภท

- รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560
- พ.ร.ป.ป.ป.ช. พ.ศ.2561
- พ.ร.ป. การตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561
- พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ 2560
- พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542
- พ.ร.บ.ความรับผิดทางละเมิด พ.ศ. 2539
- กฎหมายจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดี ศาลอาญา
- กฎหมายจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดี ศาลปกครอง

ข้าราชการ

- พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- พ.ร.บ.มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 (ให้อำนาจ ป.ป.ท.)
- พ.ร.บ.มาตรฐานคุณธรรม พ.ศ.2562

ผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ

- กฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ
- พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543
- พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ 2534
- พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518

กฎหมายดำเนินการทางวินัย ของพนักงานราชการ

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
- แนวทางดำเนินการทางวินัยพนักงานราชการ ปี 2559

การดำเนินการทางวินัย
ของลูกจ้างประจำ
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
พ.ศ. ๒๕๓๗.



การพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิด

บุคคล	กระทำผิดวินัย	ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ	ผิดทางปกครอง/แพ่ง/อาญา
ผู้กล่าวหา	1. ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย 2. ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น	1. ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ผู้อยู่ในเหตุการณ์ 2. กรรมการขององค์กรวิชาชีพ	1. ผู้ได้รับความเสียหาย ยื่นฟ้องศาลโดยตรง 2. ร้องต่อเจ้าพนักงานตำรวจ 3. ร้องต่อ ป.ป.ช., ป.ป.ท.
ผู้พิจารณา	คณะกรรมการสืบสวน	คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพขององค์กรวิชาชีพ	1. ป.ป.ช. มีมูลส่งอัยการ สรุปร้องต่อศาล 2. ตำรวจยื่นผ่านอัยการ ฟ้องต่อศาล 3. ศาลที่อยู่ในเขตอำนาจ
ผู้สั่งลงโทษ	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	องค์กรวิชาชีพ	ศาลที่อยู่ในเขตอำนาจ
ระดับโทษ	1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3. ลดเงินเดือน 4. ปลดออก 5. ไล่ออก	1. ตักเตือน 2. ภาคทัณฑ์ 3. พักใช้ใบอนุญาตไม่เกิน 5 ปี 4. เพิกถอนใบอนุญาต	1. พินาศทางปกครอง : ให้เพิกถอนกฎหรือคำสั่ง, ให้ระงับการ/งดเว้นกระทำการ, ให้ชดใช้เงิน/ส่งมอบทรัพย์สิน 2. พินาศทางอาญา: ริบทรัพย์สิน/ปรับ/กักขัง/จำคุก / ประหารชีวิต 3. พินาศทางแพ่ง: ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนในการกระทำผิด

หลักการของอุทธรณ์แตกต่างจากร้องทุกข์อย่างไร ทำไมใช้กระบวนการวินิจฉัยที่แตกต่างกัน

- อุทธรณ์ มีจุดประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย
- ร้องทุกข์ มีจุดประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นสำคัญ

หลักการของร้องทุกข์

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

ทำงานในหน่วยงานของรัฐทำผิด/คับข้องใจ อะไร จะฟ้องที่ไหน จะพิจารณาอย่างไร

กระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย

1. ไม่มีอำนาจ
2. นอกเหนืออำนาจ
3. ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
4. ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญ
5. ไม่สุจริต
6. เลี่ยงปฏิบัติไม่เป็นธรรม
7. สร้างขั้นตอนไม่จำเป็น
8. สร้างภาระเกินสมควร
9. ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ



ขั้นตอนการพิจารณาคดี

1. ตรวจสอบมีอำนาจในการดำเนินการได้หรือไม่
2. ตรวจสอบลักษณะแห่งอุทธรณ์/ร้องทุกข์
3. ตรวจสอบเงื่อนไขการอุทธรณ์/ร้องทุกข์ เช่น เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์/ร้องทุกข์, คำอุทธรณ์/คำร้องทุกข์พร้อมหลักฐาน, ระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์/ร้องทุกข์, และเงื่อนไขอื่นเช่น ไม่ฟ้องซ้ำ
4. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. ข้อเท็จจริงรับฟังได้อย่างไร
6. เหตุผลและคำวินิจฉัย

วิธีตั้งประเด็นพิจารณาวินิจฉัย

คำสั่งลงโทษ/คำสั่งแต่งตั้ง, เลื่อนเงินเดือน, โยกย้าย ชอบหรือไม่

- 1) กระบวนการสอบสวน, กระบวนการพิจารณา ดำเนินการก่อนออกคำสั่ง ชอบหรือไม่
- 2) ผู้อุทธรณ์กระทำผิดจริงหรือไม่/ผู้ร้องทุกข์มีผลงานหรือการกระทำ ชอบหรือไม่
- 3) ระดับโทษหรือผลแห่งการกระทำเหมาะสมหรือไม่
 - จะตอบข้อโต้แย้งหรือประเด็นคับข้องใจทุกข้อ แต่จะไม่วินิจฉัยเรื่องนอกเหนืออำนาจ

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำผิดทุจริต

รายการตรวจสอบ	ทำ	ไม่	อื่นๆ
1.ในการทำงานมีการประชุมหรือชี้แจงกระบวนการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องรู้หรือไม่			
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของตนเองหรือไม่			
3.มีกฎระเบียบที่ระบุวิธีการขั้นตอนของงานที่กำลังดำเนินการหรือไม่ ก็ฉบับ ต้องระวังก็ประเด็น			
4.มีการเขียนรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับหรือไม่			
5.การจัดการขออนุมัติค่าใช้จ่าย การเบิกจ่าย มีหลักฐานถูกต้องหรือไม่			
6.หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมโครงการมีใครที่มีประวัติทำงานผิดพลาด ไม่น่าไว้วางใจหรือไม่			
7.โครงการมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงทางการบริหารหรือไม่			

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำทุจริต

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

ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเสี่ยงที่อาจนำสู่การกระทำทุจริต

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

กรณี 1/1 คูก 2 ปี 6 เดือน อดีตคนบดีแพทย์วชิระ นำของหลวงใช้ในงานแต่งลูกสาว (ที่มา ผู้จัดการออนไลน์ 28 มีนาคม 2559)

- **นายแพทย์ ช. อดีตคนบดีคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล** เป็นจำเลยในความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ซื้อ ทำ จัดการหรือรักษาทรัพย์ใดๆ ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริตอันเป็นการเสียหายแก่รัฐและเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตาม ป.อาญา มาตรา 151 และ 157
- ได้สั่งให้นาย ป. หัวหน้าธุรการฝ่ายบริหารงานทั่วไปซึ่งมีหน้าที่จัดเตรียมสถานที่ในงานต่างๆ ของคณะแพทยศาสตร์ฯ ให้ไปช่วยจัดเตรียมงานพิธีมงคลสมรสบุตรสาวของจำเลยและงานเลี้ยงฉลองมงคลสมรสในวันที่ 16 ม.ค. 2554 ที่โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น
- โดยแจ้งให้นำเก้าอี้พร้อมปลอกจำนวน 100 ตัว, กระจ่างต้นไม้ซึ่งเป็นทรัพย์สินของคณะแพทยศาสตร์ฯ ไปใช้จัดงานด้วย และสั่งให้เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา คณะแพทยศาสตร์ฯ นำกล้องวิดีโอ 2 เครื่อง , โทรทัศน์ 1 เครื่อง. สายสัญญาณจำนวน 1 ชุด, ขาตั้งกล้องมอเนเตอร์ 2 เครื่อง, กล้องถ่ายรูป 2 ตัว, และ ชุดสวิตเซอร์ (ชุดควบคุม) 1 ชุด, และ เครื่องเล่นและบันทึกดีวีดี จำนวน 1 เครื่อง ไปใช้ในงาน

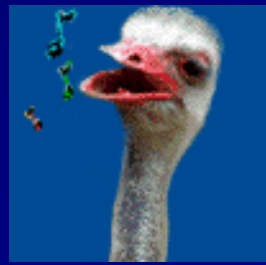
กรณีที่ 1/2--ต่อ คกก 2 ปี 6 เดือน อดีตคนบดีแพทย์ วชิระ นำของหลวงใช้ในงานแต่งลูกสาว

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

กรณีที่ 1/3 ศาลพิเคราะห์พยานหลักฐานแล้วเห็นว่า การกระทำของนายแพทย์ ช. จำเลยเป็นการทุจริตในตำแหน่ง หน้าที่มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 151

- พินาศจำคุก 5 ปี ปรับ 2 หมื่นบาท
- แต่จำเลยให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่งคงจำคุกเหลือ 2 ปี 6 เดือน ปรับ 1 หมื่นบาท
- เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์ความร้ายแรงแห่งคดีแล้ว เห็นว่าเมื่อจำเลยทราบการกระทำของตนและพยายามบรรเทาผลร้ายที่เกิดขึ้น โดยการชดใช้ค่าเสียหายแล้วในทันที
- ประกอบกับจำเลยรับราชการเป็นแพทย์มานาน ทำคุณความดีให้แก่หน่วยงานและประเทศชาติมาโดยตลอด ทั้งจำเลยมิเคยกระทำความผิดอาญาใดๆ และไม่เคยปรากฏว่าเคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน โทษจำคุกจึงให้รอลงอาญาไว้ 2 ปี

กรณีที่ 2/1 ป.ป.ช.ชี้มูลและศาลพิพากษา อดีตผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และอดีต ส.ว. กทม. อ้างจัดสัมมนา แต่แท้จริงไปทอดกฐิน



- อ้างจัดสัมมนาเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2546 แต่แท้จริงไปทอดกฐินไม่รอด! ศาลอาญาพิพากษาจำคุก 2 ปี ไม่รอลงอาญา
- คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้ส่งเรื่องให้อัยการสูงสุด ฟ้องคดีอาญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจกับ อดีตผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 และมาตรา 97
- ศาลอาญาพิจารณาแล้ว พิพากษาว่ากระทำผิดจริง ฐานเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157
- พิพากษาให้จำคุกคนละ 2 ปี โดยไม่รอลงอาญา !

กรณีที่ 2/2 ศาลอุทธรณ์ลดโทษ จำคุก1ปี อดีตผู้ว่าฯ สตง.-อดีต ผอ.สตง."คดีสมมนาพ่วงกฐิน ไม่รอลงอาญา (พิพากษา 28 กพ 2560)

- ที่ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง เมื่อวันที่ 28 กพ.2560 พฎติการณบ่งชี้ว่า การจัดและอนุมัติโครงการสมมนากระทำไปเพื่อให้ข้าราชการ สตง. ไปร่วมกฐินพระราชทาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตัวเอง แต่เบิกจ่ายงบประมาณ สตง. ตามระเบียบ ก.คลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ.2545 โดยไม่มีการสมมนาที่แท้จริง เป็นการเบิกจ่ายโดยไม่มีสิทธิทำให้ สตง.เสียหายโดยจำเลยทั้งสองร่วมรู้เห็นตั้งแต่ต้น จึงเป็นความผิด ตาม ม.157 ตามที่ศาลชั้นต้นพิพากษา อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองข้อนี้ฟังไม่ขึ้น
- ศาลอุทธรณ์จึงพิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำคุกจำเลยทั้งสอง คนละ 1 ปี โดยไม่รอลงอาญา
- ได้มีการฎีกา ภายใน 30 วัน

กรณี 2/3 ศาลฎีกาพิพากษาคคุก 9 เดือน

‘อดีตผู้ว่า สตง. ผิดจริง เบิกจ่ายงบประมาณมิชอบพฤติการณ์อำพราง
https://www.matichon.co.th/local/crime/news_1643574

- 27 สค.2562 ที่ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง ศาลพิพากษาฎีกา คดีหมายเลขดำ 2054/2559 จำเลยที่ 1-2 ในความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157
- กรณีที่จัดสัมมนา ที่ จ.น่าน วันที่ 31 ตุลาคม 2546 ไม่สัมมนาจริง แต่เป็นการจัดงานถวายผ้าพระกฐินฯ แล้วให้เบิกค่าใช้จ่าย 294,440 บาท ทำให้ สตง.เสียหาย ซึ่ง ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิด อดีตผู้ว่า สตง. และ อดีต ผอ.สำนักบริหารงานและทรัพยากรบุคคล สตง.
- แต่เพิ่งทำความผิดครั้งแรก-ระหว่างทำหน้าที่ไม่เคยมัวหมองถูกลงโทษวินัย เห็นควรให้โอกาส รอลงอาญา 2 ปี ปรับ 1.5 หมื่น

กรณี 3/1 คดีตั้งของอดีตปลัดกระทรวงคมนาคม

ที่มา https://www.khaosod.co.th/politics/news_2789237

<https://www.thaipost.net/main/detail/20195>

<https://www.isranews.org/isranews-scoop/62429-report003-62429.html>

- คืบวันที่ 12 พฤศจิกายน 2554
กลุ่มคนร้าย บุกปล้นบ้านนาย ส. อดีตปลัดกระทรวง
คมนาคม
- คนร้ายสารภาพ ว่า พวกเขาได้รื้อค้นทรัพย์สินพบเงินสด
ราว 700-1,000 ล้านบาท แต่ขนออกมาได้ 200 ล้านบาท
- ทำให้นาย ส. ถูกย้ายไปช่วยราชการที่สำนักนายก
รัฐมนตรี ตั้งแต่ 18 พย. 2554
- และเป็นที่มาให้ ป.ป.ช. เข้าตรวจค้นและอายัด
ทรัพย์สิน

กรณีที่ 3/2 คดีตั้งของอดีตปลัดกระทรวงคมนาคม

- เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 ป.ป.ช.มีมติเอกฉันท์ ว่า นาย ส. มีพฤติการณ์ร่ำรวยผิดปกติและชักกล่าวหาจงใจ ยื่นบัญชีทรัพย์สินเท็จ มีทรัพย์สินที่ถูกยึดกว่า 64 ล้านบาท และยื่นฟ้องศาลอาญาและศาลแพ่ง
- ศาลแพ่งมีคำสั่งเมื่อ 30 มกราคม 2557
- สั่งยึดทรัพย์สินให้ตกเป็นของแผ่นดิน ด้วย นาย ส. ไม่สามารถชี้แจงที่มาของทรัพย์สิน ส่วนเงินเดือนที่รับราชการไม่อาจเพียงพอหาซื้อทรัพย์สินได้ตาม อ้าง ให้รีบทรัพย์สินมูลค่ากว่า 46 ล้านบาท

กรณี 3/3 คดีตั้งของอดีตปลัดกระทรวงคมนาคม

- วันที่ 26 ก.ย. 2560 ศาลฎีกาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- ได้พิพากษาว่า จำเลยจงใจยื่นบัญชีทรัพย์สินอันเป็นเท็จ ไม่ยื่นแสดงบัญชีทรัพย์สิน 5 ครั้งใน 2 รายการ คือเงินสด 17,553,000 บาท และรถยนต์โฟล์คสวาเกน ราคา 3 ล้านบาท ในขณะที่พ้นจากตำแหน่งประธานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรรมการการบินไทย ประธานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นเวลา 1 ปี
- จึงลงโทษห้ามดำรงตำแหน่งทางราชการเป็นเวลา 5 ปี นับจากวันที่ 18 ม.ค. 2555
- และเป็นความผิดตาม พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 มาตรา 119 เป็นความผิดหลายกรรม
- จำคุกกระทงละ 2 เดือน รวม 5 กระทง (ไม่ยื่นบัญชี 5 ครั้ง) คงจำคุก 10 เดือน ไม่รอลงอาญา

กรณีที่ 3/4 คดีตั้งของอดีตปลัดกระทรวงคมนาคม

- **18 ตุลาคม 2561** ศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สั่งจำคุก! นาย ส. อดีตปลัดคมนาคม ไม่แสดงทรัพย์สินกว่า 20 ล้าน กรณียื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินอันเป็นเท็จ ตามที่ ป.ป.ช. เป็นโจทก์ยื่นคำร้องต่อศาลไว้เป็นคดีหมายเลขดำ อม.27/2560
- พิพากษาว่าอุทธรณ์ของผู้คัดค้านฟังไม่ขึ้น พิพากษายืนให้จำคุก **10 เดือน** และห้ามดำรงตำแหน่งเป็น **เจ้าหน้าที่รัฐ 5 ปี** โดยให้ออกหมายขัง ผู้คัดค้านตามคำพิพากษาถึงที่สุดและให้คืนหลักประกัน 2 ล้านบาทกับผู้คัดค้าน

กรณีที่ 3/5 คดีดังของอดีตปลัดกระทรวงคมนาคม

- 10 สิงหาคม 2562 ป.ป.ช. ฟ้นคดีที่ 3 เรียกทรัพย์คสว เคน คั่นละ 3 ล้าน ชี้มูลความผิด นาย ส. เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมทางหลวง
- กรณีเรียกทรัพย์สินจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย มีมูลความผิดทางอาญาตาม พ.ร.บ.ป.ป.ช. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 103 มาตรา 103/1 และมาตรา 122 ประกอบ พ.ร.บ.ป.ป.ช. พ.ศ. 2561 มาตรา 912
- และมีมูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 85 (4)
- และได้ส่งสำนวนการไต่สวนข้อเท็จจริงไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาโทษทางวินัย และไปยังอัยการสูงสุด เพื่อดำเนินคดีอาญาตั้งแต่วันที่ 20 มิ.ย. 2562

กรณีที่ 4/1 กบม. มีมติไล่ออกอดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม (มมส.) กับพวก 5 ราย หลัง ป.ป.ช.ชี้ผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงสร้างตึก 13 ล้านบาท

- เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559 ป.ป.ช. ได้ส่งหนังสือลับ
ที่ ปช 0017/2430 เรื่องขอให้พิจารณาโทษทางวินัย ถึง
อธิการบดี มมส.
- โดยนาย ศ. ช่วยราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เมื่อ
ครั้งดำรงตำแหน่งอธิการบดี มมส. กับพวก 5 ราย ได้
กระทำความผิดฐานวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริต และ ฐาน
ประมาทเลินเล่อ จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

กรณีที่ 4/2 (ต่อ) อติตอธิการ มมส. กับพวก ทุจริต

- โดยอนุมัติการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างก่อสร้างอาคารวิทยพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มมส ล่วงหน้า เป็นเงิน 13,333,330 บาท เมื่อวันที่ 25 พย. 2552 ตามคำของผู้รับจ้าง ทั้งที่ยังไม่ได้ตรวจสอบหนังสือสัญญาคำประกันสัญญา หนังสือคำประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้า
- และยังไม่ได้รับใบเสร็จรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าจากผู้รับจ้าง รวมทั้งละเว้นไม่ดำเนินการเพื่อยุติความเสียหายทั้งที่ทราบว่า หนังสือคำประกันดังกล่าวเป็นเอกสารปลอม
- และไม่ดำเนินคดีใดๆ กับผู้รับจ้างเมื่อผู้รับจ้างทำงานก่อสร้าง

กรณี 4/3 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. กับพวก ผิดวินัยร้ายแรง 2ฐาน

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

กรณี 4/4 (ต่อ) อดีตอธิการ มมส. ผิดอาญา มาตรา 157 ประกอบมาตรา 91

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

กรณี 5/1 คดีการโอนย้าย อดีต เลขานุการสมช. จากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. สู่การวินิจฉัยของศาลปกครองชั้นต้น และ ศาลปกครองสูงสุด

- นาย ถ. เมื่อครั้งยังดำรงตำแหน่งเลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม คำสั่งโอนย้าย ลงวันที่ 7 กันยายน 2554 จาก เลขานุการ สมช. ไปเป็น ทปช.นรม ไม่ชอบ
- ซึ่ง ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยว่า การโอนย้ายเป็นดุลพินิจโดยชอบของ นายกรัฐมนตรี ตามแนวทาง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534
- นาย ถ. ได้ฟ้องเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยคดีนี้ ศาลปกครองชั้นต้น ได้มีคำพิพากษาตัดสินไปเมื่อปี 2556 ว่าคำสั่งย้าย ถวิลฯ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- แต่นายกรัฐมนตรี (ในชวงนั้น) ไม่เห็นด้วยจึงยื่นอุทธรณ์ ต่อศาลปกครองสูงสุด ในปี 2556
- และสุดท้ายศาลปกครองสูงสุด ได้มี คำวินิจฉัยชี้ขาดคดีนี้ เมื่อวันศุกร์ ที่ 7 มีนาคม 2557 ว่าการโอนย้ายมิชอบและให้คืนตำแหน่ง

กรณีที่ 5/2 คดีตั้ง โยกย้ายมิชอบจากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ

- 31 พ.ค. 56 ศาลปกครองอ่านคำพิพากษา สั่งให้รัฐบาลยกเลิกคำสั่งย้าย “นาย ถ.” ไปเป็นที่ปรึกษานายกฯ และให้ย้ายกลับมาดำรงตำแหน่งเลขาธิการ สมช. โดยเร็ว โดยระบุว่า การแต่งตั้งโยกย้ายไปอย่างรีบเร่ง และไม่ชอบด้วยจริยธรรม ด้านรัฐบาลยื่นอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลปกครองสูงสุด
- 7 มิ.ค. 57 ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามศาลปกครองกลาง พร้อมกับสั่งให้รัฐบาลคืนตำแหน่ง เลขานุ สมช. ให้ “นาย ถ.” ภายใน 45 วัน ซึ่ง “อดีตนายกรัฐมนตรี” สั่งโยกย้ายไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- 10 มิ.ค. 57 อดีต ส.ว. นาย พ. ได้นำคำสั่งศาลปกครองสูงสุดไปยื่นต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยกรณีว่า “อดีตนายกรัฐมนตรี” ย้าย “อดีต เลขาธิการ สมช.” โดยมิชอบ จะทำให้พ้นสภาพนายกรัฐมนตรีหรือไม่

กรณี 5/3 คดีนี้...ศาลปกครองสูงสุดได้วางบรรทัดฐานสำคัญ การใช้อำนาจดุลพินิจของรัฐในการบริหารงานบุคคล

- การออกคำสั่งทางปกครอง นอกจากจะต้องชอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องมี เหตุผลรองรับที่สมเหตุสมผลตามความเป็นจริง ประกอบด้วย
- เพราะการโยกย้ายข้าราชการเป็นเรื่องที่กระทบสิทธิของ ข้าราชการรวมทั้งกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนการบริการสาธารณะต่างๆ จะอ้างเพียงเพื่อความ เหมาะสมหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หรืออ้าง เหตุผลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง คงไม่ได้

กรณี 5/4 คดีตั้ง โยกย้ายมิชอบจากการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. สู่ศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ

- 7 พ.ค. 57 ศาลรธน. มีมติเอกฉันท์ กรณี “อดีตนายกรัฐมนตรี” ใช้ตำแหน่งแทรกแซงโยกย้าย ขัดรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 มาตรา 266, 268 ทำให้ความเป็น รมต. สิ้นสุดลงเฉพาะตัวตาม มาตรา 182 และ ไม่อาจอยู่รักษาการต่อไปได้ และ รมต. อีก 9 คน ที่ร่วมโยกย้าย “อดีตเลขาฯ สมช.” ก็พ้นความพ้นตำแหน่งด้วย
- รธน. พ.ศ. 2550 มาตรา 266 ห้ามนักการเมือง ก้าว่ำก่าย หรือหรือแทรกแซง การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนข้าราชการ

ปัจจุบัน รธน. พ.ศ. 2560 มาตรา 185 ห้าม ... “การก้าว่ำก่ายหรือแทรกแซงเพื่อประโยชน์ของตนเอง ของผู้อื่น หรือของพรรคการเมือง ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ กิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ หรือราชการส่วนท้องถิ่น.... ”

กรณีที62/1 คดี อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพย์สินทาง ปัญญา ฟ้อง อดีตกรมสอบสวนพิเศษ โดย ยื่นร้อง ทุกข์ต่อ ก.พ.ค.และฟ้องศาลอาญา

- วันที่ 27 เมษายน 2555 พันเอก ป. อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญาได้ยื่นร้องทุกข์ ต่อ ก.พ.ค.ถูกโยกจากผอ.สำนักเป็น ผชช.
- ก.พ.ค. ได้มีคำวินิจฉัยว่า คำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 188/2555 วันที่ 20 เมษายน 2555 ที่ย้ายโจทก์ไปดำรงตำแหน่งประเทวิชการฯ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และให้ผู้ร้องทุกข์กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม
- ต่อมาวันที่ 8 ตุลาคม 2555 ปลัดกระทรวงยุติธรรม มีคำสั่งเรื่องยกเลิกคำสั่งย้ายเฉพาะราย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2555
- หลังจากถูกกลั่นแกล้งย้ายดังกล่าว โจทก์ได้ลาออกจากราชการโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2555

กรณี 6/2 คดี อดีต ผบ.สำนักฯ ฟ้อง อธิบดี ต่อศาลอาญา พร้อมทั้งไปยื่นฟ้องแพ่ง เรียกค่าเสียหาย 10 ล้านบาท

- ต่อมา วันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ได้ยื่นต่อศาลอาญา ฟ้อง อธิบดีดีเอสไอ และนาย ช. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม ร่วมกัน เป็นจำเลยฐานเป็นเจ้าพนักงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบให้ เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น
- คำฟ้อง จำเลยที่ 1 เสนอย้ายโจทก์ ขณะที่โจทก์เป็น ผบ.สำนักคดี ทรัพย์สินฯ ให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมคือ **ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษประเภทวิชาการระดับ** **ผู้เชี่ยวชาญ** ซึ่งการย้ายโจทก์ในระดับต่ำกว่าเดิมนั้น จำเลยที่ 1 ต้องเสนอความเห็นพร้อมเหตุผล ไปยังคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณา อีกทั้งต้องได้รับความยินยอม จากตัวโจทก์ก่อน

กรณี 6/3 คดี อดีต ผบ.สำนักฯ ฟ้องอธิบดี ต่อศาลอาญา และไปยื่นฟ้องแพ่ง ค่าเสียหาย 10 ล้านบาท

- คำฟ้อง ระบุว่า แต่จำเลยที่ 1 กลับเสนอต่อปลัดกระทรวงยุติธรรม ผ่านจำเลยที่ 2 ซึ่งก็รู้ถือว่า จำเลยที่ 1 ต้องทำตามขั้นตอนก่อน แต่จำเลยที่ 2 ก็ยังจงใจออกคำสั่งย้ายโจทก์ตามที่จำเลยที่ 1 เสนอ โดยอ้างว่าโจทก์ทำผิดวินัย ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และถูกส่งให้ ป.ป.ช. ดำเนินการชี้มูล ซึ่งเหตุผลดังกล่าวไม่ใช่เหตุที่จะย้ายโจทก์ได้
- นอกจากนี้ โจทก์**รับผิดชอบคดีแชร์ลอตเตอรี่** มีมูลค่าความเสียหายนับพันล้านบาท และคดีอื่น ซึ่งเป็นคดีที่เป็นอำนาจของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินคดี ดังนั้นจึงเป็นการใช้อิทธิพลกลั่นแกล้งโจทก์
- จึงขอให้ศาลลงโทษจำเลยฐานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ตาม ป.อาญา มาตรา **157**

กรณี 6/4 คดี อดีตผบ.สำนักฯ ฟ้องอธิบดี ดีเอสไอ ศาลอาญาไม่รับฟ้อง

- 12 มีนาคม 2556 ศาลอาญา อ่านคำสั่งคดีหมายเลขดำ อ.3873/2555
- ศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า คำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ อดีตอธิบดี ดีเอสไอ เสนอเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
- เพราะเป็นการสั่งย้ายในช่วงปรับเปลี่ยนโยกย้ายประจำปีของ ดีเอสไอ
- ประกอบกับตำแหน่งที่โจทก์ถูกโยกย้ายไปไม่ได้มีระดับที่ต่ำกว่าเดิมแต่เป็นระดับเดียวกัน
- คดีไม่มีมูล จึงมีคำสั่งไม่ประทับรับฟ้อง

กรณี 6/5 คดี ศาลอุทธรณ์สั่งให้รับฟ้อง “อธิบดี”ย้ายลูกน้องไม่เป็นธรรม!

- คดีนี้หลังจากที่ศาลอาญาไต่สวนมูลฟ้องแล้วเห็นว่า ฟ้องโจทก์ไม่มีมูลเพียงพอ ให้ยกฟ้อง ต่อมา **โจทก์ยื่นอุทธรณ์** เพื่อขอให้ศาลอุทธรณ์มีคำสั่งให้ศาลอาญารับฟ้องคดี
- โดยศาลอุทธรณ์พิเคราะห์คำเบิกความและพยานหลักฐานโจทก์แล้วเห็นว่า **ฟ้องโจทก์มีมูล** พิพากษากลับให้ศาลอาญารับฟ้องไว้ **พิจารณา** เป็นคดีหมายเลขดำ อ.3873/2555
- “จำเลยทั้งสอง” ปฏิเสธข้อสูคดีพร้อมขอสืบพยานลับหลัง เหตุติดภารกิจราชการ ศาลพิจารณาแล้วอนุญาต พร้อมนัดคู่ความอีกครั้ง และอ้างว่าคำสั่งย้ายโจทก์เป็นอำนาจของปลัดกระทรวงยุติธรรม และโจทก์มีความบกพร่องในหน้าที่ รวมทั้งถูกตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงและถูกร้องไปที่ ป.ป.ช.

กรณีที่ 6/6 คดี ดีเอสไอ ศาลอาญาสั่งคุก 2 ปีไม่รอลงอาญา คดีส่งย้ายข้าราชการไม่ชอบ

โดย : กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ วันที่ 11 สิงหาคม 2558

- ศาลอาญา รับฟังได้ว่า เมื่อ 30 มี.ค.2555 จำเลยที่ 1 ขณะเป็นอธิบดีฯ ได้มีคำขอเสนอต่อปลัดกระทรวงยุติธรรม ให้ย้ายโจทก์ จาก ผู้บัญชาการสำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญา ไปเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษของดีเอสไอ จากนั้น วันที่ 18 เม.ย.2555 จำเลยที่ 1 ได้ชี้แจงเหตุผลขอย้ายโจทก์เพิ่มเติม ก่อนที่ปลัดยุติธรรม จะเดินทางไปต่างประเทศ
- โดยชี้แจงระบุว่า พ.อ. ป. โจทก์ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ถูกตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง และถูกร้องเรียนเรื่องการทำหน้าที่ควบคุมคดี รวมถึงมีการส่งเรื่องของโจทก์ไปให้ ป.ป.ช. สอบสวน

กรณี 6/7 คำพิพากษาของศาลอาญา คดี อดีตพบ.สำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญา ฟ้องอธิบดี ดีเอสไอ

- ศาลอาญา เห็นว่า แม้คำสั่งย้ายโจทก์จะเป็นคำสั่งตาม **ปกครอง** แต่จำเลยที่ 1 เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดของดีเอสไอ **ต้องยึดหลักคุณธรรม** ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องเป็นขวัญและกำลังใจต่อเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ การเสนอให้ย้ายดังกล่าว จำเลยที่ 1 อ้างว่ามีอำนาจตามกฎหมายที่สามารถกระทำได้
- แต่ต่อมา **ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย**ว่าคำสั่งย้ายโจทก์ตามเหตุผลจำเลยที่ 1 เสนอไป **เป็นการไม่ชอบ ไม่มีเหตุผลเพียงพอ**
- ซึ่งการกล่าวอ้างระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ต้องยึดหลักตามแนวทางคำวินิจฉัยที่ถือปฏิบัติกันมา ไม่เช่นนั้นแต่ละหน่วยงานต่างก็จะวินิจฉัยหรือตีความไปตามอำเภอใจ

กรณีที่ 6/8 คำพิพากษาของศาลอาญา คดี อดีตผบ.สำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญา ฟ้องอธิบดี ดีเอสไอ

- ศาลอาญา เห็นว่า ช่วงระยะเวลาที่มีการเสนอขอให้ย้ายโจทก์กับการอายัดและยกเลิกการอายัดทรัพย์สินในคดีแชร์สลากกินแบ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกัน
- เชื่อว่าการเสนอขอให้ย้ายโจทก์ มาจากความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่
- แม้คำสั่งย้ายจะเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงยุติธรรม แต่ปลัดกระทรวงต้องพิจารณาความเห็นขอให้ย้ายของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของดีเอสไอ และจำเลยที่ 1 เป็นผู้เสนอขอให้ย้ายโจทก์ด้วยตนเอง
- การที่จำเลยที่ 1 เสนอขอให้ย้ายโจทก์เช่นนั้น และมีมูลเหตุจากความไม่พอใจหรือขัดแย้ง จากการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ตามที่โจทก์ฟ้อง ข้อต่อสู้ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น

กรณี 6/9 คำพิพากษาของศาลอาญา คดี ผอ.สำนักคดีฯ ฟ้อง อธิบดี ดีเอสไอ

- ส่วน จำเลยที่ 2 นั้น ศาลอาญาเห็นว่า โจทก์ **ไม่มีพยานหลักฐานใด** **มานำสืบให้เห็นว่า** มีเจตนา **กลั่นแกล้ง** หรือจงใจให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ หรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริต
- คงได้ความเพียงว่าขณะจำเลยที่ 2 ลงนามในคำสั่งย้ายโจทก์นั้น ได้ **รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงยุติธรรม** ซึ่งเดินทางไปราชการต่างประเทศ แม้จะพบความผิดปกติก่อนและขณะลงนามในคำสั่งว่า เป็น ไปโดยเร่งรีบและ ไม่ใช่เรื่องเร่งด่วนที่น่าจะต้องรอปลัดกระทรวงยุติธรรมเดินทางกลับมาเสียก่อนก็ตาม
- โดยจำเลยที่ 2 นำสืบว่า ได้ใช้ความรอบคอบตรวจสอบเอกสาร และ **เรียกนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ** กลุ่มงานอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง **รักษาราชการแทน ผอ.กองการเจ้าหน้าที่** ซึ่งเป็นผู้นำเสนอหนังสือขอให้ย้ายโจทก์ **เข้า ไปสอบถามแล้ว** ยืนยันว่ากระทำ **ได้** ไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่

กรณี 6/10 คำสั่งย้ายไม่ชอบที่นำไปสู่การศาลอุทธรณ์ หลังศาลอาญา
สั่งจำคุกอดีตอธิบดี 2 ปี โดยให้รอลงอาญา และยกฟ้อง อดีตรองปลัด
รก. ปลัดกระทรวงยุติธรรม

- ศาลอุทธรณ์ พิพากษาคดีปฏิบัติหน้าที่มิชอบ หมายเลขดำ อ.3873/55 ที่ อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพยากรสิ่งแวดล้อม กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็น โจทก์ฟ้องอดีตอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (ดีเอสไอ) และ อดีต รอง ปลัด กระทรวงยุติธรรม ร่วมกันเป็นจำเลยที่ 1-2 ในความผิดฐาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157, 83 (ม.83 ทำผิดร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป)
- อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น ที่ศาลชั้นต้นพิพากษาลงโทษจำเลยที่ 1 ให้จำคุก 2 ปี นั้นชอบแล้ว
- ส่วนที่ศาลต้น ให้ยกฟ้อง จำเลยที่ 2 เนื่องจากเห็นว่าโจทก์ไม่มีพยานหลักฐาน โดมนำสืบให้เห็นว่ามีเจตนากลั่นแกล้งหรือจงใจให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ นั้น เห็นว่าการกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นความผิดฐานปฏิบัติหน้าที่โดย มิชอบ ตามประมวลกฎหมาย 157 ให้จำคุก 2 ปี
- แต่จำเลยทั้งสองได้รับราชการเคยทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ และไม่ ปรากฏว่าทั้งสองเคยต้องโทษจำคุกคดีอาญามาก่อน และเห็นควรให้โอกาส จำเลย โทษจำคุกจึงให้รอลงการลงโทษไว้คนละ 2 ปี

กรณี 6/11 ศาลฎีกาแก้คุก'อดีตอธิบดี' 1 ปีไม่รอลงอาญา คดีปฏิบัติหน้าที่มิชอบและยกฟ้องจำเลยที่ 2

<https://www.naewna.com/politic/403002> วันที่ 21 มีนาคม 2562

- ศาลฎีกา เมื่อ วันที่ 21 มีนาคม 2562 คดี อ.3873/2555 ที่ อดีต ผบ.สำนักคดีทรัพยากรสินทางปัญญาฯ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นโจทก์ฟ้องอดีตอธิบดีกรมฯ และอดีตรองปลัดฯ รก.ปลัดกระทรวงยุติธรรม ร่วมกันเป็นจำเลยที่ 1-2 ใน ความผิดฐาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157, 83
- เห็นว่าจำเลยที่ 1 กระทำผิดตามฟ้องโจทก์จริงพิพากษาแก้ คุก จำเลยที่ 1 จำนวน 1 ปี โดยไม่รอลงอาญา
- ส่วนจำเลยที่ 2 พิพากษายกฟ้อง

กรณี 7 การแต่งตั้ง: ประวัติการรับราชการไม่ได้พิจารณาจากอายุราชการหรือลำดับอาวุโส (เรื่องดำที่ 6010097 เรื่องแดงที่ 0052262)

- เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ระดับอาวุโส
- โดยประกาศคณะกรรมการคัดเลือกฯ รวม 3 ข้อ
 - ข้อ 1 ได้กำหนดองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนออกเป็น 6 หัวข้อย่อย
 - ข้อ 2 เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยเรียงลำดับคะแนนรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย
 - ข้อ 3 การพิจารณาประเมินและคัดเลือกจะพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล
- โดยให้มีการสัมภาษณ์ผู้ได้รับการเสนอชื่อทุกคนเพื่อประกอบการพิจารณาประเมิน
- ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยอ้างว่าผู้ร้องทุกข์มีอายุตัวอายุราชการ และความอาวุโสมากกว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
 - เห็นว่า การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์ ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 กรณีนี้ ก็ได้กำหนด และดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์
 - การคัดเลือกใช้ดุลพินิจการประเมินจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ ตาม มาตรา 42 (3) การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม
 - มิใช่เป็นการพิจารณาประเมินบุคคลจากอายุราชการหรือลำดับอาวุโสเป็นสำคัญแต่อย่างใด

กรณี 7/2 การแต่งตั้ง: ประวัติการรับราชการไม่ได้พิจารณาจากอายุราชการหรือลำดับอาวุโส (เรื่องดำที่ 6010097 เรื่องแดงที่ 0052262)

- คำร้องทุกข์จึงฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

หลักในการวินิจฉัย : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส พิจารณาจาก องค์ประกอบในส่วนขอประวัติการรับราชการ

- ต้องพิจารณาจากประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา
- ผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว
- เกียรติยศ ชื่อเสียง
- รวมทั้งประวัติทางวินัย
- มิใช่เป็นการพิจารณาประเมินบุคคลจากอายุราชการหรือลำดับอาวุโสเป็นสำคัญ
- ดังนั้น การที่ผู้ร้องทุกข์มีความอาวุโสมากกว่า ก็ไม่ได้มีผลทำให้ผู้ร้องทุกข์ต้องได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ร้องทุกข์ที่พุ่งขึ้นโดยยกเลิกคำสั่งที่ทำให้คับข้องใจ

- กรณีที่ 8 แต่งตั้งอธิบดีไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม
- กระทรวงคัดเลือกผู้อำนวยการสำนัก ให้เป็นอธิบดี ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือ ก.พ. ว ๑๐/ปี ๒๕๕๑ โดย ผอ.สำนักผู้นี้ ยังไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น มาก่อน
- จึงไม่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งอธิบดีได้ จึงเป็นการดำเนินการที่มีชอบด้วยกฎหมาย
- วินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งอธิบดี โดยให้ไปดำเนินการคัดเลือกใหม่ให้ถูกต้อง

ร้องทุกข์ที่ฟ้องช่วยลดความคับข้องใจ

กรณีที่ 9 ให้ยกเลิกและให้คัดเลือกนายแพทย์ 9 วช.ใหม่
ให้ยุติธรรมและชอบตามกฎหมาย

- ไม่มีหลักฐานว่า อ.ก.พ.กรม พิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบ
ที่กรมกำหนดไว้
- วินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งของปลัดกระทรวงที่เห็นชอบให้นายแพทย์อีกคนหนึ่ง
เป็นผู้เข้ารับการประเมิน
- ยกคำร้องทุกข์ตามคำขอ คือ ขอให้มีการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้
ได้รับการคัดเลือก
- สั่งให้กรมกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน แจ้งข้าราชการทุกคน
ทราบ ให้คัดเลือกใหม่

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 10 ให้ยกเลิกคำสั่งผู้อื่นรักษาราชการแทน ผอ.สำนัก โดยที่ผู้นั้นยังทำงานได้
- อุทธรณ์ว่าปลดกระทรวงฯสั่งให้ไปทำหน้าที่ ผู้ช่วย ผู้ตรวจราชการอีกหน้าที่หนึ่ง และให้ผู้อื่นมา รก.ผอ.สำนัก โดยที่ตนเองยังทำงานได้และได้รับเงินประจำตำแหน่ง
- ม.๔๗ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ๒๕๓๔ ในกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการตาม ม.๓๓ วรรคหนึ่ง หรือหัวหน้าส่วนราชการตาม ม.๓๓ วรรคสอง หรือมี แต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งผู้รก.
- วินิจฉัย ให้ยกเลิกคำสั่งการรักษาราชการ และให้ผู้ รก.รายงานผลช่วงที่ปฏิบัติงาน ให้ผอ.สำนักตัวจริงได้ทราบด้วย

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 11 ออกคำสั่งโดยอาศัยอำนาจโดยชอบ แต่ใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ
- (๑) ปลัดฯ ไม่แต่งตั้งให้ รก.แทน ผอ.ศูนย์เทคโนโลยีฯ ทั้งที่ประสบการณ์และคุณสมบัติงานเทคโนโลยีฯ สูงกว่าผู้ รก. ๕ คน และ (๒) ยังสั่งให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ มาปฏิบัติหน้าที่ หน.กลุ่มฯ ทั้งที่ตนเองยังเป็น หน.กลุ่มฯ
- วินิจฉัยว่าแต่งตั้ง ข้ำซ้อนและไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๒(๒) แห่งพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
- คำร้องทุกข์ฟังขึ้น และ ให้ยกเลิกทั้งสองคำสั่ง และ ดำเนินการให้ถูกต้อง

ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

- กรณีที่ 12 สั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งรองอธิบดี ๔ กรม ๗ อัตราของ 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 13 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งนายอำเภออำนวยการระดับสูง 41 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 14 เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชอบ ให้ยกเลิก แล้วดำเนินการ

- **ใหม่** ร้องปลัดกระทรวงไม่เป็นธรรม ได้เลื่อน 0.5 ขั้น ทั้งที่ช่วย รก.ผอ.ส่วนและสำนัก แต่คนไปอบรมต่างประเทศ ทำงานแค่ 4 เดือน กลับได้ 1 ขั้น
- - ปลัดแจ้งผลงานได้ 172 จาก 200 คะแนน ผลงานไม่ได้ทำงานหนักตามที่อ้าง ทั้งประพฤติดันไม่เหมาะสม
- - 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 15 สังกัดเล็ก ๔๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส

- จพง. ป่าไม้ชำนาญงาน ร้องทุกข์ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งตามคำสั่งสป.กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแต่งตั้งตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส รวม 41 ราย

- ก.พ.ค. พบคัดเลือกไม่ชอบด้วยกฎหมาย 4 ประการ

1. กรรมการ ไม่ได้ประเมิน มอบเลขานุการแล้วส่งให้ประธานฯ 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**

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

กรณี 15 สังกัดเล็ก ๔๑ตำแหน่ง 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 15 สังกัดเล็ก ๔๑ ตำแหน่ง จพง.ป่าไม้
อาวโส (ต่อ)

- **องค์ประกอบที่ 3 ความประพฤติ** กรรมการฯดูการสนับสนุนของส่วนราชการ แต่ ว 22 ใช้การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ
- **องค์ประกอบที่ 4 ประวัติการรับราชการ** กรรมการฯดูอัตราเงินเดือนและประวัติ ก.พ. 7 แต่ ว 22 ใช้ประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานที่ประสบความสำเร็จ เกียรติยศ ประวัติทางวินัย

ร้องทุกข์ฟุ้งขึ้นและช่วยลดความคับข้องใจ

กรณี 15 สังกัด 41 ตำแหน่ง จพง.ป่าไม้อาวุโส (ต่อ)

- 3. มี 94 ราย ไม่มีคะแนนความประพฤติ 7 รายชื่อซ้ำใน 2 บัญชีโดยไม่มีเหตุผล
- 4. มี 5 ราย อาวุโสและได้รับคะแนนน้อยกว่าผู้ร้องทุกข์ ส่วนอีก 5 ราย ไม่ได้คะแนนความประพฤติ แต่ทั้ง 10 คนนี้กลับได้รับการคัดเลือก
- ก.พ.ค. วินิจฉัยให้ปลดกระทรวง ยกเลิกคำสั่งสป.ทรัพยากรฯ ที่ 190/2553 ลงวันที่ 30 เม.ย.53 และดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องต่อไป
- หลังวินิจฉัย ผู้ร้องทุกข์มาขอถอนเรื่อง ก.พ.ค. ไม่รับไว้ ตามกฎก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์ข้อ 17 หากจะถอน ต้องถอนก่อนมีการวินิจฉัย

นี่แค่ยกที่ 1 เท่านั้นนะ ยกที่ 2 จัดเต็ม



ฝึกกิจกรรม 15 ประเด็น

- ลองวิเคราะห์มูลเหตุจูงใจ, ลักษณะพฤติกรรม, การบังคับใช้กฎหมาย, ช่องโหว่, อะไรเลย/ดีที่สุด, ประสิทธิภาพ ข้อคิด และ/หรือ ข้อเสนออื่นๆ ในการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

1. ข้อเสนอแนะของกรมการจัดซื้อจัดจ้าง-ตรวจรับ

2. สัญญาณความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้าง

3. ความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ต้องรู้อะไร อย่างไร แคไหน

4. ป.ป.ช. ได้สรุปพฤติกรรม 4 รูปแบบ 19 วิธีการทุจริต ที่พบในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

5. มาตรการงดรับของขวัญ

6. มาตรการไม่นำของหลวงไปใช้ส่วนตัว

7. วัฏจักรทุจริต ทำไมข้าราชการไทยยังโกง ทำไมปราบโกงไม่ได้

ฝึกกิจกรรม 15 ประเด็น

8. แนวโน้มดัชนีคอร์รัปชันของประเทศไทย:เงื่อนไขความสำเร็จ

9. ความเสี่ยงและทุจริตในการบริหารงบประมาณ

10. ความเสี่ยงและทุจริตจากผลประโยชน์ขัดกัน

11. การมีส่วนร่วมในการป้องกันและตรวจสอบจากประชาชน

12. องค์กรที่อ่อนแอและมีการเล่นการเมืองในสำนักงาน

13. การทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานแทงข้างหลัง

14. พฤติกรรมกลั่นแกล้งกีดกัน เล่นพวก ในการทำงานของหน่วยงาน

15. ปัญหาการทำงานจริงที่ท่านเผชิญอยู่ด้วยความระทึกรใจ,เครียด,ขมขื่น
ที่ท่านอยากตะโกนขอความช่วยเหลือ

กิจกรรมที่ 1 ข้อเสนอแนะของกรมการจัดซื้อจัดจ้าง-ตรวจรับ

บัญญัติ 10 ประการที่ต้องตรวจสอบ

: เกาะป้องกัน'คุก'ของกรมการจัดซื้อ-ตรวจรับ

ที่มา : อิศรานิวิส วันพุธ ที่ 11 กันยายน 2562 โดย พันรศักดิ์ อาภาขจร

1. เป็นโครงการที่ได้รับความเห็นชอบตามระเบียบขององค์กร และมีที่มาโปร่งใสจากคนในองค์กรหรือสื่อสาธารณะ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม
2. รายชื่อของกรมการร่วม ว่ามีมลทินทุจริตขององค์กรมาก่อนหรือไม่ และผู้ได้รับแต่งตั้งตามระเบียบขององค์กรถูกต้อง ไม่พาให้กรมการเดือดร้อนไปด้วย
3. ดูราคาอุปกรณ์อย่างละเอียด ดูราคากลาง และราคาที่เคยจัดซื้อมาก่อนหน้า ที่สำคัญคือราคาตลาดที่ซื้อหาได้ทั่วไป แต่มักสูงลิ่วเมื่อรัฐจัดซื้อ
4. การทำงานทางเทคนิคของอุปกรณ์ที่จัดซื้อว่าต้องทำงานได้จริง โดยพิสูจน์จากหลักฐานที่ใช้งานมาแล้วจากหลายแหล่ง
5. การลงนามเอกสารทุกใบโดยเฉพาะเอกสารข้อกำหนด (Specification) และรายงานทุกฉบับให้แน่ชัดว่าเป็นเอกสารเดียวกันกับต้นฉบับที่นำเสนอขออนุมัติจากผู้มีอำนาจจริง ไม่ใช่เอกสารที่ยัดใส่

กิจกรรมที่ 1. ข้อเสนอแนะของกรมการจัดซื้อจัดจ้าง-ตรวจรับ

6. ถ่ายสำเนา เก็บเอกสารที่จำเป็นในการจัดหา/ตรวจรับ เพราะหลายคดีที่ส่ง ป.ป.ช. อาจใช้เวลา 10 ปี หากพ้นจากหน้าที่มาแล้ว การกลับไปหาเอกสารย้อนหลัง ไม่ง่ายนัก
7. อย่าเกรงใจใคร หากไม่ชอบมาพากลในการจัดหาหรือตรวจรับ ท่านต้องทำหนังสือโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังประธานกรรมการฯ หรือผู้รับผิดชอบ และเก็บสำเนาเอกสารนั้นเอาไว้อย่าให้สูญหายเป็นอันขาด
8. ต้องระบุตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดหาหรือตรวจรับในอดีตที่สามารถ อ้างอิง อธิบาย หรือให้ข้อมูลที่เป็นคุณกับท่านได้หากมีการพาดพิงถึงตัวบุคคล
9. ต้องตระหนักว่าการทำหน้าที่ในฐานะกรรมการนั้น ท่านเสี่ยงต่อการถูกตรวจสอบและร้องเรียนอยู่ตลอดเวลา และต้องชี้แจงภารกิจในการทำหน้าที่กรรมการฯ ของท่านได้ชัดเจน ครบถ้วน
10. ระหว่างที่ท่านเป็นกรรมการ อาจได้รับการเสนอผลประโยชน์ แต่ขอให้หนักแน่น และถือว่าผลประโยชน์เหล่านั้นคือลาภที่มีพึงได้รับ และบุคคลที่อยู่รอบตัวท่านเพื่อหวังเพียงผลประโยชน์นั้น อาจพาชีวิตท่านดิ่งลงเหวโดยไม่รู้ตัว

กิจกรรมที่ 2. สัญญาณความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้าง

การทุจริตจาก

การจัดซื้อจัดจ้าง ของส่วนราชการ



1 การคิดริเริ่ม

เอื้อประโยชน์ตนเองหรือผู้ใดผู้หนึ่ง



2 การพิจารณาอนุมัติ

เรียกเก็บเงิน/ผลประโยชน์
มีผลประโยชน์กับซื้อหรือมีส่วนได้เสีย



3 การแต่งตั้งบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อจัดจ้าง

แต่งตั้งผู้มีส่วนได้เสีย/พรรคพวก
ตนเองที่ควบคุมได้



4 การกำหนด TOR

กำหนดคุณสมบัติที่เอื้อประโยชน์
เฉพาะราย / ล้อคสเปค



5 กำหนดราคากลาง

สูงกว่ามาตรฐานราคากลางที่กำหนด
/ ราคาสูงเกินจริงกว่าท้องตลาด



6 การส่ง/ปิดประกาศ

ส่งเฉพาะกลุ่มที่ให้ผลประโยชน์
ไม่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
ปิดประกาศไม่ครบตามที่กำหนด



7 ดำเนินการซื้อ/จ้าง

แบ่งซื้อแบ่งจ้าง
มีราคาสูงเกินความเป็นจริง
มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ประกอบการ
เรียกรับผลประโยชน์



8 ตรวจสอบพัสดุ/งานจ้าง

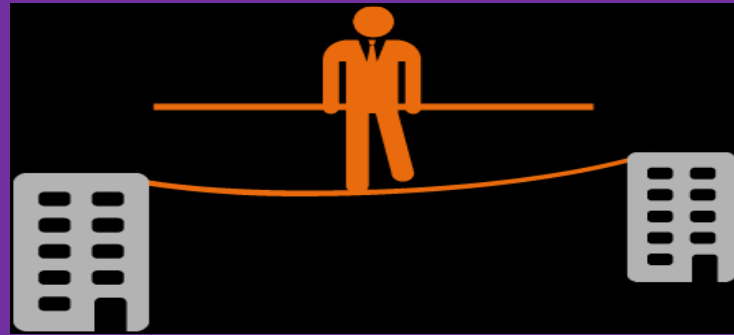
เรียกรับเงิน/ผลประโยชน์
ตรวจสอบไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน
ตรวจสอบโดยไม่มีพัสดุที่จัดซื้อหรือ
กึ่งทำงานยังไม่เสร็จ



9 ใช้ประโยชน์ของราชการ

ได้งานที่ไม่มีคุณภาพ / ใช้งานไม่คุ้มค่า
ไม่เกิดประโยชน์

กิจกรรมที่ 2. สัญญาณความเสี่ยง จากการจัดซื้อจัดจ้าง



- สัญญาณที่ 1 แต่งตั้งบุคคลที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองเป็นคณะกรรมการ
- สัญญาณที่ 2 กำหนดรายละเอียด(TOR) เชื้อประโยชน์ เฉพาะให้กับผู้รับจ้างบางราย
- สัญญาณที่ 3 สร้างเงื่อนไขเพื่อให้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างเปลี่ยนไป
- สัญญาณที่ 4 มีการตั้งผู้รับจ้างที่ไม่มีตัวตนในขั้นตอนเปรียบเทียบราคา
- สัญญาณที่ 5 ผู้ได้รับคัดเลือกมีส่วนได้ส่วนเสียหรือ เกี่ยวข้องกับผู้จัดหา ผู้มีนมัติ
- สัญญาณที่ 6 จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานหาก
- สัญญาณที่ 7 มีการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง โดยลดวงเงินเพื่อให้วิธีการจัดซื้อ
- สัญญาณที่ 8 จัดซื้อที่ดินและสิ่งก่อสร้างโดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน
- สัญญาณที่ 9 มีการทำสัญญาสั่งซื้อหรือว่าจ้างอย่างหนึ่ง แต่ได้รับของ อีกอย่างหนึ่ง
- สัญญาณที่ 10 ไม่พิจารณาจัดจ้างผู้ที่เสนอราคาต่ำสุดโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร
- สัญญาณที่ 11 มีการเรียกรับเงินจากผู้รับจ้าง/ผู้ขาย
- สัญญาณที่ 12 ให้ผู้รับจ้างทำงานก่อนที่จะมีการจัดทำสัญญาจ้าง
- สัญญาณที่ 13 ไม่ควบคุมงานจ้างให้เป็นไปตามรูปแบบและข้อกำหนด ในสัญญา
- สัญญาณที่ 14 มีการขยายเวลาทำการตามสัญญาให้ผู้รับจ้างโดยไม่มี เหตุผลเพียงพอ
- สัญญาณที่ 15 ตรวจรับงานจ้างทั้งที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
- สัญญาณที่ 16 ถิ่นหลักประกันสัญญาแก่คู่สัญญาทั้งที่ผู้รับจ้างเป็น ผู้ผิดสัญญา

กิจกรรมที่ 2. สัญญาณความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้าง

16 สัญญาณ

ความเสี่ยงของการทุจริตจากการจัดซื้อจัดจ้าง

- 1 แต่งตั้งบุคคลที่สามารถทานผลประโยชน์ให้กับตนเองได้
- 2 กำหนดรายละเอียดขอบเขตงาน (TOR) ที่เงื่อนไขเฉพาะผู้รับจ้างบางราย
- 3 สร้างเงื่อนไขเพื่อให้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างเปลี่ยนเป็นการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ
- 4 มีการตั้งผู้รับจ้าง/ผู้ขายที่ไม่มีตัวตนในขั้นตอนการเปรียบเทียบราคา
- 5 ผู้รับจ้าง/ผู้ขายที่ได้รับคัดเลือกมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้จัดหาพัสดุ
- 6 จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์คุณภาพต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับราคาเดียวกัน
- 7 มีการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง โดยลดวงเงินให้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างเปลี่ยนไป
- 8 จัดซื้อที่ดินและสิ่งก่อสร้างโดยมีผลประโยชน์ร่วมกันหรือมีราคาสูงกว่าความเป็นจริง



- 9 ทำสัญญาสั่งซื้อ แต่ได้ของอีกอย่างหนึ่งแต่รายการยังคงเดิม
- 10 ไม่พิจารณาจัดจ้างผู้เสนอราคาต่ำสุดโดยไม่มีเหตุผลสมควร
- 11 มีการเรียกเงินจากผู้รับจ้าง/ผู้ขายเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำสัญญา
- 12 ให้ผู้รับจ้างทำงานก่อนที่จะมีการจัดทำสัญญาจ้าง
- 13 ไม่ควบคุมงานจ้างให้เป็นไปตามรูปแบบและข้อกำหนดในสัญญา
- 14 ขยายเวลาทำการตามสัญญาให้ผู้รับจ้างโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นเพียงพอ
- 15 ตรวจสอบงานจ้าง ทั้งที่ผู้รับจ้างยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
- 16 กั้นหลักประกันสัญญาแก่ผู้สัญญา ทั้งที่ผู้รับจ้างเป็นผู้ผลิตสัญญา

บุคลากรที่เสี่ยงต่อการทุจริตจากการจัดซื้อจัดจ้าง





หลักการเบื้องต้นของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย ประเภทของกฎหมาย + กระบวนการยุติธรรม

ก. ประเภทของ กฎหมาย

1.กฎหมายเอกชน

- กฎหมายแพ่ง
- กฎหมายพาณิชย์

2.กฎหมายระหว่างประเทศ

- คดีเมือง
- คดีอาญา
- คดีบุคคล

3.กฎหมายมหาชน

- รัฐธรรมนูญ
- กฎหมายปกครอง
- กฎหมายอาญาและวิธีพิจารณาความอาญา
- กฎหมายพิจารณาความแพ่ง
- กฎหมายพระธรรมนูญศาลยุติธรรม

ข. กระบวนการยุติธรรม

- การต้องมีคนดูแลจัดการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายหลังจากที่มีการบัญญัติไว้แล้ว เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์
- ข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ข้อเท็จจริง
- เกิดอะไรขึ้นในความเป็นจริง การพิสูจน์โดยอ้างอิงจากพยานหลักฐาน ตามวิธีการทางกฎหมาย
- วิธีการทางกฎหมาย คือ กฎหมายวิธีสบัญญัติ ซึ่งอธิบายกระบวนการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง
- การไม่ทำตามวิธีการทางกฎหมายนี้ อาจทำให้การรับฟังพยานหลักฐานนั้นถูกจำกัด
- เพื่อกันครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ว่าต้องมีการดำเนินกระบวนการยุติธรรมอย่างถูกต้อง เป็นธรรม

กิจกรรมที่ 3. ความรู้และเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ แคลไหน อย่างไร

กระบวนการยุติธรรมทางปกครอง + ปัญหาในกระบวนการยุติธรรม

ก. กระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

- คดีมหาชน ได้แก่ คดีเกี่ยวข้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ, กฎหมายปกครอง, นักการเมืองทุจริต
- กระบวนการนี้มองว่ารัฐหรือคนที่ใช้อำนาจรัฐ เป็นผู้ก่อความเสียหาย
- ประชาชนได้รับความเสียหาย
- ข้อมูลต่างๆอยู่ในมือของรัฐ ดังนั้นศาลจึงมีหน้าที่ในการไต่สวน

ง. ปัญหาของกระบวนการยุติธรรม

1. ฐานคิดที่ว่ารัฐคือผู้มีอำนาจเบ็ดเสร็จ มีอำนาจสูงสุด
2. กระบวนการยุติธรรมที่แยกส่วน
3. นำความขัดแย้งมาสู่กระบวนการดำเนินคดี และโทษกำหนดไว้ไม่มากนัก
4. ความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
5. คนขายขอบไม่รู้จักกฎหมาย ไม่กล้ายืนยันสิทธิ
6. การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายไม่เพียงพอ
7. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม
8. การใช้อำนาจโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ
9. ระบบอุปถัมภ์ การคอร์รัปชัน

กิจกรรมที่ 4. ป.ป.ช. จัดพฤติกรรม 4 รูปแบบ 19 วิธี การทุจริต ที่พบในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น



๔ รูปแบบ ๑๙ วิธี

การทุจริต

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(กรุงเทพมหานคร, เมืองพัทยา, อบจ. อบต.)



๑

ทุจริตการจัดเก็บภาษีหรือ การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น

- จัดเก็บภาษีแล้วไม่นำส่ง อปท.
- จัดเก็บแล้วนำส่งบางส่วน
- เรียกเก็บประโยชน์โดยการประเมิน ภาษีให้น้อยลง
- คำนวณภาษีผิดไปจากความเป็นจริง ที่ต้องเสีย

๒

ทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง

- ทุจริตในการกำหนดราคากลาง ให้สูงกว่าความเป็นจริง
- ทุจริตในการฮั้วประมูล หรือกีดกัน ผู้เข้าเสนอราคา
- ทุจริตในขั้นตอนการควบคุมงาน ไม่ถูกต้องตามสัญญา เพื่อช่วยเหลือ ผู้รับจ้าง
- ทุจริตในการตรวจสอบการจ้าง หรือการตรวจรับงาน

๓

ทุจริตเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การนำฝาก การเก็บรักษาเงิน

- รับเงินโดยไม่ออกใบเสร็จให้ถูกต้อง
- ใช้ใบเสร็จปลอมในการรับเงิน
- ลงจำนวนไม่ถูกต้องกับความเป็นจริง
- รับเงินมาแล้วไม่นำฝากในวันที่รับเงิน
- ไม่ตรวจนับเงินให้ถูกต้อง
- เบิกจ่ายเงินโดยไม่ตรวจเอกสาร ให้ถูกต้อง
- ปลอมลายมือชื่อผู้มีอำนาจสั่งจ่าย ไปเบิกเงิน

๔

ทุจริตโดยใช้อำนาจหน้าที่ โดยมิชอบ

- ทุจริตในเรื่องการขออนุญาต ก่อสร้างหรือรถอนอาคาร
- เรียกเก็บเงิน หรือผลประโยชน์ จากผู้ขออนุญาต
- ไม่ลงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ถูกต้อง เช่น รับรองความถูกต้อง
- เรียกเก็บผลประโยชน์จากผู้ขอรับอนุญาต ใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ไปแสวงหาประโยชน์

กิจกรรมที่ 4. ป.ป.ช. จัดพฤติกรรม 4รูปแบบ19 วิธีการทุจริต ที่พบในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

ป.ป.ท.เผยแพร่ฉบับปี 2560 ร้องสอบทุจริตองค์กรท้องถิ่นสูงสุด
ผลการไต่สวนบอร์ด ป.ป.ท. ข้อมูลอาญา 40 เรื่อง



กิจกรรมที่ 5. มาตรการงดของขวัญ



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
นโยบายการให้และรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด
พุทธศักราช 2562



1

ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับ ซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณี หรือให้แก่บุคคลทั่วไป

2

ไม่ให้หรือไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย

3

ไม่ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัว ให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่

4

ไม่เรียกรับเงินหรือทรัพย์สินในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อมอบให้หรือรับของขวัญของที่ระลึก ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด

5

ควรใช้บัตรหรือสมุดลงนามสำหรับการอวยพรหรือแสดงความยินดี แทนการให้ของขวัญหรืออวยพรในสื่อสังคมออนไลน์แทนการให้ของขวัญ

6

กรณีจำเป็นต้องให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาหรือตามปกติ ประเพณีนิยมหรือเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลก่อนการให้หรือรับต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว



กิจกรรมที่ 5. มาตรการดของขวัญ

ทำอย่างไรหากได้รับ อั่งเปา หรือ แต้ะเอี้ย

“อั่งเปา แต้ะเอี้ย” เป็นเงินหรือของขวัญ
ที่มีการให้และรับในวัฒนธรรมจีน
นิยมมอบให้ในงานมงคลต่าง ๆ เช่น วันตรุษจีน



อั่งเปา คือ “ซองสีแดง” ที่ผู้ใหญ่ที่มีรายได้หรือทำงานแล้วจะนำไปให้ในวันดีนำมามีให้ผู้น้อย
หรือเด็ก ๆ หรืออาจจะแจกป้อนกันเองในหมู่ญาติพี่น้อง หรือผู้ที่มีความสามารถมอบให้
ผู้อาวุโสกว่าได้เช่นกัน เป็นการอวยพรให้ผู้ใหญ่มีสุขภาพดี แฉียงร่อ อายุยืนยาว

แต้ะเอี้ย คือ “ซอง” หรือ “เงิน” ที่ผู้ใหญ่มอบให้เด็ก ๆ แต้ะเอี้ยเล็ก ๆ แต้ะเอี้ยจีน
มีงานทำมีเงินมีของมีกินของตัวเองจะไม่ได้รับแต้ะเอี้ยแล้ว แต่จะส่งมอบคืนมาให้เด็กเล็ก ๆ
ในโอกาสที่มีอายุโตกว่าต่อไป



มัดผิงระวัง ...

ในการรับอั่งเปาหรือแต้ะเอี้ยในวันตรุษจีน

ม.128* ห้าม เจ้าพนักงานของรัฐ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
อันอาจคำนวณเป็นเงินได้
และยังห้ามผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้ว
ยังไม่ถึง 2 ปี ด้วย

หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แต่สามารถรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ ในกรณีดังนี้

1 รับจากบุพการี /
ผู้สืบสันดาน / ญาติ

ตามฐานะของผู้ให้

2 รับจากการให้ทั่วไป
โดยไม่เจาะจงผู้รับ

เช่น การรับของสมมาคุณ
จากห้างร้านในวันตรุษจีน

3 รับจากบุคคล
ที่ไม่ใช่ญาติ

ไม่เกิน 3,000 บาท

▶ ถ้ารับเกินต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด



หากการรับนั้นมีลักษณะเป็นการเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่น
โดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่

อาจเป็นความผิดฐานเจ้าพนักงานรับสินบน ตาม ป.อาญา ม. 149

มีโทษจำคุกตั้งแต่ 5 - 20 ปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่ 100,000 - 400,000 บาท หรือประหารชีวิต



กิจกรรมที่ 6. มาตรการไม่นำของหลวงไปใช้ส่วนตัว

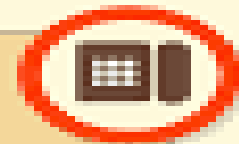
ไม่รับของขวัญจาก
ผู้มาติดต่อราชการ



ไม่ใช้รถหลวงในเรื่อง
ส่วนตัว



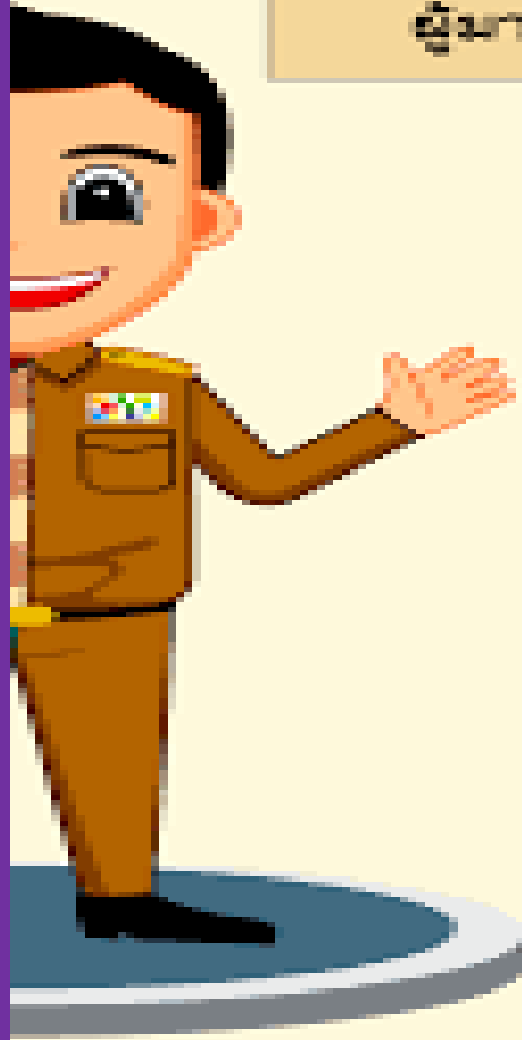
ไม่ใช้โทรศัพท์หลวง
โทรธุระส่วนตัว



ไม่นำอุปกรณ์ไฟฟ้า
ส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน



ไม่นำวัสดุอุปกรณ์
หลวงไปใช้ที่บ้าน



กิจกรรมที่ 6 กรณีนำรถหลวง ของหลวง คนหลวง ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

23 ผู้บริหาร-ข้าราชการท้องถิ่น ถูกไต่สวนในชั้น ป.ป.ช.

- นำรถยนต์ของทางราชการไปใช้นอกเวลาราชการ และนำไปใช้ส่วนตัว
- นำไปจอดไว้ที่บ้านของตนเองตลอดเวลา
- นำไปใช้ส่วนตัวแต่เบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง จากทางราชการ
- นำรถยนต์และเครื่องจักรของทางราชการไปขนดินไปใช้ส่วนตัว
- ให้ลูกจ้าง ไปทำงานที่บ้านในเวลาราชการ
- ให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ขออนุญาต และให้เจ้าหน้าที่เป็นพนักงานขับรถ ส่วนกลางไปใช้ส่วนตัว
- นำรถจักรยานยนต์ ของทางราชการไปให้ภรรยาใช้ส่วนตัว และเบิกจ่ายเงินค่าซ่อมรถดังกล่าวในระหว่างที่นำรถไปใช้
- นำคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ไปใช้ส่วนตัว

กิจกรรมที่ 6 กรณีนำรถหลวง ของหลวง คนหลวง ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

- การใช้รถยนต์ส่วนกลางต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้
- เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย รถราชการ พ.ศ.2523 กระทำการทุจริตและใช้อำนาจหน้าที่ มิโดยชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เงินราชการ
- นอกจากคนใช้รถยนต์จะมีความผิดแล้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัสดุ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน และผู้อนุมัติเบิกจ่ายค่าน้ำมันก็จะถูกดำเนินการทางวินัยด้วย รวมทั้งเรียกเงินค่าน้ำมันทั้งหมดคืนราชการ
- เป็นความผิดทางคดีอาญา ฐานเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ซื้อทำจัดการ หรือรักษาทรัพย์สินใดๆ ใช้อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริตอันเป็นการเสียหายแก่รัฐ และเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ กรณีเอา รถหลวงและทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว เป็นความผิดตามมาตรา 151 และ 157

กิจกรรมที่ 7. วัฏจักรทุจริต ทำไมข้าราชการไทยยังโกง ปราบโกงไม่ได้

ผลกระทบการโกง

ประเทศไทย ใส สะอาด คนไทย โปร่งใส ไร้ออร์รับชั่น

“วัฏจักรทุจริต”

ผม **ไม่** เคยทุจริต



“ทุกคำถาม(.....) ที่ทุกคน...รู้คำตอบ...”

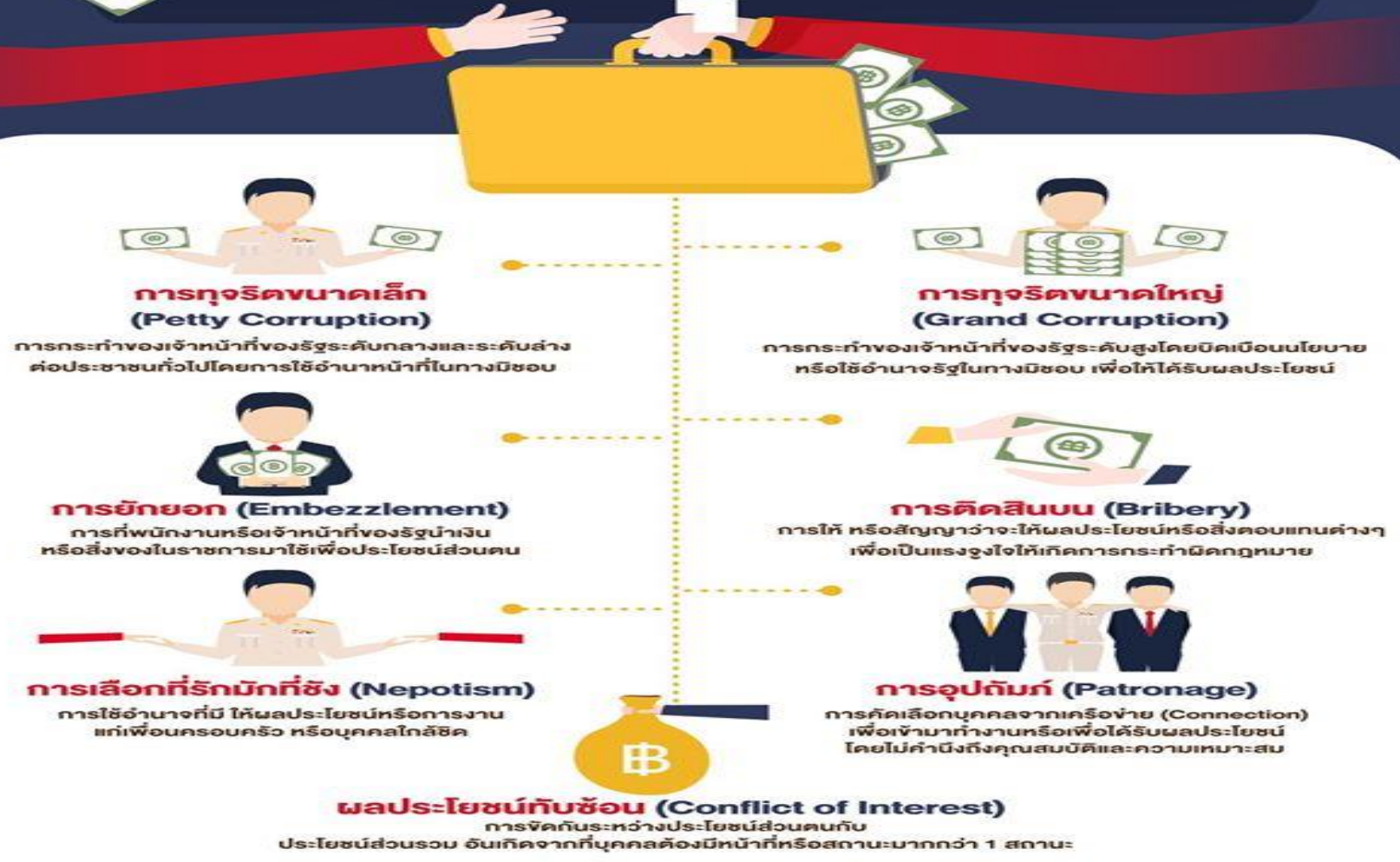
กิจกรรมที่ 7. วัฏจักรทุจริต ทำไมข้าราชการไทยยังโกง ปราบโกงไม่ได้



กิจกรรมที่ 7. วัฏจักรทุจริต ทำไมข้าราชการไทยยังโกง ปราบโกงไม่ได้

นิยามและรูปแบบของ

การทุจริต



กิจกรรมที่ 8. มีระบบ กฎหมาย มาตรการสารพัด ส่งผลต่อ แนวโน้มดัชนีคอร์รัปชันของประเทศไทย หรือไม่อย่างไร



มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ข้อร้องเรียนการทุจริต / ประพฤติมิชอบ
ของข้าราชการ / จนท.ของรัฐ

การปฏิบัติตามนโยบาย (รัฐบาล/คสช.)
ล่าช้า/ไม่มีประสิทธิภาพ

- ดันสังกัดตรวจสอบข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน
- พิจารณาดำเนินการทางวินัย / อาญาโดยเร็วภายใน 30 วัน
- รายงานผลต่อหัวหน้าส่วนราชการ / รมต. เจ้าสังกัดทราบ

มีเหตุน่าเชื่อถือ + ราชการเสียหาย/
ประชาชนเดือดร้อน (ไม่ต้องถึงขั้นชี้มูล)

ปรับย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น
เป็นการชั่วคราว

ไม่มีมูล

มีหลักฐานถึงขั้นชี้มูลความผิด

อาญา

วินัย

ป.ป.ท.
ป.ป.ช.
พงส.

ดันสังกัดดำเนินการ
อย่างเด็ดขาด
โดยเร็วตามกฎหมาย
รายงานผลต่อ
หัวหน้าส่วนราชการ/
รมต.เจ้าสังกัดเพื่อทราบ
+ เร่งรัด

ร้ายแรง/กระทบต่อความเชื่อมั่น
และไว้วางใจของประชาชน

เสนอให้ย้าย / โอนไป
ดำรงตำแหน่งใน นร.
ดำเนินการตามคำสั่ง ทน.คสช.
ที่ 16/58 หรือ 68/59

ให้ออกจากราชการไว้อ่อน /
ออกจากตำแหน่ง

กระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ/
วินัยร้ายแรง แต่ไม่ถึงขั้นปลดออก/ไล่ออก

ให้ย้ายจากตำแหน่งเดิม + ห้ามย้าย
กลับไปตำแหน่งลักษณะเดิม/
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นภายใน 3 ปี

1
ให้มี

มาตรการ
คุ้มครองพยาน /
ผู้แจ้งเบาะแส

2
ให้

โฆษ
บุคคลที่จ้องใจ
ให้ข้อมูลเพื่อใส่ร้าย /
บิดเบือนข้อมูล
เพื่อใส่ร้าย
บุคคลอื่น



สายด่วน 1206
www.pacc.go.th

ข้อมูลโดย : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ท.
จัดทำโดย : กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ

ที่มา : (มติ ครม. (27 มีนาคม 2561) ให้ส่วนราชการ /
รัฐวิสาหกิจ / หน่วยงานของรัฐ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด)

กิจกรรมที่ 8. มีระบบ กฎหมาย มาตรการสารพัด ส่งผลต่อ แนวโน้มดัชนีคอร์รัปชันของประเทศไทย หรือไม่อย่างไร



กิจกรรมที่ 9. ความเสี่ยงและทุจริตในการบริหารงบประมาณ

การเฝ้าระวังการทุจริตจาก

การเบิกจ่ายงบประมาณ

-  **สัญญาณที่ 1**
มีการจัดเก็บรายได้ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ไม่ส่งกองคลังของหน่วยงาน
-  **สัญญาณที่ 2**
ปลอมแปลงเอกสารการเงิน แล้วทำการเบิกเงิน เกินกว่าจำนวนที่จ่ายจริง
-  **สัญญาณที่ 3**
มีการแก้ไขตัวเลข ราคาและ ปริมาณในเอกสารใบสำคัญคู่จ่าย
-  **สัญญาณที่ 4**
มีการเบิกจ่ายเงินเข้าซื้อ เช่น ส่งเอกสาร ตัวจริงมาเบิกเงิน แล้วยังทำเอกสารมาเป็น หลักฐานการเบิกเงินอีก
-  **สัญญาณที่ 5**
เบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งที่ผู้จ่าย ยังดำเนินการไม่เสร็จ
-  **สัญญาณที่ 6**
มีการจัดทำเอกสารหลักฐานเท็จ เพื่อใช้เบิกเงินงบประมาณ
-  **สัญญาณที่ 7**
เบิกจ่ายน้ำมันเท็จ โดยนำรถยนต์ของ ทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
-  **สัญญาณที่ 8**
แก้ไขตัวเลขเพิ่มแสดงเงินตามเช็ค หรือใบใบถอนเงินให้มียอดเงินเพิ่มขึ้น
-  **สัญญาณที่ 9**
สั่งจ่ายเช็คโดยไม่มีฎีกา และเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายหรือสั่งจ่าย ตามเช็คของหน่วยงาน
-  **สัญญาณที่ 10**
ปลอมลายมือชื่อผู้มีอำนาจ ลงนามสั่งจ่ายเช็ค นำไปเบิกถอนเงินจากธนาคาร นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

กิจกรรมที่ 10 ความเสี่ยงและทุจริตจากผลประโยชน์ขัดกัน

9 พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่าง

ผลประโยชน์ส่วนตัว และ ผลประโยชน์ส่วนรวม

การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)

เช่น เจ้าหน้าที่ได้รับเงิน บริการ ของขวัญต่างๆ จากบริษัทเอกชนที่เคยเป็นผู้สัญญาการก่อสร้างอาคารจากหน่วยงานตนเอง เป็นต้น



การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี เปิดบริษัทรับจ้างทำบัญชี และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญชีแก่ผู้เสียภาษี เป็นต้น



นำโครงการสาธารณะลงเฝ้าเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์การเมือง (Pork-barreling)

การที่ผู้บริหารท้องถิ่นจัดทำโครงการเพื่อประโยชน์ให้แก่มูลนิธิสภานิติบัญญัติหรือพรรคการเมืองก่อนหมดวาระ

การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือหลังเกษียณ และใช้อิทธิพลของคนที่มืออยู่ (Post-employment)

เช่น ผู้บริหารหน่วยงาน ลาออกไปเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทเอกชนที่ขายวัสดุ หรือ รับการตรวจสอบจากหน่วยงานเดิม



ใช้ทรัพย์สินราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ธุระส่วนตัว และการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัว



ใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)

เช่น ผู้บังคับบัญชา ใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดดำเนินการคัดค้านโครงการหรือพวกพ้องของตน



การทำธุรกรรมกับตนเอง (Self-dealing)

เช่น ผู้บริหารหน่วยงาน ทำสัญญาซื้อขายกับบริษัทของภรรยาตนเอง



การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

เช่น เจ้าหน้าที่รู้ข้อมูลการโครงการคัดถนน และให้พวกพ้องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการ และขายให้กับราชการในราคาสูง



การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ แก่เครือญาติพวกพ้อง (Nepotism)

เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลของตนฝากลูกหลานของญาติพวกพ้องเข้าทำงานในหน่วยงานที่ตนมีอำนาจหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลอยู่

กิจกรรมที่ 11. การมีส่วนร่วมในการป้องกันและตรวจสอบจากประชาชน



การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

CORRUPTION



หน้าที่ของภาครัฐ

มาตรา 59

รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ หรือความลับของทางราชการตามกฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารได้สะดวก

มาตรา 63

รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและพฤติกรรมชอบทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน และจัดให้มีการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน และจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด

มาตรา 76

หน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้นำให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 78

รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มาตรา 253

ในการดำเนินงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เผยแพร่ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ รวบรวมความคิดเห็นจากประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมด้วยคามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ



สิทธิภาคประชาชน/ชุมชน

มาตรา 41

- ได้ทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ
- เสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยเร็ว
- พ้องหน่วยงานของรัฐให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ

มาตรา 43

เข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรือลดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชน หรือชุมชน

มาตรา 50

บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

มาตรา 258

- **ด้านการเมือง** ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ
- **ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน** ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผลโดยให้มีการปรับปรุงระบบจัดซื้อจัดจ้าง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

กิจกรรมที่ 12. องค์กรที่อ่อนแอ และมีการเล่นการเมือง ในสำนักงาน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าข่าย “อ่อนแอ”

ตอบสนองหรือไม่ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

องค์กรไม่ได้มีการพัฒนา หรือ
ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้ง
ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ
กระบวนการทำงานภายใน

ทีมงานไม่สามัคคี มีความแตกแยก และ
แข่งขันกันเองภายใน

พนักงานไม่รู้สึกร
ภาคภูมิใจ ในตัวเองที่
ได้ทำงานที่องค์กรนี้

บทบาทหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละ
ตำแหน่งไม่มีการ
เปลี่ยนแปลง แม้ว่า
พนักงานจะมี
ประสบการณ์ที่มากขึ้น

พนักงานไม่ได้รับการพัฒนาเป็น
เวลานาน

กระบวนการทำงานภายใน
ซับซ้อน ทำให้เกิดความสับสน



กิจกรรมที่ 12. องค์กรที่อ่อนแอและมีการเล่นการเมืองในสำนักงาน

วิธีช่วยรับมือกับการเมืองในองค์กร (Office Politics)



- วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร เพื่อหาแหล่งที่มาของอำนาจและอิทธิพล การเมืองในองค์กรส่วนใหญ่มักเกิดในองค์กรที่มีลำดับชั้นที่ซับซ้อน และหลายระดับ
- สังเกตดูเครือข่ายหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ
- สร้าง Connection เป็นมิตรกับทุกคน แต่พยายามรักษาระดับความห่างของความสัมพันธ์ ไม่ให้ใกล้ชิดมากเกินไป
- เรียนรู้ และพัฒนา People Skills ของตนเอง การพูด การรับฟัง หรือแม้แต่การแสดงออกต่อผู้อื่น
- การเมืองในองค์กรมักมีการเลือกข้าง พยายามรับฟัง และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายของแต่ละกลุ่ม แต่ควรที่จะรู้จักปกป้องตัวเอง หลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องมากเกินไป
- อย่าเติมเชื้อไฟ เราสามารถรับมือกับการเมืองในองค์กรได้ส่วนหนึ่งด้วยการรับฟัง ไม่แสดงออกหรือร่วม “เติมเชื้อไฟ” เข้าไปด้วย



กิจกรรมที่ 13. การทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานแทงข้างหลัง

ใช้ชีวิตให้สุข สนุกกับงานที่ใช้

jobsDB.com



วิธีเช็คบิลเพื่อนร่วมงาน แทงข้างหลัง

1 บึง สงบ สบายทุกความ
เคลื่อนไหว



2 ทำตัวเป็น
กองฟืนสูงชันหลักฐาน

3

หาโฆษณาประจำตัว



4 หากกรรมการห้ามยก



5

คิดบวกไว้เถิด
จะเกิดผล



กิจกรรมที่ 14. พฤติกรรมกลั่นแกล้งกีดกัน เล่นพวก ในการทำงานของหน่วยงาน

พฤติกรรมแบบไหน เข้าข่าย “กลั่นแกล้ง” (Bully) ในที่ทำงาน



- เก็บข้อมูลสำคัญไว้คนเดียว ไม่ส่งมอบให้ผู้เกี่ยวข้อง
- หัวเราะเยาะพฤติกรรม ความเห็นของคนอื่น หรือมองเหินเป็นเรื่องตลก
- มอบหมายงานที่ยากมากๆ เกินกว่าที่พนักงานนั้นจะทำได้ ตามเงื่อนไข
- กอด/กอนาน หรือความรับผิดชอบหลักจากพนักงานที่เคยมีอยู่อย่างไม่มีเหตุผล
- เพิกเฉย หรือไม่ใส่ใจพนักงาน
- ล้อเลียนพฤติกรรมคนอื่นในที่ทำงาน
- ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- กลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่างๆ
- ข่มขู่ คุกคามหรือสร้างความรุนแรงต่อผู้อื่น
- กล่าวโทษ/กล่าวหาโดยไม่มีมูลความจริง



กิจกรรมที่ 15. ปัญหาการทำงานจริงที่ท่านเผชิญอยู่ด้วยความระทึกใจ, เครียด, ขมขื่น จากประสบการณ์ทำงานจริง ที่ท่านอยากตะโกนขอความช่วยเหลือ

พฤติกรรมของ “หัวหน้า” ที่ทำให้ลูกน้องต้องลาออก

Think People Consulting

Show disrespect for employees in lesser positions
ไม่ยอมรับ ถูกดูหมิ่น

Have unrealistic expectations
คาดหวังในผลงานที่ไม่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

Be overly critical
วิพากษ์วิจารณ์มากเกินไป

Gossip about other employees
นินทาพนักงานคนอื่นให้พนักงานอีกคนฟัง

Overwork employees
มอบหมายงานมากเกินไป

Don't listen when employees voice their opinions
ไม่ฟังความคิดเห็นพนักงาน

Play favorites
เลือกที่รักมักที่ชัง เลือกปฏิบัติ

Micromanage their employees
ลงรายละเอียดทุกจุด ไม่ปล่อยให้พนักงานมีโอกาสตัดสินใจ

Break Promises
ไม่รักษาสัญญา



Photo designed by Freepik

ที่มา : www.prakal.com

พฤติกรรมของ “ลูกน้อง” ที่ทำให้หัวหน้าต้องลาออก

ไม่ให้การยอมรับ โดยไม่มีการพูดคุย ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ พฤติกรรมที่แสดงออกก็คือ ไม่พูดคุย ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจเวลาที่ประชุมกับหัวหน้าไม่ปล่อยให้หัวหน้าพูดไป ไม่สนใจไป พนักงานน้อยใจ แต่ไม่พูด

บันทึกหัวหน้าใจ นายอีกระดานหนึ่งปี พนักงานบางคนเป็นสติกกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปอีก

รวมหัวกันต่อต้าน ลุกขึ้นมาร่วมตัวกันเป็นกลุ่มอย่างนี้ ก็ว่า ที่เวลาทำงานที่ไม่เคยดีเพราะเป็นกันเองหรือคนดีแต่รวมตัวกันเพื่อต่อต้าน หัวหน้าคนไหนดี แบบว่า จดเข้า ก็จะไม่มีการพูดคุย ไม่สนใจ ไม่ให้ความร่วมมือ หัวหน้าสั่งมาอะไร ก็ไม่ทำ

กระโดดข้ามหัว หัวหน้าไปหาคนที่สูงกว่า พนักงานบางคนก็ไปพฤติกรรมที่ไม่ให้การยอมรับหัวหน้าของเขานะ เวลามีปัญหาอะไรในการทำงาน ก็กระโดดข้ามเขาไป ไม่ยอมคำปรึกษาจากนายของหัวหน้าแต่ขออีกชั้นหนึ่ง

ทำลายและลงมือหัวหน้า พนักงานบางคนมีพฤติกรรมชอบลงมือหัวหน้าเอง เพราะเขาเชื่อว่านี่ก็เพื่อความดีในหัวหน้าใหม่ ก็เลยต้องทำลายความรู้ความสามารถกับ

กลับแกล้ง บางองค์กร พนักงานจะมีพฤติกรรมที่ดูรุนแรงไม่ฟังอะไรที่สั่งงาน ถ้าขึ้น อาจหาอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ ก็จะถูกพนักงานนำมาขว้างเพื่อกลับแกล้งกลับ เช่น เวนเอาใบปลิวในภาพเพื่อหัวหน้าบ้าง เอาขยะใส่ในถังขยะของหัวหน้าบ้าง ฯลฯ



Photo designed by Freepik

ที่มา : www.prakal.com

ลักษณะขององค์กร วิกฤติ

1. ผลกำไรลดน้อยลง
2. ทีมงานล้มเหลว โดยเฉพาะการทำงานของบุคลากรขาดความร่วมมือกันแตกแยก ไม่สามัคคี
3. บุคลากรทำงานไม่เต็มศักยภาพ
4. ผลผลิตด้านคุณภาพตกต่ำ ทั้งคุณภาพและการบริการลูกค้า ลูกค้าลดลงอย่างรวดเร็ว
5. ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น
6. มีเสียงร้องเรียนมากเป็นพิเศษ
7. บุคลากรไม่พอใจผลงานขององค์กร
8. การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ
9. การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ

CR: ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป
ดร.สมชาย เทพแสง/อรจิรา เทพแสง



Think People Consulting

ลักษณะบุคคลที่มีปัญหาในองค์กร

1. เห็นแก่ตัว และไม่คอยคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่น
2. มองโลกในแง่ร้าย ไม่เคยคิดว่างานต่างๆ จะสำเร็จ
3. วิพากษ์วิจารณ์ ให้ความเห็นต่อผู้อื่นแต่ไม่เคยลงมือทำอะไร ชอบวิพากษ์วิจารณ์หรือจับผิดต่องานของผู้อื่น
4. ไม่กล้าเสี่ยง ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ไม่คิดนอกกรอบ พอเจอสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะดีกว่าแต่ไม่เหมือนเก่า ก็ปฏิเสธทำเสีย
5. กองหน้า เอาแต่รู้อย่างเดียวไม่สนใจกองกลางและกองหลัง ชอบริเริ่มโครงการใหม่แต่พอโครงการใหม่เกิดขึ้นก็จะทิ้งงานดังกล่าวและโผล่ไปทางอื่นใหม่ๆ อีก
6. อารมณ์แปรปรวน อารมณ์จะขึ้นๆ ลงๆ ป่วย
7. เสนอหน้า อยากทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง แต่พอได้ทำกลับทำและทะเลาะโยนความผิดให้ผู้อื่น
8. คนอื่นโง่หมด นอกจากเขาคนเดียวที่ฉลาดกว่าเพื่อน



Pic source: 123rf.com

CR: ผู้นำทะลุคัมภีร์/ ดร.พสุ เดชะรินทร์

Think People Consulting

ขอให้ทุกท่านโชคดี ท่านได้รับพร 6 ประการแล้ว

“ เรียนรู้ ทำงานตามกฎกติกา ”
“ ไม่กล้า ไม่บ้า ไม่คิดช้า ”
“ เอาตัวให้รอด เกษียณปลอดภัย ”

“ รู้เขา รู้เรา รู้นาย รู้กฎหมาย ”
“ จะไปต่อ หรือ รอจังหวะ ”
“ ลงสู้ ต้องพร้อม ต้องชนะ ”





Self Studies

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณี 16 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้ อำนาจ และใช้
ดุลพินิจตามอำเภอใจ

- นักวิชาการศึกษา 7 ว. ของ สอศ. ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา โดยปรากฏว่า สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาฯ ได้แบ่งกลุ่มงานภายในใหม่ แต่กลับกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ 2 ตำแหน่งซ้อนกันอยู่ คือ 368 และ 403 ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าไม่ถูกต้อง เพราะ หน.กลุ่มเลขที่ 368 ยังปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้ากลุ่มอยู่

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 16 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งที่บิดเบือนการใช้อำนาจ และใช้ดุลพินิจ ตามอำเภอใจ (ต่อ)

- พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า ตำแหน่ง 8 ว เลขที่ 403 เป็นตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานการเรียนการสอนเดิม ซึ่งเกษียณอายุ ก่อนกำหนด ทำให้ตำแหน่งว่างลง เมื่อ ก.พ. เห็นชอบให้ แบ่งกลุ่มงานใหม่ นำเลขที่ 403 มาใช้คัดเลือกในตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม ซึ่งหัวหน้าเก่า เลขที่ 368 ยังนั่งอยู่ การนำ 403 มาทับซ้อน 368 เป็นการ บิดเบือนการใช้อำนาจ
- จึงวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง ที่รับโอนข้าราชการครูรายหนึ่ง มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และให้ดำเนินการใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 17 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งการคัดเลือก ผู้อำนวยการ สำนักพุทธจังหวัดที่มีชอบ รวม 13 ตำแหน่ง

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

กรณีที่ 18 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน หัวหน้าสำนักงานจังหวัด 69 ราย

- นาย ม. หัวหน้าสำนักงานจังหวัด สังกัด สป.มท. ได้ร้องทุกข์ กรณีได้คะแนนผลการประเมิน รอบ 2 (1 เมย. ถึง 30 กย. 2553) 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับดีเด่น แต่กลับได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 2.860 ซึ่งเป็นเกณฑ์เกือบต่ำสุด
- ประเด็นวินิจฉัยแรก ปลัดมท.ในฐานะผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน สามารถแบ่งกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ออกเป็น 3 กลุ่มย่อยได้หรือไม่
- เห็นว่าได้ โดยอาจจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้แต่ละกลุ่มน้อยกว่าร้อยละ ๓ ก็ได้ ตามนัย ว 28 ปี 2552 และหนังสือเวียน ก.พ. ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่พุ่งขึ้น

กรณีที่ 18/2 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงาน
จังหวัด 69 ราย ต่อ

- ประเด็นวินิจฉัยที่สอง การที่ปลัดฯเลื่อนเงินเดือนให้แก่ กลุ่ม
หน.สนจ. ๖๙ คน ในวงเงิน ๒.๘๐% โดยคนที่มีคะแนน
98.00 - 100.00 % ได้เลื่อน 2.86 % ของฐานคำนวณ และ
ให้ผู้ที่มิมีคะแนน 92.00 - 97.99 % ได้เลื่อนเงินเดือน 2.85 %
เป็นธรรมหรือไม่
- การที่ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อ
เลื่อนเงินเดือนกลุ่ม หน.สนจ.ว่า ช่วงคะแนน 90 - 100 ให้ 2.80- 6.00
% ไม่อาจทราบว่าตนเองจะได้เลื่อนร้อยละเท่าใด อีกทั้งไม่ได้จำแนกตาม
ระดับที่แบ่งกลุ่มคะแนน จึงเป็นการประกาศที่ไม่ถูกต้องตาม ข้อ 4 วรรค
สี่ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
- ทำให้ผู้ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่างกัน ได้เลื่อนในอัตราร้อยละที่
เท่ากัน และทำให้ผู้ที่ได้คะแนนในระดับเดียวกัน ได้เลื่อนเงินเดือนใน
อัตราร้อยละที่ไม่เท่ากัน จึงไม่เป็นธรรม

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 18/3 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงาน
จังหวัด 69 ราย --ต่อ

- สาเหตุสำคัญ ปลัดฯพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ หน.สนจ.ที่มีผลงานต่างกันทั้ง ๒ กลุ่ม ในอัตราร้อยละที่ใกล้เคียงกันมาก โดยต่างกันเพียงร้อยละ 0.01 เท่านั้น จนกระทั่งไม่สามารถจำแนกความแตกต่างคะแนนดีเด่นกับคะแนนดีมากได้

- ประเด็นที่ 3 การที่ปลัดฯใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เหลือร้อยละ ๐.๒๐ ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งกันเป็นวงเงินส่วนกลาง เลื่อนเป็นกรณีพิเศษเพิ่มเติมจากการเลื่อนปกติให้กับ หน.สนจ. 5 คน นั้น ชอบหรือไม่

- เห็นว่า 5 คน มีผลงานดีเด่นจริง เป็นการใช้ดุลพินิจภายในกรอบอำนาจของ ปลัดฯ ตามนัย ม. 74 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบ

- ก.พ.ค. จึงมีคำวินิจฉัยให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย

- 1) ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเฉพาะในส่วนของการเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดจำนวน ๖๙ คน

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น

กรณีที่ 18/4 ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหัวหน้าสำนักงาน
จังหวัด 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

- แล้วประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินดังกล่าวให้ทราบเป็นการทั่วไป

- พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 ตค. 2553 เป็นต้นไป และ

3) หากผลการดำเนินการดังกล่าวกระทบกับคำสั่งอื่นใดก็ให้ยกเลิกคำสั่งนั้น

กรณีที่ 19 ร้องทุกข์ถูกปลัดกระทรวงสอบวินัยซ้ำในเรื่องเดียวกัน

- ผู้ตรวจราชการกรมรายหนึ่ง ได้ร้องทุกข์ กรณีปลัดฯ แต่งตั้ง ก. สอบวินัยไม่ชอบ เพราะมูลเหตุเดียวกันนี้ กรมได้แต่งตั้งก.สืบข้อเท็จจริงและให้ว่ากล่าวตักเตือนไปแล้ว ซึ่งต่อมาได้รับการล้างมลทิน (เมื่อวันที่ ๕ ธค. ๒๕๕๐) ดังนั้นจึงเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำ
- เห็นว่ากรมได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยจึงได้เตือน แต่กรมไม่ได้รายงานการว่ากล่าวตักเตือนไปยัง อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อพิจารณา การที่มีผู้มาร้องให้ปลัดสอบวินัย กรณีจึงถือว่าผู้ร้องทุกข์ยังไม่ได้รับผลจากม. 6 แห่งพ.ร.บ.ล้างมลทินฯ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้นปลัดฯจึงมีอำนาจแต่งตั้งก.สอบสวนทางวินัยแก่ผู้ร้องทุกข์ได้

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

- กรณีที่ 20/1 คะแนนประเมินสูงดีเด่นถึง ๙๒.๕%
ทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ
- ร้องว่าได้เครื่องชั้นในเครื่องปีหลังของปีงบฯ๒๕๕๒ ทั้งที่ผลประเมินดีเด่น (๙๒.๕%) ไม่เป็นธรรม ทั้งในทางปฏิบัติ ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับเครื่องปีหลัง
- พบว่า ได้คะแนนสูง แต่เป็นลำดับสุดท้าย, สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่น ไม่ยอมไป, มีข้าราชการอีก ๑๗ คนก็ได้เครื่องชั้น และไม่มีหลักเกณฑ์ ก.พ.ให้ข้าราชการทุกคนต้องได้หนึ่งขั้นสำหรับเครื่องปีหลัง
- วินิจฉัยว่า ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

- กรณีที่ 20/2 กรณีคะแนนประเมินสูงถึง ๙๒.๕% ทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ ต่อ
- ร้องว่าได้ร้องขึ้นในครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ทั้งที่ผลประเมินดีเด่น (๙๒.๕%) ไม่เป็นธรรม ทั้งในทางปฏิบัติ ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับครึ่งปีหลัง
- พบว่า ได้คะแนนสูง แต่เป็นลำดับสุดท้าย, สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่น ไม่ยอมไป, มีข้าราชการอีก ๑๗ คนก็ได้ร้องขึ้น และไม่มีหลักเกณฑ์ ก.พ.ให้ข้าราชการทุกคนต้องได้หนึ่งขั้นสำหรับครึ่งปีหลัง
- วินิจฉัยว่า ฟังไม่ขึ้น ให้ยกคำร้องทุกข์

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณี ที่ 21/1 ตำแหน่งที่ครองปรับระดับสูงขึ้น ก.คัดเลือก
ให้คะแนนลำดับที่หนึ่ง แต่ปลัดกลับแต่งตั้งลำดับที่สอง

- ประเด็นที่วินิจฉัยข้อแรก การดำเนินการคัดเลือก ถูกต้องตาม
กฎหมาย หรือไม่
- การแต่งตั้งประเภทอำนวยการระดับสูง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน 2551 ม.57 (5) ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้แต่งตั้ง และ ม. 63
การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และ
ขณะที่ยังไม่ได้ออกกฎ ให้เป็นไปตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1006/ว
7 ลงวันที่ 6 มีค. 2552
- การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งอำนวยการระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนด
ในหนังสือ ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กย. 2540 คือมี
คณะ ก.คัดเลือกเสนอ 3 ชื่อ ต่อ 1 ตำแหน่ง

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 21/2 ตำแหน่งที่ครองได้ปรับระดับสูงขึ้น ก.คัดเลือกให้คะแนนที่ 1 แต่ปลัดแต่งตั้งที่ 2 (ต่อ)

- ปลัดกระทรวงเลือกได้จาก 3 ชื่อ ที่คณะกรรมการเสนอ ซึ่งกรณีนี้เป็นไปตามกฎที่ ก.พ. กำหนด
- ประเด็นที่ 2 การแต่งตั้ง เป็นการเลือกปฏิบัติ และไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่
- ปลัดกระทรวงได้คำนึงถึงประโยชน์ราชการพึงได้รับ
- ก.พ.วางหลัก ไม่จำเป็นต้องเลื่อนแต่เฉพาะผู้ครองตำแหน่ง หากตำแหน่งได้ปรับระดับสูงขึ้น เนื่องจากปริมาณคุณภาพของตำแหน่งมิใช่ตัวบุคคล
- ก.พ.ค. จึงวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณี 22/1 แต่งตั้งไม่เป็นธรรม และขอให้ลงโทษปลดกระทรวง

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

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 22/2 แต่งตั้งไม่เป็นธรรม และขอให้ลงโทษ ผู้บังคับบัญชา - ต่อ

- อธิบดีร้องถูกปลดกระทรวงแต่งตั้งไปรก.ผตร.และยังให้ ผตร.มารก.อธิบดี แทนผู้ร้องทุกข์และร้องให้ลงโทษปลดกระทรวงที่อาฆาตและใช้ดุลพินิจมิชอบ
- ประเด็นที่ขอให้ ก.พ.ค.พิจารณาลงโทษปลดกระทรวงฐานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และมีเจตนาฝ่าฝืนจริยธรรมนั้น
- เห็นว่าคำร้องทุกข์ดังกล่าวเป็นการกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.จะวินิจฉัย

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 23/1 ร้องปลัดขยายน้องสาวเป็นผอ.สำนัก

- ผู้เชี่ยวชาญร้องปลัดกระทรวงส่งยายน้องสาวที่เป็น ผอ.สำนักหนึ่ง ไปอีกสำนักหนึ่งในกรมเดียวกัน ทั้งที่ผู้ร้องขอตำแหน่งนี้แต่ไม่ได้
- ข้อเท็จจริงพบว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ย้ายตามหนังสือ ก.พ.ที่นร 0708/ว 9วันที่ 12 พค.2535 ให้อำนาจปลัดฯเป็นผู้ส่งย้ายโดยยึดเหตุผลและความจำเป็น โดยอธิบดีเสนอผ่านคณะผู้บริหารซึ่งได้หารือและเห็นชอบ เสนอปลัดออกคำสั่ง

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 23/2 ร้องปลัดขัยนางสาวเป็นผอ.สำนัก -ต่อ

- แม้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติ แต่ก็มีใช้สิทธิตามกฎหมายอันจะพึงเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งให้ตนดำรงตำแหน่งได้
- และเมื่อไม่ได้รับการแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ในฐานะการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญของผู้ร้องทุกข์ก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่อย่างใด

เรื่องร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 24 ร้องทุกข์ถูกปลัดฯ สอบวินัยซ้ำ

- ผู้ตรวจราชการกรมรายหนึ่ง ร้องถูกปลัดฯ แต่งตั้ง ก.สอบวินัย ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะกรมได้ตั้ง ก.สืบข้อเท็จจริง และได้กล่าวตักเตือนแล้ว และต่อมาได้รับการล้างมลทิน ดังนั้น การแต่งตั้ง ก.สอบวินัยจึงเป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำ
- ข้อเท็จจริงอธิบดีเห็นว่า เป็นเรื่องเล็กน้อย จึงว่ากล่าวตักเตือนต่อมา ปลัดฯ ได้รับหนังสือร้องจากนาย ส. และเห็นว่า การดำเนินการของ กรม เป็นการดำเนินการเบื้องต้นก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการ ดำเนินการทางแต่งตั้ง ก.สอบสวน จึงสั่งสอบ
- จึงไม่เป็นการดำเนินการทางวินัยซ้ำแต่อย่างใด กรณีจึงถือว่าผู้ร้องทุกข์ยังไม่ได้รับผลจากม. 6 แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ ดังนั้น ปลัดฯ จึงมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะ ก.สอบสวนทางวินัยแก่ผู้ร้องทุกข์ได้

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 25/1 ร้องทุกข์ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

- ข้าราชการหญิงนักวิชาการรายหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 ปี53 ไม่เป็นธรรม ได้เพียงผลงานดี ขอเป็นดีเด่น
- พบว่า 1) การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ทางหน่วยงานต้นสังกัด ได้จัดทำแล้ว
- 2) ที่กำหนดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดนั้น ได้มีดำเนินการแล้ว ข้อเท็จจริงปรากฏตามรายงานการประชุมกลุ่ม ฯ
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลง ในส่วนนี้เป็นไปตามประกาศของส่วนราชการ และรายงานการประชุมกลุ่ม รวมทั้งจากรายงานของคณะกรรมการ กลั่นกรองฯร่างตัวชี้วัด

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 25/2 ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ (ต่อ)

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

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 26/1 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธานคณะกรรมการคัดเลือกชี้না

- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สธจ.หนึ่ง ได้ร้องทุกข์ว่า การคัดเลือกตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ด้านส่งเสริมพัฒนา ระดับเชี่ยวชาญ ไม่เป็นธรรม เนื่องจากกรรมการอยู่ภายใต้การชี้นำของประธาน (สธจ.) ที่ใช้การสอบข้อเขียนการสัมภาษณ์ และการให้คะแนนตามหัวข้อที่ประเมินไม่เป็นธรรม และการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียนไม่เป็นธรรม
- กรณีเริ่มจาก ผวจ.ฯ ได้ออกประกาศจังหวัดรับสมัคร จากนั้นได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะ ก.คัดเลือก ฯ แล้วแจ้งหลักเกณฑ์ โดยมีการประเมินรวม 5 หัวข้อ ซึ่งหัวข้อที่ 5 มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ผลการประเมินปรากฏว่า นาย บ. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคได้รับการคัดเลือกลำดับที่ 1

ตัวอย่างร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น

กรณีที่ 26/2 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธานคณะกรรมการ
คัดเลือกขึ้นำ (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 ปลัดกระทรวงฯ เลือกนาย บ. แล้วแจ้งจังหวัดฯทราบ
- พิเคราะห์ว่ามีอำนาจตามหนังสือฯ ว 16/2538 และที่ สธ. 0201.036/ว 31 ลงวันที่ 1 กพ. 2553
- พิเคราะห์ว่าการกำหนดหัวข้อประเมินเป็นไปตาม ว 16/2538 ผู้สมัครมีสิทธิเท่าเทียมกัน และผลการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้สอบ

กรณีที่ 26/3 ร้องทุกข์คัดเลือกไม่เป็นธรรม ถูกประธาน คณะกรรมการคัดเลือกชี้ว่า (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

ฝากให้คิดหาเราเป็นหัวหน้า

: กิจกรรมทักษะบริหารงานบุคคล 58 ข้อ

- ข้อ 1. ลูกน้องมีวินัยแต่ขาดความรับผิดชอบ กับลูกน้องมีความรับผิดชอบแต่ขาดวินัย จะเลือกลูกน้องแบบไหนดีกว่ากัน
- ข้อ 2. ทำอย่างไร ถ้ามีลูกน้องที่เก่ง แต่มีพฤติกรรมที่ไม่ดี
- ข้อ 3. จัดการลูกน้องให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำอย่างไร
- ข้อ 4. อยากกระตุ้นให้ลูกน้องซึ่งค่อนข้างอาวุโส เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ควรทำอย่างไรดี
- ข้อ 5. ลูกน้องขอลาหยุดช่วงที่มีวันหยุดยาวบ่อยๆ ทำยังไงดี

ข้อ 6. ลูกน้องมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับหัวหน้าอีกแผนก ควรทำอย่างไรดี

ข้อ 7. ลูกน้องพฤติกรรมแย่งหลัง บรรจเป็นพนักงานประจำ ควรทำอย่างไรดี

ข้อ 8. อยากช่วยโปรโมทลูกน้อง แต่ติดที่บุคลิกภาพไม่ดี

ข้อ 9. อยากช่วยเหลือพนักงานใหม่ ให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ 10. คนเก่าไม่ยอมให้ความร่วมมือ ใช้วิธีการใหม่ๆ ควรทำอย่างไรดี



กิจกรรม ลองตอบคำถาม 58 ข้อ

- ข้อ 11 เด็กรุ่นใหม่ ทำไมทำงานไม่ทน
- ข้อ 12 ลูกน้อง ทำงาน แค่เท่าที่สั่ง ไม่สั่ง ไม่ทำ
- ข้อ 13 ลูกน้องติดเกม กันทั้งแผนก งานการไม่เป็นอันทำ
- ข้อ 14 อยากให้พนักงานทำงานแบบมืออาชีพและมีเป้าหมาย
- ข้อ 15 มาสาย แต่กลับก่อนเป็นประจำ ทำอย่างไรดี

ข้อ 16 เมมา...ไม่ทำงาน

ข้อ 17 เมื่อลูกน้อง คือญาติหรือลูกที่ไม่เต็มใจทำงาน

ข้อ 18 ทำยังไงกับลูกน้อง ที่ทำงานไม่ได้ตั้งใจ

ข้อ 19 กลุ้มใจ...ลูกน้องทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว ไม่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติม

ข้อ 20 ทำยังไง ให้คนเก่ง และดี อยู่กับองค์กร นานๆ



กิจกรรม ลองตอบคำถาม 58 ข้อ

- ข้อที่ 21 ลูกน้องพูดจาไม่ไว้หน้า
ตีแสบหน้า กลางห้องประชุม
- ข้อ 22 ลูกน้องติด Social
Network ชะจนไม่เป็นอันทำงาน
- ข้อ 23 กระดิกตัวไปไหนไม่ได้
เพราะลูกน้อง ไม่กล้าตัดสินใจ
อะไรสักอย่าง
- ข้อ 24 ลูกน้องประสบความสำเร็จสูงกว่า
เลยไม่เข้าไปกำกับการทำงาน
กลายเป็นว่า ทำตามใจฉัน ไม่
เป็นไปตามแผนที่ตกลงร่วมกันไว้
- ข้อ 25 ฝ่ายบริหารมองว่า งานที่
มอบให้เรารับผิดชอบไม่มี
ประสิทธิภาพ

ข้อ 26 ครอบครัวยุติเริ่มแตกแยก เพราะ
ไม่มีเวลา ควรทำอย่างไร

ข้อ 27 เห็นเขาพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในฐานะเจ้าของกิจการ ควรพัฒนา
ภาวะผู้นำด้านใด

ข้อ 28 การทำงาน ที่มีคนตัดสินใจ
หลายคน

ข้อ 29 อยากสร้างวัฒนธรรม การไม่
ยืมเงินในที่ทำงาน

ข้อ 30 เป็นหัวหน้างานใหม่ แต่ถูก
ทีมงานเก่าต่อต้าน ควรทำอย่างไรดี



กิจกรรม ลองตอบคำถาม 58 ข้อ

- ข้อ 31 คนเป็นโสดต้องทำงานมากกว่าคนมีครอบครัว รู้สึกไม่ยุติธรรม
- ข้อ 32 ของใช้ในหน่วยงาน น่าจะถูกขโมย แต่ระบบตัวไม่ได้ ไม่อยากเป็นแพะรับบาป
- ข้อ 33 ให้ช่วยกันกำหนด ลักษณะนิสัยอย่างไรที่จะช่วยให้ทำงานแล้วมีความก้าวหน้า และนิสัยที่จะเป็นอุปสรรค
- ข้อ 34 เบื่อมากลูกค้ายะเอาโนนเอานี่ นอกเหนือจากสัญญา
- ข้อ 35 ให้ลองหาเทคนิคการบริหารเวลา เป็นปัญหาคลาสสิกสำหรับคนทำงานทุกคน

ข้อ 36 อะไรคือความท้าทายที่ผู้นำต้องจัดการ และทักษะใหม่ที่ต้องมี ในโลกยุคใหม่

ข้อ 37 ได้ย้ายไปแผนกใหม่ แต่ลูกน้องเก่งกว่า ทำอย่างไรให้ได้การยอมรับ

ข้อ 38 เพื่อนย้ายมาเป็นลูกน้องเรา เพื่อนกับงาน จะแยกจากกันอย่างไร เพื่อลดแรงกดดัน จากเพื่อนร่วมงานคนอื่น

ข้อ 39 เพื่อนร่วมงาน ไม่อยากคบด้วย เพราะเรามีตำแหน่งที่ต่ำกว่า

ข้อ 40 ไม่อยากเป็นแพะ เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน จับมือใครดมไม่ได้

กิจกรรม ลองตอบคำถาม 58 ข้อ

- ข้อ 41 การต่อรองให้ได้ผล จะใช้วิธีใด
- ข้อ 42 จงหา 10 เหตุผลของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ
- ข้อ 43 อุตสาหกรรมตั้งใจทำงานหนัก แต่งานไม่สำเร็จ ไม่มีใครมองเห็น
- ข้อ 44 ทำไมการพัฒนาคนต้องให้ผู้บริหาร คอยตอกย้ำ แค่มอบแผนงานไปได้หรือไม่
- ข้อ 45 แก้ปัญหาอย่างไร เมื่อเผชิญเหตุการณ์เกิดจากพวกที่ชอบสร้างสถานการณ์ ให้คนอื่นเสื่อมเสีย
- ข้อ 46 ควรบริหารอารมณ์โกรธในที่ทำงานอย่างไรดี
- ข้อ 47 เป็นทอม แล้วผู้ใหญ่ไม่ยอมรับทำยังไงดี
- ข้อ 48 องค์กรพยายามสร้างความผูกพันในองค์กร จะได้ผลหรือไม่ จะวัดอย่างไร
- ข้อ 49 งานไม่เดิน เพราะเกี่ยงกันทำงาน
- ข้อ 50 จากเพื่อนร่วมงาน กลายเป็นคู่แข่ง จะวางตัวอย่างไรดี



กิจกรรม ลองตอบคำถาม 58 ข้อ

- ข้อ 51 เพื่อนร่วมงาน ละเมิด ความเป็นส่วนตัว จนเริ่มอึดอัด
- ข้อ 52 หน่วยงานกำลังจะ ประเมินผลประจำปี เครียด มาก เพราะผลงานไม่โดดเด่น
- ข้อ 53 ลูกน้องหนีไม่ยอม ทำงานเกินเวลาจะแก้ปัญห อย่างไรดี
- ข้อ 54 ทำงานเสนอ โดนตี ตกหมด พอถามว่าเจ้านาย ต้องการอะไร เจ้านายดัน ตอบว่า I don't know
- ข้อ 55 ทำงานกับคนที่ไม่ฟัง บ่อยครั้งที่มักพบเจอคนที่ไม่ค่อย สนใจฟังในสิ่งที่เรากำลังพูด ทำ อย่างไรดี
- ข้อ 56 เจ้านายอายุน้อย ไม่กล้า ตัดสินใจเลย เชื่อฟังแต่ความคิด ของผู้อาวุโสทักษะสูงในองค์กร แต่ ขาดวิสัยทัศน์
- ข้อ 57 เจ้านายไม่รับฟังความ คิดเห็นของลูกน้อง เพราะเชื่อมั่น ในตัวเอง
- ข้อ 58 หัวหน้าไม่ฟังใคร ชอบสั่ง ใครๆก็ไม่อยากร่วมงานด้วย