

ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม



กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร



ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร
ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม

ประจำปีงบประมาณ 2563

กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำนำ

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) เป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของกรุงเทพมหานครต่อข้าราชการกรุงเทพมหานคร อันเป็นกลไกตรวจสอบภายในระบบของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยทำหน้าที่หลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม รวมทั้งการเสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาของพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. ในฐานะฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้รวบรวมคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยจัดทำเป็นรูปเล่มในชื่อของหนังสือ “ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้พิทักษ์คุณธรรม” เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานบุคลากรของผู้บังคับบัญชาในทุกๆระดับ รวมทั้งยังเป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดโทษของผู้บังคับบัญชาได้อีกด้วย อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างให้ระบบคุณธรรมเกิดขึ้นในระบบราชการของกรุงเทพมหานคร โดยมีมาตรฐานการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือหนึ่งในการดำเนินการดังกล่าว

ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้บริหารและข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวมทั้งประชาชนที่สนใจทุกท่านไม่มากก็น้อย สมดังเจตนารมณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.ก.

สารบัญ

1

ก.พ.ค.
กรุงเทพมหานคร

5

การอุทธรณ์

14

การร้องทุกข์

22

การคุ้มครอง
ระบบคุณธรรม

29

คำพิพากษา
ศาลปกครอง

51

คำวินิจฉัย
ก.พ.ค.
กรุงเทพมหานคร

1

ก.พ.ค.

กฤษฎีกาพมกราบคส

ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

เดิมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ปัจจุบัน คือ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร หรือ ก.ก.) โดยทำหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะนิติบัญญัติ โดยออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ
2. ลักษณะบริหาร โดยพิจารณาอนุมัติเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดขอมา
3. ลักษณะตุลาการ โดยพิจารณาการลงโทษข้าราชการในบางกรณีและพิจารณาอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์บางกรณี

การให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในขณะนั้น มีบทบาททั้ง 3 ลักษณะ จึงมีความไม่เหมาะสมอยู่ 2 ประการ คือ

1. ทำให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เป็นองค์กรที่ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเอง ปฏิบัติเอง และตัดสินใจขาดเอง ทำให้หลักประกันความเป็นธรรมของข้าราชการหย่อนไป
2. ทำให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ฝ่ายบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร ไม่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการได้เต็มที่ เนื่องจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ในขณะนั้น เป็นองค์กรในกำกับของฝ่ายบริหาร มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นฝ่ายการเมืองเป็นประธานกำกับอยู่ ซึ่งในการพิจารณาอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ต้องเสนอความเห็นให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะนายกรัฐมนตรีสั่งการ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไม่มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจที่จะคุ้มครองความเป็นธรรมและความมั่นคง ในการดำรงสถานภาพของข้าราชการได้เพียงพอ

ดังนั้นในการปรับปรุงกฎหมายของกรุงเทพมหานครจึงกำหนดให้มีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 288 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จึงได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ขึ้น จำนวน 5 คน โดยต้องทำงานเต็มเวลา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี นับตั้งแต่วันที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว ซึ่ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมโดยยกบทบาทลักษณะตุลาการจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไปเป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) เพื่อทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการรวมทั้งพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

2. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

3. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

4. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม

5. ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

6. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

จากเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การพิทักษ์ระบบคุณธรรมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการควบคู่ไปกับการประกันความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จึงปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักประกันความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานเป็นการประจำ และมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีหลักความเป็นอิสระและเป็นกลางในการพิจารณาวินิจฉัย เนื่องจากคณะกรรมการคัดเลือก ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลางและไม่เกี่ยวข้องกัฝ่ายการเมือง ทำให้ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร ไม่ได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหน่วยงานใด และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงวาระเดียว อีกทั้งใช้หลักฟังความสองฝ่ายและหลักประกันความเป็นธรรมในการแสวงหาข้อเท็จจริงด้วยระบบไต่สวนเช่นเดียวกับศาลปกครอง เปิดโอกาสให้คู่กรณีได้โต้แย้งข้อกล่าวอ้างของอีกฝ่าย และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ ตลอดจนคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีผลยุติเป็นที่สุดผูกพันผู้บังคับบัญชาให้ต้องปฏิบัติตาม.

2

การอุทธรณ์

การอุทธรณ์

1. ความหมาย

การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนด ร้องขอรับความยุติธรรมจากองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย ให้ยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่เพื่อให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ตน

2. เงื่อนไขในการอุทธรณ์

การอุทธรณ์เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการอุทธรณ์และพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2555

2.1 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่

(1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก

(2) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด เช่น เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ที่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เป็นต้น

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องอุทธรณ์เพื่อตนเองเท่านั้น ไม่อาจอุทธรณ์แทนผู้อื่นได้

2.2 การอุทธรณ์ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือคำสั่งให้ออกจากราชการ ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์
- (2) คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง
- (3) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์
- (4) คำขอของผู้อุทธรณ์
- (5) ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

ในกรณีเป็นการอุทธรณ์โดยทนายทนายหรือผู้ได้รับมอบหมายให้อุทธรณ์แทน ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ปรับสาระสำคัญในหนังสืออุทธรณ์ให้เหมาะสม โดยอย่างน้อยควรมีสาระสำคัญให้สามารถเข้าใจได้ตามหัวข้อข้างต้น

ผู้อุทธรณ์จะมอบหมายให้ทนายความ หรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว ทำการอุทธรณ์แทนได้ กรณีมีเหตุจำเป็น ดังนี้

- (1) เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้
- (2) อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด
- (3) มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร หรือองค์คณะวินิจฉัยเห็นสมควร

2.3 การยื่นอุทธรณ์

(1) ผู้อุทธรณ์ไม่ต้องทำเรื่องเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น แต่ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. โดยให้ถึงวันที่รับหนังสือตามหลักฐานการลงทะเบียนรับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณเป็นวันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์

(2) การส่งหนังสืออุทธรณ์โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ โดยให้ถึงวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ของหนังสืออุทธรณ์เป็นวันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์อาจถอนอุทธรณ์ที่ยื่นไว้แล้ว ก่อนที่องค์คณะวินิจฉัยมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ หรืออาจถอนด้วยวาจาต่อหน้าองค์คณะวินิจฉัยก็ได้

2.4 ระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์ แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่

(1) สำหรับผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ ซึ่งโดยทั่วไปจะถือว่าวันทราบคำสั่งคือวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง

(2) สำหรับการอุทธรณ์แทน มี 2 กรณี ได้แก่

ก. กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตายโดยที่ยังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ ทายาทของผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 90 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์หรือภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

ข. กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้วได้ถึงแก่ความตายก่อนการวินิจฉัยอุทธรณ์ ทายาท ผู้จัดการมรดก ผู้รับสิทธิของผู้อุทธรณ์ หรือผู้มีส่วนได้เสีย อาจมีคำขอเข้ามาแทนที่หรือองค์คณะวินิจฉัยเรียกเข้ามาเนื่องจากคู่กรณีในอุทธรณ์มีคำขอ ในกรณีนี้ต้องยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อองค์คณะวินิจฉัยภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

2.5 การนับระยะเวลาอุทธรณ์

(1) ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันรับทราบคำสั่ง

(2) ในกรณีที่ไม่มี การลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งตาม (1) แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบกับมอบสำเนาคำสั่ง แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง โดยลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง

(3) ในกรณีที่ไม่มีแจ้งคำสั่งตาม (2) และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ให้ส่งสำเนาคำสั่งไปให้ 2 ฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกสั่งลงโทษตาม (1) เก็บไว้เป็นหลักฐาน 1 ฉบับ และให้ลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน 1 ฉบับ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

ว่าผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษตาม (1) ลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งตาม (1) กลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษตาม (1) ได้รับทราบคำสั่งแล้ว

3. การพิจารณาอุทธรณ์

3.1 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ คือ คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ที่ตั้งโดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| (1) กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ จำนวน 2 คน | เป็นกรรมการ |
| (3) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ประธานกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร จะต้องแจ้งคำสั่งตั้ง คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ โดยให้ลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน แล้วมอบสำเนาคำสั่งให้ไว้ 1 ฉบับ หรือกรณีส่งคำสั่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับตามที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ หากพ้น 15 วัน นับแต่วันส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์รับทราบคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร แล้ว

3.2 การอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา

- (1) เป็นเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้ ตามมาตรา 60 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554
- (2) ผู้อุทธรณ์มิใช่เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา 60 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554
- (3) เป็นอุทธรณ์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 60 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

(4) เป็นเรื่องที่ได้เคยมีการอุทธรณ์และได้มีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งที่สุดแล้ว

(5) เป็นกรณีอุทธรณ์ที่ยังไม่ชัดเจนหรือยังมีการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 48 (2) ของกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2555 และกรณีอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา ตามข้อ 49 ของกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ฉบับเดียวกัน

สำหรับทายาทผู้มีสิทธิยื่นอุทธรณ์แทน หากมีกรณีตามที่กำหนดไว้ (1) ถึง (5) ให้ถือว่าเป็นอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณาเช่นกัน

3.3 การคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร

ผู้อุทธรณ์อาจคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ในกรณีดังนี้

(1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ

(5) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(6) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางความสัมพันธ์กับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

การคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ผู้อุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายใน 7 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร (ก่อนการพิจารณาอุทธรณ์) ทำให้กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ถูกคัดค้านต้องงดการปฏิบัติหน้าที่ไว้จนกว่าประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะมีการชี้ขาดในเรื่องการคัดค้านนั้นแล้ว

3.4 การขอแลกเปลี่ยนวาจา

ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอแลกเปลี่ยนการณ์ด้วยวาจาในหนังสืออุทธรณ์หรือยื่นขอภายใน 30 วัน นับแต่วันยื่นหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแลกเปลี่ยนการณ์ด้วยวาจา ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะมีหนังสือแจ้งผู้บังคับบัญชาผู้ออกคำสั่งลงโทษ เพื่อให้มาแลกเปลี่ยนในวันที่มีการพิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาไม่ประสงค์จะแลกเปลี่ยนก็ได้ แต่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ทราบ

3.5 การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

- (1) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระดับโทษแล้ว ให้ยกอุทธรณ์
- (2) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง เช่น กรณีที่เห็นว่าเป็นมูลกรณีวินัยร้ายแรงแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ก็มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรงได้
- (3) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย และผู้อุทธรณ์ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีคำวินิจฉัยให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง แต่ถ้าเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะลดโทษต่ำกว่าปลดออกไม่ได้
- (4) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกโทษ
- (5) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะวินิจฉัยให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ได้รับแจ้งจาก ก.ก. ว่าสมควรเพิ่มโทษจึงจะมีคำวินิจฉัยให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้

3.6 การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ

(1) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมแก่กรณีแล้วให้ยกอุทธรณ์

(2) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(3) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการถูกต้องตามกฎหมาย และเห็นว่ายังไม่มีเหตุที่จะให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการในกรณีเช่นนี้ ให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการต่อไป

(4) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งให้ออกจากราชการไม่ถูกต้องเหมาะสม ให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม

3.7 ระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกิน 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกิน 60 วัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 มาตรา 53 หรือมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

ในส่วนของผู้อุทธรณ์ หากไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร.

3

การร้องทุกข์

การร้องทุกข์

1. ความหมาย

การร้องทุกข์ หมายถึง การที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจและประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว

2. เงื่อนไขในการร้องทุกข์

การร้องทุกข์เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

2.1 ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีความคับข้องใจจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือได้ปรึกษาหารือแล้วแต่ไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงแล้วแต่คำชี้แจงนั้นไม่เป็นที่พอใจ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

2.2 เหตุที่จะร้องทุกข์

ความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(2) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

(3) ประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางอย่างอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือ
ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

(4) ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

2.3 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ มี 2 ประเภท คือ

(1) ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

ก. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก หรือ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี และ
ให้ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ข. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าเลขานุการสภา
กรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต ให้ร้องทุกข์ต่อเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี และให้เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้า
สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ค. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงาน
เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(2) ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

กรณีที่เกิดเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้อำนวยการเขต ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

2.4 วิธีการร้องทุกข์

(1) การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นไม่ได้

ผู้ร้องทุกข์จะมอบหมายผู้อื่นให้ร้องทุกข์แทนได้ กรณีมีเหตุจำเป็นดังนี้

ก. เจ็บป่วยจนไม่สามารถร้องทุกข์ได้ด้วยตนเอง

ข. อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจร้องทุกข์ได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

ค. มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควร

(2) ให้ทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ โดยคำร้องให้ใช้ถ้อยคำสุภาพและอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

ก. ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับติดต่อเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์

ข. การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

ค. ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าเป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์

ง. คำขอของผู้ร้องทุกข์

จ. ลายมือชื่อของผู้ร้องทุกข์ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ร้องทุกข์แทนกรณีที่จำเป็น

(3) ผู้ร้องทุกข์ต้องทำสำเนาคำร้องทุกข์และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร้องทุกข์รับรองสำเนาถูกต้อง 1 ชุด แนบพร้อมคำร้องทุกข์ กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

(4) กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทน หรือกรณีมีการแต่งตั้งทนายความหรือบุคคลอื่นดำเนินการแทนในขั้นตอนใด ๆ ในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์ต้องแนบหลักฐานการมอบหมายหรือการแต่งตั้งมาพร้อมกับคำร้องทุกข์นั้นด้วย

(5) การร้องทุกข์ต้องยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

2.5 การยื่นคำร้องทุกข์

ผู้ร้องทุกข์อาจนำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเองหรือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ และให้ถือว่าวันที่ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี เป็นวันยื่นคำร้องทุกข์ โดยยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ผู้ร้องทุกข์สามารถถอนคำร้องทุกข์ที่ยื่นไว้แล้วได้ แต่ต้องก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดในเรื่องร้องทุกข์นั้น โดยทำเป็นหนังสือขอถอนคำร้องทุกข์ลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์

2.6 การนับระยะเวลาร้องทุกข์

(1) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือให้ถือว่าวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(2) ในกรณีที่ไม่มี การลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งตาม (1) แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบพร้อมสำเนาคำสั่ง และบันทึกวัน เดือน ปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง โดยลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยายามรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(3) ในกรณีที่ไม่มีแจ้งคำสั่งตาม (2) และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ให้ส่งสำเนาคำสั่งไป 2 ฉบับ เพื่อให้เก็บไว้เป็นหลักฐาน 1 ฉบับ และให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่ง แล้วส่งกลับคืน

เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน 1 ฉบับ กรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่ามีผู้รับแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้รับทราบคำสั่งอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว

(4) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์รับทราบหรือควรรับทราบคำสั่งที่ไม่เป็นหนังสือนั้น เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(5) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ดังกล่าวเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

2.7 การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(1) ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิขอแถลงการณ์ด้วยวาจา และหากผู้มีอำนาจวินิจฉัยหรือคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เห็นว่าไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะไม่ให้แถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้บันทึกเหตุผลไว้ด้วย ในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจา ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้มาแถลงแก้ด้วยวาจาในการพิจารณาครั้งนั้น

(2) กรณียื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ หากไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้อีก 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายไว้ด้วย

(3) กรณียื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้คณะกรรมการวินิจฉัย ร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ หากไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้อีก 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุความจำเป็นที่ต้องขยายไว้ด้วย

(4) การคัดค้านผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ต้องมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

ก. เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

ข. มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

ค. มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับบุคคล ตาม ก. ข. หรือ ค.

(5) การวินิจฉัยร้องทุกข์

ก. ถ้าเห็นว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ดำเนินการโดยถูกต้อง และเป็นคำร้องทุกข์ที่รับไว้พิจารณาได้ ให้มีคำสั่งรับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณา

ข. ถ้าเห็นว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ยังไม่ชัดเจนหรือมีการดำเนินการโดยไม่ถูกต้อง ก็ให้มีคำสั่งให้ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็ให้พิจารณาวินิจฉัยต่อไป

ค. ถ้าเห็นว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ไม่อาจรับไว้พิจารณา ให้จำหน่ายเรื่องร้องทุกข์ออกจากสารบบ

2.8 คำวินิจฉัยร้องทุกข์

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ย่อมมีอำนาจหน้าที่ในการทำคำวินิจฉัยร้องทุกข์ เช่น ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณา ยกคำร้องทุกข์ หรือให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปให้เป็นที่สุด และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นในโอกาสแรกที่ทำให้ได้ และเมื่อได้ดำเนินการตามคำวินิจฉัยร้องทุกข์นั้นแล้ว ให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น

คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่สุด และให้ผู้กพ้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติตาม นับแต่วันที่กำหนดไว้ในคำวินิจฉัยร้องทุกข์นั้น ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นต่อไปได้.

4

การพิทักษ์

ระบบคุณธรรม

การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ระบบคุณธรรมในความหมายของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 อาจารย์ประวีณ ฒ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. เคยกล่าวอธิบายความหมายของ “คุณธรรม” ว่ามี 2 ความหมายที่แตกต่างกัน คือ “คุณธรรม” กับ “ระบบคุณธรรม”¹

“คุณธรรม” ในภาษาไทยตรงกับภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ VIRTUE และ MERIT โดยภาษาอังกฤษทั้งสองคำนี้ หมายถึง “ความดีงาม” เหมือนกัน แต่เป็นความหมายคนละทาง คือ

VIRTUE เป็นความดีงามทางจิตภาพ (Mental) คือ ความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชินกับการประพฤติดี ปฏิบัติดี

MERIT เป็นความดีงามทางกายภาพ (Physical) คือ ความดีงามในความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความประพฤติ

ทั้งสองคำต่างกันตรงที่ VIRTUE เป็นความดีงามที่อยู่ในใจคน ส่วน MERIT เป็นความดีงามที่เป็นรูปธรรมเห็นได้ สัมผัสได้ด้วยตา คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความประพฤติ

“ระบบคุณธรรม” ในการบริหารงานบุคคล (Merit System) หมายถึง ระบบที่ยึดถือความถูกต้องที่จะเป็นคุณต่อการบริหารคน ซึ่งได้แก่ การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความประพฤติของคนมาเป็นหลักในการบริหารคน หรือ เลื่อน ลด ปลด ย้ายคน

ในทางทฤษฎีที่เราเรียนมาตั้งแต่อดีต ระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดถือหลักสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

- (1) สมรรถนะ (Competency)
- (2) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity)

¹ ประวีณ ฒ นคร, การพิทักษ์ระบบคุณธรรมของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร, เอกสารบรรยาย พ.ศ. 2555.

(3) ความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure)

(4) ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งในการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งข้าราชการ ต้องคำนึงถึง Competency ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ ของคน

ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความเสมอภาคในโอกาสเป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือ ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนข้าราชการ ต้องให้โอกาสผู้มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันได้รับการพิจารณาเลือกสรรด้วย โดยไม่ถือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น จะเลือกแต่งตั้งเฉพาะคนที่มีถิ่นกำเนิดจากภาคใดภาคหนึ่งไม่ได้

ความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) ความมั่นคงในการดำรงสถานภาพในอาชีพการงานเป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือ ต้องให้มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ การให้ข้าราชการออกจากราชการต้องทำตามเฉพาะกรณีหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เท่านั้น หลักนี้ใช้ในประเทศไทยตั้งแต่เมื่อใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ความเป็นกลางทางการเมืองเป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือ จะนำเหตุผลทางการเมืองมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการไม่ได้ หลักนี้ใช้ในประเทศไทยตั้งแต่เมื่อใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน ส่วนต่างประเทศบางประเทศใช้คำว่า เป็นกลางหรือ Impartiality คือ ถ้อยคำพรรคการเมืองใดฝ่ายเดียวไม่ได้

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวพันกับเรื่องของระบบคุณธรรมอย่างใกล้ชิด เพราะอิทธิพลของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เน้นการปกป้องสิทธิเสรีภาพของประชาชน ยึดหลักความเสมอภาค และห้ามมีการเลือกปฏิบัติแบบไม่เป็นธรรม ทำให้สังคมมองว่าระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ให้ความยุติธรรมสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดีที่สุด เพราะเป็นระบบที่ให้ความเสมอภาคในโอกาส ยึดหลักความรู้ ความสามารถของคนทำงาน ให้ความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งไม่เอนเอียงไปตาม

อิทธิพลทางการเมือง ข้อเรียกร้องต่อความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐในอดีตเคยรุนแรงจนส่งผลถึงขนาดมีการลอบยิงประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกาจนเสียชีวิตมาแล้ว² สิ่งนี้ทำให้ในที่สุดสหรัฐอเมริกาต้องออกกฎหมายจัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการซึ่งมีลักษณะเหมือน ก.พ. ขึ้นมาสำหรับดูแลและพิทักษ์ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (Watchdog of Merit System) ซึ่งได้กลายมาเป็นต้นแบบของการบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรมของประเทศไทยในทุกวันนี้

ระบบคุณธรรมจะมีลักษณะตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client System) หรือระบบพรรคพวก (Spoil System) ที่ไม่ยึดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความประพฤติของคนในการรับเลื่อน ลด ปลด ย้ายคน แต่จะยึดความเป็นพรรคพวก ญาติพี่น้อง หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

โดยเหตุที่ขอบเขตความหมายของระบบคุณธรรมตามทฤษฎี ไม่เปิดกว้างถึงผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ของชาติ เมื่อนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในปัจจุบัน ระบบคุณธรรมอย่างเดียวจึงไม่สนองต่อความต้องการของประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าวรัฐจึงได้พยายามขยายหลักของระบบคุณธรรมออกไปให้กว้างกว่าเดิม โดยนำความหมายใหม่มาบัญญัติไว้ในมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551³ ดังนี้

“มาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง **ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ**

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

² ประธานาธิบดี James A. Garfield ถูกเด็กหนุ่มยิงเสียชีวิต เพราะเด็กหนุ่มคับแค้นใจในระบบอุปถัมภ์ของราชการในสหรัฐอเมริกาขณะนั้น โดยได้เพียรพยายามร้องเรียนต่อประธานาธิบดีแล้ว แต่ประธานาธิบดีแก้ไขไม่สำเร็จ

³ กรุงเทพมหานครได้นำถ้อยคำตามบทบัญญัติของมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังกล่าว มาบัญญัติในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อใช้บังคับเป็นระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(3) การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณามีได้

(4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง”

หลักคุณธรรมตามกฎหมายนี้ขยายความเพิ่มเติมจากหลักคุณธรรมดั้งเดิมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบททางการเมืองไทยระบอบประชาธิปไตยและความต้องการของประเทศในยุคปัจจุบัน คือ หลักการยังยึดระบบคุณธรรมในการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย แต่กฎหมายยังเปิดช่องให้ผู้มีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินที่มาจากนักการเมือง สามารถใช้ดุลพินิจในการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย ข้าราชการได้ในบางกรณี แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบและเงื่อนไขของกฎหมายที่ให้ค้ำประกันถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความต้องการของประเทศชาติ

เมื่อพิจารณามาตรา 42 ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือมาตรา 41 ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครดังกล่าว เราอาจจะสรุปหลักคุณธรรมตามกฎหมายนี้ได้ว่า เป็นหลักสมดุลระหว่าง 3 หลัก คือ **หลักระบบคุณธรรมตามทฤษฎีดั้งเดิม (Merit System) หลักผลสัมฤทธิ์** ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Efficiencies) ในการบริหารราชการแผ่นดิน และ**หลักสนองตอบความต้องการของราชการและของประเทศ (Responsiveness)** หลักทั้ง 3 ประการเป็นสิ่งที่ผู้มีอำนาจต้องคำนึงในการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย ข้าราชการ โดยมีรายละเอียด คือ

1. **หลักระบบคุณธรรมตามทฤษฎีดั้งเดิม** ได้แก่ การคำนึงถึง **ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพราชการ และความเป็นกลางทางการเมือง** ในการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย คน

2. **หลักผลสัมฤทธิ์** ซึ่งได้แก่ การคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับราชการ ซึ่งการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย คน ผู้มีอำนาจบริหารบุคคลต้องพิจารณาจากผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ ประสบการณ์อันเป็นที่ยอมรับ วินัยและความประพฤติที่เหมาะสม การวางตัว มนุษยสัมพันธ์ รวมตลอดถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. **หลักสนองตอบความต้องการของราชการและของประเทศ** ซึ่งได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับราชการและประเทศ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน โดยผู้ที่ทำหน้าที่ตอบคำถามเหล่านี้ได้ดีที่สุด คือ ผู้มีอำนาจที่มาจากนักการเมืองทั้งหลาย เพราะต่างรู้ความต้องการของประชาชน ทำให้รู้ว่าสิ่งใดจะทำให้ราชการมีประโยชน์ สามารถทำประโยชน์ให้กับประชาชนและประเทศชาติ ฉะนั้น กฎหมายจึงไม่ห้ามผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองใช้ดุลพินิจในการรับ เลื่อน ลด ปลด ย้าย คนของราชการได้โดยชอบ เพียงแต่มีเงื่อนไขว่า การรับ เลื่อน ลด ปลด ย้ายข้าราชการต้องยึดหลักคุณธรรมและผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับระบบราชการ รวมทั้งผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติด้วย ฉะนั้น การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องในปัจจุบันจึงต้องยึดเหตุผลที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและยึดประโยชน์ราชการ ซึ่งเป็นการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและประเทศควบคู่ไปด้วยอย่าง “สมดุล”

นอกจากนี้ ในมาตราเดียวกันของกฎหมายดังกล่าว ยังได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาบริหารคนต้องให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา (Fairness) ด้วย โดยกฎหมายบัญญัติว่าผู้มีอำนาจพิจารณาต้องสุจริต ไม่อคติ และไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

สำหรับการคุ้มครองระบบคุณธรรมในปัจจุบันกำหนดไว้ในมาตรา 66 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ที่บัญญัติว่า “ในกรณี ที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมีมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 41 ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี”

จากบทบัญญัติของมาตราดังกล่าวให้อำนาจ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในการพิจารณา กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ว่าสอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน หรือไม่ โดยในการพิจารณาว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดออกมาโดยขัดกับระบบคุณธรรมนั้น ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร อาจหยิบยกขึ้นมาพิจารณาได้ 2 ทาง คือ

1. จากผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์เอง ที่ได้แย้งมาในคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ของตนเอง เพื่อให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่นำมาใช้กับตนเองนั้น ขัดต่อระบบคุณธรรม

2. ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นเอง จากการดำเนินกระบวนการพิจารณาและแสวงหาข้อเท็จจริงไปตามคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์แล้ว เห็นว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่หน่วยงานหรือผู้มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ออกมาโดยขัดต่อระบบคุณธรรม

เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกมา ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะแจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อให้ดำเนินการแก้ไขให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมหรือยกเลิกตามควรแก่กรณีต่อไป.

5

คำพิพากษา
ศาลปกครอง

คำพิพากษาศาลปกครองกลาง

กรณีกำหนดเวลาทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขต

ศาลปกครองกลางได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขดำที่ บ. 287/2560 คดีหมายเลขแดงที่ บ. 444/2561 กรณี ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยเรื่องแดงที่ 29 (ร)/2560 ยกคำร้องทุกข์ที่ผู้ร้องทุกข์มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ผู้อำนวยการเขตเพิกถอนคำสั่งกำหนดเวลาทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขต โดยคำพิพากษาและคำวินิจฉัยร้องทุกข์มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

คำฟ้องและคำขอ

ผู้ฟ้องคดี (ผู้ร้องทุกข์) ฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการที่ผู้อำนวยการเขตได้ออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไว ใส่สะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการรายอื่น ๆ ในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ในวันทำการตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึงเวลา 16.00 นาฬิกา โดยไม่ให้หยุดพักกลางวัน ซึ่งมาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ไม่ได้ให้อำนาจผู้อำนวยการเขตออกคำสั่งหรือระเบียบกำหนดการทำงานของข้าราชการ มีเพียงมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่บัญญัติให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบายและบริหารราชการกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมาย และจากการตรวจสอบเบื้องต้นยังไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้อำนาจผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวัน ประกอบกับมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา หากมิได้กำหนดไว้ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ ส่วนมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน บัญญัติเกี่ยวกับวัน เวลา ทำงานให้เป็นไปตาม

ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมีได้กำหนดให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ โดยอนุโลม ซึ่งประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2502 กำหนดเวลาทำงาน โดยเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.30 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา และหยุดกลางวัน เวลา 12.00 นาฬิกา ถึง 13.00 นาฬิกา ซึ่งเดิมอัตรากำลังของข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายทะเบียนจัดไว้เพื่อให้บริการประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขต แต่ต่อมาให้บริการประชาชนทั่วกรุงเทพมหานครและจังหวัดน่านอง ภายหลังจากนั้นก็ขยายการให้บริการประชาชนทั่วราชอาณาจักรไทย และได้ขยายการให้บริการไปจนถึงแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย สัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว อีกทั้งยังมีการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ให้ราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการซึ่งภารกิจดังกล่าวข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อดทน มาโดยตลอด แต่ผู้อำนวยการเขตยังคงดันบีบบังคับด้วยการออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 ลงมาอีก ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการสังกัดฝ่ายทะเบียน ได้อุทิศเวลาในช่วงพักกลางวันหรือเลิกงานแล้วอยู่เป็นประจำ เนื่องจากมีใจรักการให้บริการ มีความสำนึกและผูกพันกับประชาชนที่เสียภาษีอากร จากอดีตจนถึงปัจจุบันผู้ฟ้องคดีและข้าราชการสังกัดฝ่ายทะเบียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากตรากตรำต่อเนื่องเรื่อยมา มีเวลาพักผ่อนน้อย ในช่วงเวลาหยุดพักกลางวัน ไม่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์สนทนากับบุคคลอื่นโดยเฉพาะเพศตรงข้าม ผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) และผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งผลการวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีโดยยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ฟ้องคดีเห็นว่าคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และคำวินิจฉัยของผู้ถูกฟ้องคดีมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีนำความเห็นของผู้อำนาจเขตที่กล่าวอ้างระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วย กำหนดเวลาทำงาน พ.ศ. 2534 ซึ่งถูกยกเลิกไปโดยปริยาย เพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ที่เป็นฐานในการออกระเบียบฉบับดังกล่าวถูกยกเลิกไปแล้ว โดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาล

ขอให้ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด และเพิกถอนคำวินิจฉัยของผู้ถูกฟ้องคดีที่วินิจฉัยยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

คำพิพากษา

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ต่อมา ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีนโยบายข้อ 1 สะอาด (Clear) : บ้านเมืองสะอาด การบริการราชการใสสะอาด ให้จัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในทุกสำนักงานเขตเพื่อเป็นศูนย์รับคำขอและการอนุญาตต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรคุณธรรม มีความโปร่งใสในการบริหารราชการ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน และได้มีหนังสือกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท 0406/14 ลงวันที่ 9 มกราคม 2560 กำหนดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ข้อ 1 วางแนวทางไว้ว่า ให้สำนักงานเขตที่ให้บริการในรูปแบบศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ดำเนินการตามนโยบายหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0406/ท.1372 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2550 เรื่อง การปฏิบัติงานของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) โดยให้สำนักงานเขตมีคำสั่ง ดังนี้ ... 1.2 ระบบงานของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) 1.2.1 ให้มีงานบริการของฝ่ายต่าง ๆ ครบทั้ง 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ... 1.2.2 ให้สำนักงานเขตมีคำสั่งให้ข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีอำนาจในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ หรือสามารถพิจารณาคำขอต่าง ๆ และให้คำแนะนำตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2554 ได้มาปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ... 1.4 ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ... สับเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน และข้อ 2.6 กำหนดว่า ให้ผู้อำนวยการเขตควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและการให้บริการของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ ผู้อำนวยการเขตจึงได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารสำนักงานเขตและได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ให้ทุกฝ่ายนำงานลงมานั่งให้บริการร่วมกัน ณ ศูนย์บริการของ Bangkok Fast &

Clear : BFC สำหรับการให้บริการที่ต้องไม่พักเที่ยง ก็ให้ทุกฝ่ายจัดทำคำสั่งมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้มานั่งสับเปลี่ยนปฏิบัติงานทุกวัน และได้มีคำสั่งพิพาทตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) โดยให้ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการรายอื่น ๆ ในสังกัดเขต ปฏิบัติหน้าที่ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึงเวลา 16.00 นาฬิกา โดยไม่ให้หยุดพักกลางวัน และต่อมา ในการประชุมผู้บริหารสำนักงานเขต ผู้อำนวยการเขตได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้มีหนังสือเวียนที่ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการให้สำนักงานเขตให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการของ Bangkok Fast & Clear : BFC โดยไม่หยุดพักกลางวัน ขอความร่วมมือทุกฝ่ายจัดเจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันให้บริการประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน ทั้งนี้ การให้บริการโดยไม่พักกลางวัน หมายความว่า ให้เจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนกันไปพักได้คนละ 1 ชั่วโมง แล้วกลับมาให้บริการประชาชน ต่อมา ฝ่ายทะเบียนได้จัดให้มีโครงการให้บริการฝ่ายทะเบียนในช่วงพักเที่ยง โดยระบุในเอกสารโครงการดังกล่าวว่า ให้จัดเวรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในช่วงพักกลางวันโดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน และต่อมาผู้อำนวยการเขตได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) โดยแก้ไขข้อความที่ว่า “ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา โดยไม่หยุดพักกลางวัน” เป็น “ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการจัดผู้ปฏิบัติงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บริการประชาชนในช่วงพักกลางวันคนละ 1 ชั่วโมงต่อวัน ตามระเบียบของทางราชการ” ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าคำสั่งของผู้อำนวยการเขตที่พิพาทไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงได้ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งคำวินิจฉัยร้องทุกข์ให้ผู้ฟ้องคดีทราบว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีคำวินิจฉัยยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงฟ้องคดีต่อศาล

คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัย รวม 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง คำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ประเด็นที่หนึ่ง พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 49 บัญญัติว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายและบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมาย มาตรา 68 บัญญัติว่า สำนักงานเขตมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขตและจะให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตก็ได้ มาตรา 69 บัญญัติว่า ให้ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ ... (3) อำนาจหน้าที่ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มีนโยบายในเรื่องความสะอาด (Clear) ว่า : บ้านเมืองสะอาด การบริหารราชการใสสะอาด ให้จัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในทุกสำนักงานเขตเพื่อเป็นศูนย์รับคำขอและการอนุญาตต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรคุณธรรม มีความโปร่งใสในการบริหารราชการ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือ ที่ กท 0406/14 ลงวันที่ 9 มกราคม 2560 กำหนดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดังกล่าว โดยให้ดำเนินการตามนัยหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0406/ท.1372 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2550 ที่กำหนดไว้ว่า ... 1.4 ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองฝ่ายทะเบียน ... สับเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน และข้อ 2.6 กำหนดว่า ให้ผู้อำนวยการเขตควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและการให้บริการของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ ผู้อำนวยการเขตจึงได้มีคำสั่งพิพาทตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok

Fast & Clear : BFC) เห็นว่า กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวางเพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างที่ว่ากล่าวได้ว่าต้องทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีทั้งที่บัญญัติไว้ในกฎหมายระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครและในกฎหมายอื่น และการที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายตามที่กล่าวมาข้างต้นก็เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะประชาชนเป็นศูนย์กลางการทำงานของราชการทุกฝ่ายจึงต้องตระหนักเสมอว่าการบริการและการแก้ปัญหาของประชาชนเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก จึงเป็นที่เข้าใจได้ว่า การที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายให้จัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา โดยไม่หยุดพักกลางวัน ก็เพื่ออุดช่องว่างการให้บริการประชาชนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุดหยุดลงระหว่างเวลาพักกลางวัน หรือผู้ที่มีภาระงานที่ต้องทำในเวลาราชการก็สามารถมาขอรับบริการในช่วงเวลาพักเที่ยงได้ด้วย อันจะเป็นช่องทางหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทางราชการ ซึ่งผู้อำนวยการเขตและข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครทุกคนต่างก็เป็นองคาพยพหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ต้องสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าวด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการเขตซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมายตามมาตรา 69 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ผู้อำนวยการเขตจึงต้องนำนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและคำว่าไม่หยุดพักกลางวันดังกล่าว หมายถึง สถานที่ คือ ศูนย์บริหารราชการฉับไว ใสสะอาดที่จะต้องเปิดให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดพักกลางวัน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ดังกล่าวไม่ถึงขนาดที่ต้องอยู่ประจำโดยไม่มีเวลาพักเลย เพราะตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ก็ได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อมิให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไว ใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา และให้หัวหน้าส่วนราชการจัดผู้ปฏิบัติงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บริการประชาชนในช่วงพักกลางวัน คนละ 1 ชั่วโมงต่อวัน แม้จะกระทบต่อสถานะภาพแห่งสิทธิและหน้าที่ของผู้ฟ้องคดี

อยู่บ้าง แต่ไม่ถึงกับเป็นภาระให้กับผู้ฟ้องคดีเกินสมควร ดังนั้น ในการออกคำสั่งพิพาทจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) แม้ไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจผู้อำนวยการเขตออกคำสั่งเช่นนั้นได้โดยตรง แต่เนื่องจากการจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวเป็นการดำเนินการภายในของสำนักงานเขต ผู้อำนวยการเขตจึงมีอำนาจทางบริหารซึ่งเป็นอำนาจทั่วไป ออกคำสั่งพิพาทได้โดยชอบ ประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่ามาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ไม่ได้ให้อำนาจผู้อำนวยการเขตออกคำสั่งหรือระเบียบกำหนดการทำงานของข้าราชการ จึงไม่อาจรับฟังได้

กรณีจึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาอีกว่า การที่ผู้อำนวยการเขตออกคำสั่งพิพาทให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการจัดผู้ปฏิบัติงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บริการประชาชนในช่วงพักกลางวัน คนละ 1 ชั่วโมงต่อวัน เป็นการขัดหรือแย้งกับประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 หรือไม่ เห็นว่า ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวได้กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ดังนี้ 1. กำหนดเวลาทำงาน เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา หยุดกลางวัน เวลา 12.00 นาฬิกา ถึง 13.00 นาฬิกา 3. ถ้าส่วนราชการใดจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้นเพื่อความสะดวกก็ให้ทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ... เห็นว่า กำหนดเวลาทำงานตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวเป็นกำหนดเวลาหลักให้ส่วนราชการทั่วไปที่ไม่มีราชการพิเศษปฏิบัติตาม โดยมีข้อยกเว้นตามข้อ 3 ของประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าส่วนราชการใดจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้นเพื่อความสะดวกก็ให้ทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้อำนวยการเขตได้ออกคำสั่งพิพาทให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear : BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 นาฬิกา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการจัดผู้ปฏิบัติงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บริการประชาชนในช่วงพักกลางวัน คนละ 1 ชั่วโมงต่อวัน พอถือว่าคำสั่งของผู้อำนวยการเขตที่พิพาทเป็นระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้นเพื่อความสะดวกแก่การให้

บริการประชาชน และเมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้วก็ไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ตามที่กำหนด คำสั่งของผู้อำนวยการเขตที่พิพาทจึงหาได้ขัดหรือแย้งกับประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 แต่อย่างใดไม่ ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีไม่อาจรับฟังได้

ประเด็นที่สอง คำวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ประเด็นที่สอง สืบเนื่องมาจากการที่ผู้อำนวยการเขตได้มีคำสั่งพิพาท ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการฉับไวใสสะอาด ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี ดังนั้น เมื่อศาลได้วินิจฉัยในประเด็นที่หนึ่งแล้วว่า คำสั่งของผู้อำนวยการเขตชอบด้วยกฎหมายแล้ว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้วินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วมีคำวินิจฉัยที่พิพาทยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี คำวินิจฉัยคำร้องทุกข์พิพาทจึงชอบด้วยกฎหมายด้วย

ส่วนประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2534 ได้ถูกยกเลิกแล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีกลับอ้างเอาระเบียบที่ถูกยกเลิกแล้วดังกล่าวมาเป็นเหตุผลวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีว่า ผู้อำนวยการเขตออกคำสั่งพิพาทตามประเด็นที่หนึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงส่งผลให้คำวินิจฉัยของผู้ถูกฟ้องคดีที่พิพาทไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น เห็นว่า ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 49 มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ข้อ 50 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2502 วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 3 ให้หน่วยงาน ส่วนราชการ และการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร ยกเว้นสำนักงานเขต สำนักงานเขตสาขา ... เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานจากเวลาทำงานเดิม โดยแบ่งช่วงเวลาการทำงานออกเป็นสองช่วงเวลา ตามความสมัครใจของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดและอยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับกองที่จะตัดสินใจเลือกเวลาทำงาน ดังนี้

(1) เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึง 16.00 นาฬิกา (2) เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 09.00 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา เห็นว่า ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างดังกล่าวได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งบางฉบับ ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีกฎหมายและ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีบางฉบับที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้อาศัยอำนาจออกระเบียบ ดังกล่าวและยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2502 ดังนั้น ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ดังกล่าวจึงยังมีผลบังคับอยู่ หาได้ถูกยกเลิก ไปตามกฎหมายที่ถูกยกเลิกตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใดไม่ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีนำระเบียบ กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2534 มาอ้างเป็นเหตุผลวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงกระทำไม่ได้โดยชอบ ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดี ประเด็นนี้ไม่อาจรับฟังได้เช่นเดียวกัน เมื่อได้วินิจฉัยเช่นนี้แล้วประเด็นอื่น ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย เนื่องจาก ไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนไป

พิพากษายกฟ้อง.

คำวินิจฉัยร้องทุกข์เรื่องแดงที่ 29 (ส)/2560

คำร้องทุกข์และคำขอ

ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ข้าราชการ ฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีคู่กรณี ในการร้องทุกข์มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฌัฒไใสสะอาด (Bangkok

Fast & Clear: BFC) โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นกรณีที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งปฏิบัติ ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้ผู้ร้องทุกข์และข้าราชการสังกัดสำนักงานเขต ปฏิบัติหน้าที่ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 น. โดยไม่หยุดพักกลางวัน ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าคำสั่ง ดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากมาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มิได้ให้อำนาจคู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งหรือระเบียบกำหนดการ ทำงานของข้าราชการ และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันให้อำนาจผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้อำนาจ กำหนดนโยบายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวัน อีกทั้งประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 กำหนดเวลาทำงานโดยให้หยุด กลางวัน เวลา 12.00-13.00 น. ด้วยผลของคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้ผู้ร้องทุกข์และข้าราชการฝ่ายทะเบียน ซึ่งมีภารกิจจำนวนมากและได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละอดทนมาโดยตลอดต้องถูกกดดันบีบคั้น จากคำสั่งดังกล่าว โดยขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยยกเลิกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC)

คำวินิจฉัย

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยในประเด็นแรกว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์มีอำนาจในการออกคำสั่ง สำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า คำสั่งดังกล่าวนี้เกิดขึ้นจากนโยบายของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครใช้อำนาจตามมาตรา 49 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดนโยบายเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน โดยมีนโยบายข้อที่ 1 หัวข้อ สะอาด (Clear) : บ้านเมืองสะอาด การบริหารราชการใสสะอาด ให้จัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในทุกสำนักงานเขต เพื่อเป็นศูนย์รับคำขอและ การอนุญาตต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรคุณธรรม มีความโปร่งใสในการ

บริหารราชการ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน และปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท 0406/14 ลงวันที่ 9 มกราคม 2560 กำหนดการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยหนังสือดังกล่าว ข้อ 1 และข้อ 1.4 วางแนวทางไว้ว่า

“1. ให้สำนักงานเขตที่ให้บริการในรูปแบบศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ดำเนินการตามนโยบายหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0406/ท.1372 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2550 เรื่อง การปฏิบัติงานของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) โดยให้สำนักงานเขตมีคำสั่ง ดังนี้

1.4 ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สับเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชน โดยไม่หยุดพักกลางวัน”

ในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครของฝ่ายราชการประจำ ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0406/115 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560 กำหนดรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ให้ทุกสำนักงานเขตดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว หากมีปัญหาและอุปสรรคให้รายงานให้ทราบ ซึ่งแนวทางปฏิบัติเฉพาะในส่วนของระบบงานของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในหนังสือดังกล่าว ข้อ 1.2 วางแนวทางไว้ว่า

“1.2 ระบบงานของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด

1.2.1 ให้มีงานบริการของฝ่ายต่าง ๆ ครบทั้ง 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายรายได้ ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ

1.2.2 ให้สำนักงานเขตมีคำสั่งให้ข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีอำนาจในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ หรือสามารถพิจารณาคำขอต่าง ๆ และให้คำแนะนำ ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ได้มาปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC)”

และในข้อ 2.6 กำหนดว่า “ให้ผู้อำนวยการเขตควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและการให้บริการของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบ”

การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 69 (3) แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน โดยจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ของสำนักงานเขต และออกคำสั่งแต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ฯ ตามคำสั่งดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่คู่กรณีในการร้องทุกข์เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 69 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และเป็นกรณีที่มีการออกคำสั่งทางปกครองได้กระทำลงโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ดังนั้น การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) อันเป็นการปฏิบัติตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่กำหนดโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้สั่งการตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กท 0406/14 ลงวันที่ 9 มกราคม 2560 และหนังสือ ที่ กท 0406/115 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560 เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายให้บริการของการบริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ของกรุงเทพมหานครบรรลุผล จึงเป็นกรณีที่คู่กรณีในการร้องทุกข์กระทำไปในฐานะเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น จึงเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการออกคำสั่งดังกล่าว คำร้องทุกข์ที่ว่าคู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งดังกล่าว โดยปราศจากอำนาจ จึงฟังไม่ขึ้น

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ที่ว่าคู่มือในการร้องทุกข์ ได้ออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ให้ผู้ร้องทุกข์และข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวัน เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เป็นกรณีที่คู่มือในการร้องทุกข์ ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งวางแนวทางให้ สำนักงานเขตทุกเขตให้บริการในรูปแบบศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ให้สำนักงานเขตมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สับเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชน โดยไม่หยุดพักกลางวัน โดยปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือให้สำนักงานเขตมีคำสั่งให้ข้าราชการ ฝ่ายต่าง ๆ ที่มีอำนาจในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ หรือสามารถพิจารณาคำขอต่าง ๆ และให้คำแนะนำ ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ได้มาปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) และกำหนดให้คู่มือในการร้องทุกข์ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและการให้บริการของ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เจตนารมณ์ของนโยบายและคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและปลัด กรุงเทพมหานครจึงต้องการให้มีศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เพื่อให้บริการประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน โดยมีเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) และให้ คู่มือในการร้องทุกข์ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและการให้บริการของศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึงมิใช่ เป็นการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยไม่หยุดพักกลางวัน แต่เป็นกรณีที่ให้ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน การที่

คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยมีข้อความท้ายคำสั่งว่า “ทั้งนี้ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 น. โดยไม่หยุดพักกลางวัน...” นั้น เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งให้หมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยการลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ และการกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ ยังเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรา 44 มาตรา 45 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ซึ่งกำหนดเวลาทำงานเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.30–16.30 น. หยุดกลางวัน เวลา 12.00–13.00 น. โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายชื่อตามที่ได้รับแต่งตั้ง เมื่อลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการแล้ว ต้องหมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC)

เมื่อพิจารณาประกอบคำแก้คำร้องทุกข์ของคู่กรณีในการร้องทุกข์ว่าได้มีการประชุมซักซ้อมผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานเขตหลายครั้ง เพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติและเจตนารมณ์ของการออกคำสั่งดังกล่าวว่า คำว่า “การให้บริการโดยไม่พักกลางวัน” หมายความว่าให้เจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนกันไปพักได้ คนละ 1 ชั่วโมง แล้วกลับมาให้บริการประชาชน ปราบกฏตามรายงานการประชุมผู้บริหารสำนักงานเขตและคำสั่งเวรฝ่ายทะเบียนในช่วงเวลา 12.00–13.00 น. ที่ผู้ร้องทุกข์สังกัดอยู่ โดยจัดให้มีเวรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในช่วงพักกลางวันโดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน และคำสั่งของส่วนราชการอื่นในสังกัดสำนักงานเขตที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนในช่วงเวลาพักกลางวัน อันเป็นการแสดงว่าในการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ได้มีการประชุมสั่ง และกำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปพักได้ คนละ 1 ชั่วโมง ผลของการดำเนินการของคู่กรณีในการร้องทุกข์ในการออกคำสั่งดังกล่าว จึงไม่ทำให้ผู้ร้องทุกข์ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างในคำร้องทุกข์

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามคำร้องทุกข์และคำคัดค้านคำแก้คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ที่โต้แย้งว่า “คำแก้คำร้องทุกข์ คำชี้แจง และพยานหลักฐานของคู่กรณีในการร้องทุกข์อ้างแต่เพียงปฏิบัติตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและปลัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ได้ชี้แจงว่าผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือปลัดกรุงเทพมหานครสั่งการโดยใช้อำนาจตามกฎหมายใด ... คำสั่งที่ออกไม่ให้พักกลางวันแล้วอ้างเจตนาธรรมณ์เป็นอย่างอื่นก็ยังไม่มีความหมายใดให้อำนาจผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือปลัดกรุงเทพมหานครหรือคู่กรณีในการร้องทุกข์ไว้แต่อย่างใด...” และผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่าคู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งโดยไม่ให้พักกลางวัน โดยไม่มีอำนาจตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 แต่คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้ชี้แจงกล่าวอ้างกฎหมายเป็นจำนวนมาก แต่ไม่เกี่ยวข้องกับระเบียบเวลาในการทำงานแต่อย่างใด และคู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งโดยปราศจากอำนาจโดยแท้ จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยไม่มีอำนาจตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ตามคำกล่าวอ้างของผู้ร้องทุกข์หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามที่ปรากฏในคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ที่กล่าวอ้างว่า มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ไม่ได้ให้อำนาจผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวัน จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวันหรือไม่ จากการตรวจสอบปรากฏว่า ในประเด็นข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือสั่งการ ตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ด่วนที่สุด ที่ กท 0406/14 ลงวันที่ 9 มกราคม 2560 เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พลตำรวจเอก อัศวิน ขวัญเมือง) ในการจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ถึงผู้อำนวยการเขต แจ้งว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในทุกสำนักงานเขต โดยมีลักษณะเป็นศูนย์รับคำขอด้านทะเบียนราษฎรและการอนุญาตต่าง ๆ โดยแบ่งพื้นที่รับคำขอและพื้นที่พิจารณาแยกออกจากกัน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลา ตามหนังสือฉบับดังกล่าวแจ้งให้สำนักงานเขตที่ให้บริการในรูปแบบศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) และศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One

Stop Service) เตรียมความพร้อมในการพัฒนาการให้บริการไปสู่การเป็นศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยในข้อ 1.4 สั่งการให้สำนักงานเขตมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงเป็นการแสดงว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครใช้อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดนโยบายให้มีการจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เพื่อให้การบริการของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ที่จัดตั้งขึ้นสามารถให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน และให้ผู้อำนวยการเขตมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) จึงมิใช่กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีนโยบายหรือคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หยุดพักกลางวัน และมีใช้กรณีที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการขึ้นใหม่

สำหรับเวลาทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขต นั้น เป็นไปตามนัยข้อ 3 ของระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ประกอบมาตรา 80 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 กล่าวคือ เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.00–16.00 น. หยุดพักกลางวัน เวลา 12.00–13.00 น. และสำหรับการปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด นั้น ไม่มีระเบียบหรือกฎหมายใดกำหนดเวลาทำงานไว้เป็นการเฉพาะ แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด จึงให้ถือกำหนดเวลาทำงานเช่นเดียวกับเวลาทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขตด้วย ข้อกล่าวอ้างของผู้ร้องทุกข์ตามคำร้องทุกข์ในประเด็นนี้ จึงฟังไม่ขึ้น

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ที่ว่า มาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ไม่ได้ให้อำนาจคูกรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งหรือระเบียบกำหนดเวลาทำงานของข้าราชการในสังกัด และข้อกล่าวอ้างของผู้ร้องทุกข์ในคำคัดค้านคำแก้คำร้องทุกข์ว่า คูกรณีในการร้องทุกข์ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานโดยไม่ให้หยุดพักกลางวัน โดยไม่มีอำนาจตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า คูกรณีในการร้องทุกข์ใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการเขตตามมาตรา 69 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เป็นกรณีที่คูกรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตตามรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ไม่ปิดพักกลางวัน ระหว่างเวลา 12.00–13.00 น. จึงมิใช่กรณีที่คูกรณีในการร้องทุกข์กำหนดเวลาทำงานของสำนักงานเขตขึ้นใหม่ โดยไม่มีอำนาจตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502

จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปว่า คำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ขัดกับประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ข้อ 1 กำหนดว่า “กำหนดเวลาทำงาน เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 16.30 น. หยุดกลางวัน เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.” ข้อ 3 กำหนดว่า “ถ้าส่วนราชการใดจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้นเพื่อความสะดวกก็ให้ทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวน

รวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น และสำหรับโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด” กรุงเทพมหานครได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 5 มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 49 มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 รวมทั้งความในข้อ 3 ของประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ในการออกระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 ขึ้นใช้บังคับกับหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ซึ่งผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างนั้น จึงเป็นบทอาศัยอำนาจส่วนหนึ่งในการออกระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 และยังคงมีผลใช้บังคับตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 อยู่ในปัจจุบัน

สาระสำคัญของระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 สรุปได้ดังนี้

- 1) ข้อ 3 วรรคสอง มีความหมายว่า ให้สำนักงานเขตเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานจากเวลาทำงานเดิม โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.00- 16.00 น. หยุดพักกลางวัน เวลา 12.00-13.00 น.
- 2) ข้อ 5 ระเบียบนี้มีให้ใช้บังคับแก่หน่วยงาน ส่วนราชการ ... ที่มีระเบียบกำหนดเวลาทำงานหรือให้บริการไว้แล้วโดยเฉพาะ
- 3) ข้อ 6 ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามระเบียบนี้

ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในทุกสำนักงานเขตนั้น เกิดจากเดิมกรุงเทพมหานครมีนโยบายให้จัดตั้งศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ใน 8 เขตนำร่อง (เขตพระโขนง เขตจตุจักร เขตราชเทวี เขตสาทร เขตบางเขน เขตบางขุนเทียน เขตหนองแขม และเขตวังทองหลาง) โดยหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0406/ท.1372 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2550 เรื่อง การปฏิบัติงานของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) ข้อ 4 กำหนดแนวทางว่า “ให้เจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล

สับเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานประจำศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชน โดยไม่หยุดพักกลางวัน” ต่อมารัฐบาลมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2558 มอบนโยบายให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ จัดให้มีศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center: GECC) กรุงเทพมหานครจึงจัดตั้งศูนย์ราชการสะดวก (GECC) และศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งกำหนดเวลาเปิดให้บริการตามแบบประเมินตนเองในข้อ 3.1 ดังนี้ “3.1 การให้บริการนอกเวลาราชการหรือตามเวลาที่สอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการในแต่ละพื้นที่ เช่น วันจันทร์-ศุกร์ (เวลา 17.00-19.00 น.) วันเสาร์-อาทิตย์ (เวลา 09.00-12.00 น.) วัน-เวลาราชการ แต่เพิ่มเวลาพักเที่ยง เป็นต้น ต่อมารัฐบาลมีนโยบายให้กรุงเทพมหานครจัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในทุกสำนักงานเขต ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายให้จัดตั้งศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในทุกสำนักงานเขต เพื่อเป็นศูนย์รับคำขอ และการอนุญาตต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรคุณธรรม มีความโปร่งใสในการบริหารราชการ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายตามมาตรา 49 (1) ประกอบมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ การกำหนดเวลาทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขต เป็นไปตามข้อ 3 ของระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 กล่าวคือ เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 น. และหยุดพักกลางวัน เวลา 12.00-13.00 น. สำหรับเวลาทำงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ไม่มีระเบียบหรือกฎหมายใดกำหนดเวลาทำงานไว้เป็นการเฉพาะ จึงได้ถือกำหนดเวลาทำงานเช่นเดียวกับเวลาทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเขต ดังนั้น การที่คู่มือในการร้องทุกข์ กำหนดให้เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) เพื่อให้สามารถบริการแก่ประชาชน โดยไม่หยุดพักกลางวันนั้น จึงไม่ขัดต่อระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 เนื่องจากกรอบเวลาทำงานกรณีนี้ยังอยู่ในกรอบเวลาทำงานของสำนักงานเขต โดยสำนักงานเขตยังคงมีเวลาหยุดพักกลางวันให้เช่นเดิม เพียงแต่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน

ปฏิบัติงานและหยุดพักเพื่อให้การบริการประชาชนมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ การบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ผู้อำนวยการเขตจะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงของแต่ละพื้นที่เขต

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏตามคำชี้แจงข้อเท็จจริงของคูกรณีในการร้องทุกข์ว่าการปฏิบัติตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) นั้น ให้ใช้ประกอบกับคำสั่งของคูกรณีในการร้องทุกข์ที่ปรากฏในการประชุมผู้บริหารสำนักงานเขต ความว่า “ขอความร่วมมือทุกฝ่ายจัดเจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันให้บริการประชาชนโดยไม่หยุดพักกลางวัน ทั้งนี้ การให้บริการโดยไม่หยุดพักกลางวันหมายความว่า ให้เจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนกันไปพักได้ คนละ 1 ชั่วโมง แล้วกลับมาให้บริการประชาชน...” จึงเป็นกรณีที่คูกรณีในการร้องทุกข์เตรียมการดำเนินการก่อนออกคำสั่งและเมื่อได้ออกคำสั่งแล้วก็ได้แก้ไขความไม่ชัดเจนของคำสั่งให้มีความชัดเจน ซึ่งมีได้ชัดต่อระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2534 และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502 ดังนั้น เหตุแห่งการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์จึงสิ้นไป

แต่อย่างไรก็ตาม การที่คำสั่งดังกล่าวมีข้อความว่า “ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00-16.00 น. โดยไม่หยุดพักกลางวัน...” นั้น การตีความหมายข้อความดังกล่าวตามตัวอักษรโดยเคร่งครัด อาจมีผลให้เจ้าหน้าที่ที่พักในช่วงเวลา 12.00-13.00 น. เข้าข่ายเป็นการกระทำที่ขัดต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ คำสั่งดังกล่าวจึงมีส่วนบกพร่องอยู่ด้วย เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงต่อมาว่า คูกรณีในการร้องทุกข์พิจารณาเห็นว่าเพื่อมิให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและมีการตีความต่างไปจากเจตนารมณ์ที่ได้ออกคำสั่งดังกล่าวและเจตนารมณ์ของคำสั่งปลัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่องแนวทางการดำเนินการศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) และเพื่อให้มีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกัน คูกรณีในการร้องทุกข์จึงได้ออกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) โดยแก้ไขข้อความเดิมจาก “ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง

ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00–16.00 น. โดยไม่หยุดพักกลางวัน (รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง)”

แก้ไขเป็น “ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง) ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ในวันทำการ ตั้งแต่เวลา 08.00–16.00 น. โดยให้หัวหน้าส่วนราชการจัดผู้ปฏิบัติงานสับเปลี่ยนหมุนเวียน ให้บริการ ประชาชนในช่วงพักกลางวัน และให้ผู้ปฏิบัติงานหมุนเวียนกันพักกลางวันคนละ 1 ชั่วโมง ต่อวัน ตามระเบียบของทางราชการ” ผลของการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์บริหารราชการ ฉับไวใสสะอาด (Bangkok Fast & Clear: BFC) ของสำนักงานเขต ได้หยุดพักกลางวันระหว่างเวลา 12.00–13.00 น. หรือในช่วงระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่งในเวลาทำการเป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมง คำสั่งดังกล่าวทั้งสองฉบับที่ใช้ประกอบกัน จึงมีความถูกต้องสมบูรณ์และชอบด้วยกฎหมายแล้ว เหตุแห่งการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ตามข้อ 7 (1) ของกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2555 จึงสิ้นไป ไม่จำเป็นต้องมีคำวินิจฉัยตามคำขอของผู้ร้องทุกข์อีกต่อไป จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ ตามข้อ 53 ของกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ฉบับเดียวกัน.

6

คำวินิจฉัย

ก.พ.ค.

กรุงเทพมหานคร

เรื่องแดงที่ 9 (ร)/2562

คำร้องทุกข์และคำขอ

ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สังกัดสำนัก ได้ร้องทุกข์กรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนัก ว่าไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ไม่เที่ยงธรรม ไม่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นกับความชอบพอ ไม่ได้มุ่งเน้นความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นสำคัญ ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานครที่เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักดังกล่าว แล้วคัดเลือกใหม่

คำวินิจฉัย

เรื่องร้องทุกข์นี้ข้อเท็จจริงได้ความว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์มีประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 รับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือกลำดับที่ 1.63 คือ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนัก จำนวน 1 อัตรา การส่งเอกสารการสมัครให้หน่วยงานต้นสังกัดนำเสนอรายชื่อข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมเอกสารการสมัครที่ถูกต้องครบถ้วนส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ร้องทุกข์ได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกครั้งนี้ และคู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบด้วยกรรมการคัดเลือกจำนวน 3 คน เลขานุการ 1 คน และผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน ผลการคัดเลือกมีผู้ได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ

หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จำนวน 1 ราย คือ นาย ก. ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงได้ร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 41 (3) ขอให้ยกเลิกราคำสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าว

มีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 41 (3) หรือไม่ และมีเหตุอันควรยกเลิกราคำสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าว หรือไม่

กรณีที่ได้ร้องทุกข์ว่า การคัดเลือกบุคคลไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ผู้ร้องทุกข์ได้เสนอผลงานเชิงประจักษ์เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ผู้ร้องทุกข์มีความรู้ความสามารถ ความอาวุโส มีประสบการณ์ในการบริหารทีมงานและมีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลที่ได้เลื่อนตำแหน่ง นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษครั้งนี้ ได้ดำเนินการคัดเลือกโดยใช้แนวทางเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ซึ่งมีมติว่า 1. อนุมัติให้มีการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือระดับหรืออื่น ๆ ก็ได้” 2. เห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่แนบท้ายมติ ซึ่งเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แนบท้ายมติ ก.ก. ดังกล่าวกำหนดไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านผลงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เกณฑ์การให้คะแนน คือ (ก) ระดับดีมาก 50 คะแนน (ข) ระดับดี 40 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 30 คะแนน (ง) ระดับน้อย 20 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 10 คะแนน

2. องค์ประกอบด้านศักยภาพ (คะแนนเต็ม 30 คะแนน) หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน (10 คะแนน) พิจารณาจากประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่งหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

2.2 ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ความสามารถใดบ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เช่น (1) มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ (2) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง (3) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (4) มีความสามารถในการวางนโยบาย วินิจฉัยและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน (5) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

2.3 ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (5 คะแนน) โดยพิจารณาจากแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย รายละเอียดตามแบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานฯ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 5 คะแนน (ข) ระดับดี 4 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 3 คะแนน (ง) ระดับน้อย 2 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 1 คะแนน

2.4 คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) พิจารณาจากสมรรถนะ หรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น (1) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (2) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความสุข และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติโดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถอุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 5 คะแนน (ข) ระดับดี 4 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 3 คะแนน (ง) ระดับน้อย 2 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 1 คะแนน

3. องค์ประกอบด้านความประพฤติ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

องค์ประกอบข้างต้นคะแนนรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การประเมินกำหนดให้ระบุเหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือกด้วย

ปรากฏเอกสารการประเมินให้คะแนนว่าคณะกรรมการคัดเลือกประเมินให้คะแนนดังต่อไปนี้

กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	30	8	8	5	5	10	8	74
นาย ก.	40	6	10	5	5	10	10	86
นาย ข.	40	8	8	5	4	10	10	85

กรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	40	8	10	4	5	10	8	85
นาย ก.	40	6	10	5	5	10	10	86
นาย ข.	40	8	10	3	5	10	10	86

กรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	30	8	10	5	5	10	8	76
นาย ก.	40	6	10	5	5	10	10	86
นาย ข.	40	8	8	4	4	10	10	84

สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคลได้ดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)	ความประพฤติ (10)	พฤติกรรมทางจริยธรรม (10)	คะแนนที่ได้รับ
ผู้ร้องทุกข์	33.33	27.00	10.00	8.00	78.33
นาย ก.	40.00	26.00	10.00	10.00	86.00
นาย ข.	40.00	25.00	10.00	10.00	85.00

เมื่อพิจารณาว่าหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย มีดังนี้ 1. ด้านปฏิบัติการ เช่น 1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ 2) ช่วยกำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือเสนอแนะให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบงานประยุกต์ และระบบงานสารสนเทศฯ 3) จัดทำข้อเสนอ สรุปรายงาน นำเสนอต่อคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงานด้านระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบงานประยุกต์ และระบบงานสารสนเทศ เพื่อให้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 4) จัดทำและพัฒนาระบบงานประยุกต์ ระบบสารสนเทศ ระบบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล ระบบฐานข้อมูล และระบบคลังข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้าง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศในหน่วยงานหรือส่วนราชการ 5) กำกับบริหารจัดการ พัฒนาระบบงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ 6) ... ฯลฯ เป็นต้น 2. ด้านการวางแผน คือ วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนโครงการของหน่วยงานหรือส่วนราชการมอบหมายงานแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด 3. ด้านการประสานงาน เช่น ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด 4) ด้านการบริการ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานหรือส่วนราชการ เอกชน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบงานประยุกต์ และระบบงานสารสนเทศเพื่อให้การพัฒนางานด้านคอมพิวเตอร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝึกอบรม หรือถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ให้แก่ข้าราชการ หน่วยงาน หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจ และเสริมสร้างศักยภาพด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ ดังนั้น ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจะต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้อง

กับงานในหน้าที่ทั้งสี่ด้านดังกล่าว และจะต้องได้รับการพิจารณาประเมินอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านคุณภาพ ประโยชน์และความรู้ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกครั้งนี้ ผู้ร้องทุกข์เสนอผลงานเรื่องการประยุกต์โครงข่ายประสาทเทียมในการสร้างตัวพยากรณ์อนุกรมเวลาสำหรับจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมากรุงเทพมหานคร (Application of Artificial Neural Network in Time Series Forecasting Modeling for the Number of International Tourist Arrivals to Bangkok) ซึ่งใช้พยากรณ์จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง จากเดิมที่มีปัญหาข้อมูลจำนวนนักท่องเที่ยวสับสนยากไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นการเก็บข้อมูลนักท่องเที่ยวเพื่อการพัฒนาและการวางแผนได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลงานที่ผู้ร้องทุกข์ได้นำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการระดับชาติด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 7 - 8 กรกฎาคม 2559 ที่จังหวัดขอนแก่น ประโยชน์ของผลงานเรื่องนี้ระบุว่า สำนักต้นสังกัดของผู้ร้องทุกข์ได้รับรองการนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย โดยใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการ/กิจกรรมการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรืออนุรักษ์หรือพัฒนาการท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยว ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป 1 ระดับ มีความเห็นว่าผลงานเรื่องนี้ของผู้ร้องทุกข์เป็นที่ประจักษ์ การที่กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 กับกรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ให้คะแนนผู้ร้องทุกข์ 30 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง โดยระบุเหตุผลเพียงว่าเป็นผู้มีผลงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารงานและแนวคิดในการพัฒนางาน กรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ให้คะแนนผู้ร้องทุกข์ 40 คะแนน อยู่ในระดับดีโดยระบุเหตุผลเพียงว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ ความสามารถ มีแนวคิดในการพัฒนางาน แต่คณะกรรมการคัดเลือกทั้งสามคนไม่ได้แสดงข้อเท็จจริงหรือเหตุผลว่าผลงานของผู้ร้องทุกข์มีข้อดีอย่างไร มีข้อเสียข้อด้อยอย่างไร มีข้อเท็จจริงใดเป็นเหตุผลในการให้คะแนนทำให้ไม่รู้ว่าจะคะแนนที่ให้นั้นมาจากข้อเท็จจริงใด ส่วนนาย ก. เสนอผลงาน เรื่องการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบการแสดงผลผ่านอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์แบบพกพา (Smart Device) ประโยชน์ของผลงานเรื่องนี้ระบุว่าห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพในรูปแบบของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบการแสดงผลผ่านอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์แบบพกพา ข้าราชการและประชาชนผู้สนใจมีช่องทางในการใช้บริการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน โดยมีแหล่งข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนและทันสมัย เป็นต้นแบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์กับกรุงเทพมหานคร การที่กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 กับกรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ให้นาย ก. 40 คะแนน แสดงเหตุผลเพียงว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถ มีแนวคิดในการพัฒนางาน กรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ให้นาย ก. 30 คะแนน แสดงเหตุผลเพียงว่าเป็นผู้มีผลงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถ และแนวคิดในการพัฒนางาน แต่กรรมการคัดเลือกทั้งสามคนไม่ได้แสดงข้อเท็จจริงหรือเหตุผลว่าผลงานของนาย ก. มีข้อดีอย่างไร มีข้อเสียข้อด้อยอย่างไร มีข้อเท็จจริงใดเป็นเหตุผลในการให้คะแนน ทำให้ไม่รู้ว่าคะแนนที่ให้นั้นมาจากข้อเท็จจริงใด ที่คณะกรรมการคัดเลือกทั้งสามคนให้ถ้อยคำต่อองค์คณะวินิจฉัยในทำนองเดียวกันว่า องค์ประกอบหลักด้านผลงาน 50 คะแนน ได้แยกเป็นองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ คุณภาพ 30 คะแนน ประโยชน์ 10 คะแนน ความรู้ 10 คะแนน ส่วนระดับคะแนนองค์ประกอบย่อยและการให้คะแนนประเมินองค์ประกอบย่อยเป็นไปตามดุลพินิจของกรรมการคัดเลือกแต่ละคน โดยในการให้คะแนนประเมินนั้น กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 ให้ถ้อยคำว่า องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพ 30 คะแนน แบ่งระดับคะแนนดังนี้ ระดับดีมาก 30 คะแนน ระดับดี 20 คะแนน ระดับปานกลาง คะแนนจะลดหลั่นกันลงไป ด้านประโยชน์ 10 คะแนน และด้านความรู้ 10 คะแนน แบ่งคะแนน ดังนี้ ระดับดีมาก 10 คะแนน ระดับดี 8 คะแนน ระดับปานกลาง คะแนนจะลดหลั่นกันลงไป ในการให้คะแนนเป็นตัวเลขไม่ตรงกับระดับคะแนนที่ ก.ก. กำหนด จำเป็นต้องปรับคะแนนเพื่อให้ตรงตามระดับ โดยหากให้คะแนนเกินกึ่งหนึ่งของระดับคะแนนที่ ก.ก. กำหนด ก็ปิดคะแนนขึ้น ถ้าต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของระดับคะแนนที่ ก.ก. กำหนด ก็ปิดคะแนนลง เนื่องจากคณะกรรมการคัดเลือกมีทั้งผู้ที่มีความรู้โดยตรงด้านคอมพิวเตอร์และไม่มีความรู้โดยตรงด้านคอมพิวเตอร์ ดุลพินิจในการให้คะแนนจึงแตกต่างกันและถ่วงดุลกันในการพิจารณาให้คะแนน กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 เคยเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนัก กรรมการอีกคนหนึ่งมีความรู้เฉพาะทางอาจจะพิจารณาด้านเทคนิคเป็นสำคัญ กรรมการอีกคนอาจพิจารณาด้านการบริหาร การพิจารณาให้คะแนนประเมินนั้นกรรมการแต่ละคนจะมีบันทึกไว้เป็นการส่วนตัว ไม่ได้จัดทำเป็นเอกสารที่เป็นกิจจะลักษณะ การส่งคะแนนประเมินได้ส่งเป็นคะแนนสำเร็จตามแบบประเมินที่กรอกในเอกสารแบบประเมินให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป กรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ให้ถ้อยคำว่า องค์ประกอบย่อยด้านคุณภาพ ด้านประโยชน์ และด้านความรู้ เป็นการพุดคุยกันระหว่างคณะกรรมการคัดเลือกว่าระดับคะแนนควรจะเป็นเท่าไร ไม่มีการกำหนดเป็นเอกสารหลักฐาน การวางหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นดุลพินิจของกรรมการแต่ละคนว่าจะให้คะแนนอย่างไร สำหรับกรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ด้านคุณภาพจะพิจารณาเรื่องความซับซ้อนและขนาดของผลงานว่ามีความครอบคลุม

มีคุณลักษณะที่มีขนาดใหญ่มากน้อยเพียงไร ด้านประโยชน์พิจารณาว่าได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างหรือแคบเพียงใด เช่น ใช้ในส่วนราชการ หน่วยงาน หรือออกสู่ประชาชนภายนอก ส่วนด้านความรู้ พิจารณาเรื่องเทคนิคและวิธีการนำความรู้มาเขียนผลงาน รวมทั้งอธิบายถึงหลักการและแนวทางในการนำมาเป็นผลงาน การให้คะแนนหากไม่ลงตัวตามระดับคะแนนก็จะใช้วิธีปิดคะแนน เช่น องค์กรประกอบย่อย ด้านคุณภาพ 30 คะแนน ระดับดีมาก 30 คะแนน ระดับดี 20 คะแนน ถ้าได้ 23 คะแนน จะปิดลงเป็น 20 คะแนน ถ้าได้ 27-29 คะแนน จะปิดขึ้นเป็น 30 คะแนน คณะกรรมการจำเป็นต้องให้คะแนนตามระดับคะแนนซึ่งเป็นไปตามกรอบที่กำหนดไว้ ส่วนกรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ให้ถ้อยคำว่า องค์กรประกอบย่อยด้านคุณภาพ ด้านประโยชน์ และด้านความรู้ การแบ่งระดับคะแนนองค์กรประกอบย่อยเป็นดุลพินิจของกรรมการแต่ละคนที่จะพิจารณาว่าควรแบ่งคะแนนอย่างไร ไม่มีการกำหนดระดับคะแนนไว้สำหรับเป็นเกณฑ์กลาง กรรมการจะให้คะแนนเท่าไรขึ้นอยู่กับดุลพินิจของกรรมการแต่ละคนที่จะพิจารณาตามคำนิยามของคำว่าผลงาน เช่น ด้านคุณภาพ จะพิจารณาเนื้อหาของผลงานว่าสอดคล้องกับลักษณะของผลงานตามความหมายในคำนิยามของคำว่าผลงานที่กำหนดในเกณฑ์ตามมติ ก.ก. หรือไม่ ด้านคุณภาพผลงาน 30 คะแนน ควรได้รับคะแนนเท่าไร โดยพิจารณาจากเนื้อหาของผลงานว่ามีสาระสำคัญอย่างไร มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร มีข้อเท็จจริงที่บ่งชี้ถึงประโยชน์หรือผลสำเร็จของผลงานว่าเป็นไปตามที่นำเสนอหรือไม่ ใช้ความรู้ในเรื่องใดมาดำเนินการ ซึ่งก็ได้ปรึกษากับกรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์มาประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนการให้คะแนนนั้นโดยที่คณะกรรมการคัดเลือกต้องให้คะแนนตามกรอบระดับคะแนนที่ ก.ก. กำหนด เช่น องค์กรประกอบหลักด้านผลงาน 50 คะแนน ที่กำหนดว่าระดับดีมาก 50 คะแนน ระดับดี 40 คะแนน ระดับปานกลาง 30 คะแนน ระดับน้อย 20 คะแนน ระดับน้อยมาก 10 คะแนน จะพิจารณาให้คะแนนดิบเป็น 25 คะแนน หรือ 20 คะแนน เพื่อให้ง่ายต่อการปิดคะแนนขึ้นเป็น 50 คะแนน หรือปิดคะแนนลงเป็น 40 คะแนน ให้ตรงตามระดับคะแนนที่ ก.ก. กำหนด กรรมการแต่ละคนจะบันทึกการให้คะแนนดิบเป็นส่วนตน ไม่เป็นกิจจะลักษณะ กรรมการคัดเลือกจะส่งเฉพาะคะแนนประเมินที่สมบูรณ์แล้วส่งให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป นั้น เห็นว่า แม้ว่าองค์กรประกอบด้านผลงานจะมีคำนิยามว่า ผลงาน หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนิยามดังกล่าวก็เป็นความหมายโดยรวม ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกควรต้องแสดงความชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจได้ว่า คะแนนประเมินด้านผลงานที่คณะกรรมการคัดเลือกให้คะแนนผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนนั้นมาจากความหมายของ

คำนิยามส่วนใด คณะกรรมการคัดเลือกควรจะมีเอกสารหลักฐานเพื่อแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงและเหตุผลอันเป็นที่มาของคะแนนประเมิน ที่ได้ให้ถ้อยคำว่าการกำหนดองค์ประกอบย่อยและการให้คะแนนองค์ประกอบย่อยเป็นการให้คะแนนส่วนตนและเก็บไว้เฉพาะตนไม่ได้ส่งเป็นหลักฐานการประเมินคงส่งเพียงคะแนนประเมินตามแบบการประเมิน แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 การให้ถ้อยคำดังกล่าวย่อมทำให้ผู้ร้องทุกข์มีข้อสงสัยว่าคณะกรรมการคัดเลือกได้มีการกำหนดองค์ประกอบย่อยและให้คะแนนประเมินผู้เข้ารับการคัดเลือกด้วยเหตุผลตามที่ได้ให้ถ้อยคำจริงหรือไม่ ซึ่งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 นอกจากจะมีมติว่า การพิจารณาประเมินให้คำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 แล้วยังมีมติว่า ในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือระดับหรืออื่น ๆ ก็ได้ และให้เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือกด้วย ดังนั้น คณะกรรมการคัดเลือกจึงไม่ควรกำหนดองค์ประกอบย่อยและให้คะแนนองค์ประกอบย่อยแล้วเก็บไว้เป็นเอกสารส่วนตน แต่ควรแสดงเอกสารการกำหนดองค์ประกอบย่อยพร้อมคะแนนประเมินองค์ประกอบย่อยส่งเป็นหลักฐานการประเมินด้วย นอกจากนี้ การให้คะแนนนั้นเมื่อให้คะแนนแล้วคณะกรรมการคัดเลือกยังมีการปิดคะแนนขึ้นลงอีกด้วย การปิดคะแนนดังกล่าวทำให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบแก่กัน กล่าวคือ การที่คณะกรรมการคัดเลือกให้ถ้อยคำว่าการให้คะแนนประเมินโดยองค์ประกอบย่อยด้านผลงาน 30 คะแนน ถ้าได้ 23 คะแนน ปิดลงเป็น 20 คะแนน ย่อมหมายความว่าคะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริงคือ 23 คะแนน แต่ถูกตัดทิ้งไป 3 คะแนน ทำให้คะแนนลดลงเหลือ 20 คะแนน และถ้าได้ 27 คะแนน ปิดขึ้นเป็น 30 คะแนน ย่อมหมายความว่าคะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริงคือ 27 คะแนน แต่ได้คะแนนบวกอีก 3 คะแนน เพิ่มขึ้นเป็น 30 คะแนน การปิดคะแนนดังกล่าวทำให้คะแนนจริงที่ห่างกันเพียง 4 คะแนน กลับได้คะแนนประเมินที่ห่างกันถึง 10 คะแนน กรณีจึงไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก การให้คะแนนด้วยวิธีการปิดคะแนนเช่นนั้นส่งผลกระทบต่อคะแนนประเมินโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาว่ามาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการ

พิจารณามีได้ ดังนั้น การนำเกณฑ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 มาปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งไม่ว่าจะดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม ย่อมจะต้องคำนึงถึงความ เป็นธรรมเป็นสำคัญ อีกทั้งก่อนที่จะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษครั้งนี้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้เคยมี คำวินิจฉัยเรื่องดำที่ 5 (ร)/2560 เรื่องแดงที่ 37 (ร)/2560 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2560 ว่าการประเมิน ให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือกไม่มีการแยกแยะองค์ประกอบย่อยให้ชัดเจน ทำให้ไม่รู้ที่มาของ คะแนน ไม่มีเหตุผลในการให้คะแนนประเมิน ทั้งมีการปิดคะแนนที่ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ ไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนข้าราชการและให้คณะกรรมการ คัดเลือกดำเนินการประเมินคัดเลือกใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้อง เป็นธรรม อันเป็นเหตุให้ การประชุม ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ได้พิจารณาเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แล้วได้มีมติว่า ในการคัดเลือกใหม่นั้นให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือก เพิ่มเติมกำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้ ซึ่งมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ได้มีขึ้นก่อนที่จะมีคำสั่งกรุงเทพมหานครลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2561 เลื่อนข้าราชการครั้งนี้ ดังนั้น ในการดำเนินการคัดเลือกครั้งนี้คณะกรรมการคัดเลือกควรดำเนินการตาม คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 โดยทำการประเมินให้คะแนนแต่ละ องค์ประกอบที่มีข้อเท็จจริงสามารถตรวจสอบได้ และแสดงเหตุผลในการให้คะแนนคะแนนประเมิน ทั้งไม่ควรใช้วิธีการปิดคะแนนอันเป็นเหตุให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบแก่กันอีก แม้การคัดเลือกครั้งนี้ ได้แบ่งองค์ประกอบด้านผลงาน (50 คะแนน) ให้มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ 30 คะแนน ด้านประโยชน์ 10 คะแนน ด้านความรู้ 10 คะแนน แต่กรรมการคัดเลือกต่างให้คะแนนประเมินตามดุลพินิจและวิธีการของแต่ละคนโดยไม่สามารถแสดงเอกสารหลักฐานที่มาของคะแนนว่า กรรมการ คัดเลือกได้ให้คะแนนโดยมีดุลพินิจตามข้อเท็จจริงและเหตุผลตามที่ให้ถ้อยคำต่อองค์คณะวินิจฉัยนั้น อย่างไร ทั้งมีการปิดคะแนนที่ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก การประเมินดังกล่าว จึงเป็นการประเมินที่มีข้อขัดแย้งและข้อเท็จจริงดังที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้น เห็นว่า คำสั่งกรุงเทพมหานครที่เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ 1 ราย ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนัก เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 คำร้องทุกข์ฟุ้งขึ้น จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าว โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครทุกรายที่ได้เคยสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ตามคำสั่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และให้เป็นไปตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย.

เรื่องแดงที่ 21 (ร)/2562

คำร้องทุกข์และคำขอ

ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต ได้ร้องทุกข์กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต ขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว และให้คู่กรณีในการร้องทุกข์พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างโปร่งใสเป็นธรรม ตามระบบคุณธรรมต่อไป

คำวินิจฉัย

เรื่องร้องทุกข์นี้ข้อเท็จจริงได้ความว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์มีประกาศกรุงเทพมหานครรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ขณะประกาศรับสมัครคัดเลือกมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 166 อัตราว่าง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 8 อัตราว่าง โดยตำแหน่งลำดับที่ 1.12 เป็นตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต มีจำนวน 7 อัตราว่าง หลังจากนั้นได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบด้วย กรรมการคัดเลือกจำนวน 3 คน เลขานุการ 1 คน และผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน ต่อมาได้มีประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ประกาศรายชื่อผู้สมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยตำแหน่งลำดับที่ 1.12 นักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต มีรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวน 81 ราย เรียงลำดับรายชื่อผู้สมัครตามตัวอักษร ผู้ร้องทุกข์อยู่ลำดับที่ 34 หลังจากนั้น

ได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน 1 ราย ให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต และมีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภททั่วไป จำนวน 6 ราย ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขตต่าง ๆ ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในครั้งนี จึงได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่ากระบวนการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 40 มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ขอให้ยกเลิกคำสั่งทั้งสองคำสั่งดังกล่าว

มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ทั้งสองคำสั่ง ที่เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต ในครั้งนี เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และมีเหตุอันควรยกเลิกคำสั่งทั้งสองคำสั่งหรือไม่

กรณีและผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลถือว่าเป็นการพิจารณาทางปกครอง คู่กรณีในการร้องทุกข์ไม่ได้ประกาศหรือเวียนแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเพื่อมีโอกาสคัดค้านการเป็นบุคคลต้องห้ามมิให้ทำการพิจารณาทางปกครอง ตามนัยมาตรา 13 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่คำสั่งทางปกครองอาจจะกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ต้องให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน วรรคสอง บัญญัติว่า ความในวรรคหนึ่งมิให้นำมาใช้บังคับในกรณีดังต่อไปนี้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่จะเห็นสมควรปฏิบัติเป็นอย่างอื่น ... (6) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้มีกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 กำหนดว่า

ให้คำสั่งทางปกครองดังต่อไปนี้ เป็นคำสั่งทางปกครองตามมาตรา 30 วรรคสอง (6) คือ (1) การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน หรือการให้พ้นจาก ตำแหน่ง ... กรณีนี้คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มีประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 รับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และมีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโส เมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการคัดเลือกต่อคู่กรณีในการร้องทุกข์เพื่อพิจารณามีคำสั่งแต่งตั้งต่อไป จึงเป็นกรณีที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการเพื่อการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร สมัญญให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการออกคำสั่งทางปกครองที่ได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติ ราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 30 วรรคสอง ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ส่วนมาตรา 13 และ มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 นั้น มาตรา 13 บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่ยังต่อไปนี้ จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ (1) เป็นคู่กรณีเอง (2) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรส ของคู่กรณี (3) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดาน ... (4) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทน โดยชอบธรรม ... ของคู่กรณี (5) เป็นเจ้าน้ำหรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี (6) กรณีอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนมาตรา 16 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุอื่นนอกจากที่บัญญัติ ไว้ในมาตรา 13 เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครอง ซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง เจ้าหน้าที่หรือกรรมการผู้นั้น จะทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนั้นไม่ได้ บทบัญญัติแห่งมาตรา 13 และมาตรา 16 ดังกล่าว ได้บัญญัติถึงหลักความเป็นกลางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ โดยมีหลักการว่าเจ้าหน้าที่ผู้ออก คำสั่งหรือพิจารณาทางปกครองที่มีความสัมพันธ์อย่างหนึ่งอย่างใดกับคู่กรณี หรือกรณีเคยเป็นผู้พิจารณา สั่งการ หรือกรณีเคยลงมติในเรื่องนั้นมาก่อน เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้เสียนั้นจะทำการพิจารณาในเรื่องนั้น ไม่ได้ แต่กรณีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในเรื่องนี้เป็นการ

ดำเนินการเพื่อการมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง อันเป็นคนละกรณี กับมาตรา 13 และมาตรา 16 ข้างต้น คู่กรณีในการร้องทุกข์ไม่จำเป็นต้องแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเพื่อการใช้สิทธิคัดค้านแต่อย่างใด ร้องทุกข์ข้อนี้จึงไม่อาจรับฟังได้

สำหรับกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์ว่า กระบวนการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา 40 มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายครั้งนี้ ได้ดำเนินการคัดเลือกโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ที่ได้มีมติอนุมัติให้มีการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยมีมติให้เพิ่มเติมข้อความว่า “และให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ในการพิจารณาคัดเลือก กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้” และมีมติเห็นชอบแนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่แนบท้ายมติ ซึ่งเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แนบท้ายมติ ก.ก. ดังกล่าวกำหนดไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านผลงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) หมายถึง ผลงานที่โดดเด่น เช่น ผลงานด้านบริหารจัดการ การวางนโยบาย การวางแผน การจัดระบบงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณภาพ

ความรู้ความสามารถ และประโยชน์ของทางราชการ รายละเอียดตามแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เกณฑ์การให้คะแนน คือ (ก) ระดับดีมาก 50 คะแนน (ข) ระดับดี 40 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 30 คะแนน (ง) ระดับน้อย 20 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 10 คะแนน

2. องค์ประกอบด้านศักยภาพ (คะแนนเต็ม 30 คะแนน) หมายถึง ความพร้อมที่จะรับงานที่ยากขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจาก

2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน (10 คะแนน) พิจารณาจากประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งซึ่งพิจารณาจากประวัติการรับราชการตามข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

2.2 ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) พิจารณาจากความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความรู้ความสามารถใดบ้างตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เช่น (1) มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ (2) มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง (3) มีความสามารถในการนำนโยบายการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (4) มีความสามารถในการวางนโยบาย วิจัยและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน (5) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคล เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

2.3 ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (5 คะแนน) โดยพิจารณาจากแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย รายละเอียดตามแบบแสดงข้อเสนอ แนวคิด วิธีการในการพัฒนางานฯ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 5 คะแนน (ข) ระดับดี 4 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 3 คะแนน (ง) ระดับน้อย 2 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 1 คะแนน

2.4 คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) พิจารณาจากสมรรถนะ หรือคุณลักษณะของผู้ขอรับการคัดเลือกกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น (1) มีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความคิดริเริ่มและมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (2) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความอดุสาหะ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจและสามารถอุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 5 คะแนน (ข) ระดับดี 4 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 3 คะแนน (ง) ระดับน้อย 2 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 1 คะแนน

3. องค์กรประกอบด้านความประพฤติ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงานการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

4. องค์กรประกอบด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) หมายถึง การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกณฑ์การให้คะแนน (ก) ระดับดีมาก 10 คะแนน (ข) ระดับดี 8 คะแนน (ค) ระดับปานกลาง 6 คะแนน (ง) ระดับน้อย 4 คะแนน (จ) ระดับน้อยมาก 2 คะแนน

องค์กรประกอบสี่ด้านข้างต้นมีคะแนนรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน ทั้งนี้ ก.ก. ได้มีมติ ด้ยว่าการพิจารณาประเมินให้คำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือระดับหรืออื่น ๆ ก็ได้ และให้ระบุเหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือกด้วย

ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาด
ชำนาญการพิเศษ ปรากฏตามเอกสารการประเมินให้คะแนนว่า คณะกรรมการคัดเลือกประเมิน
ให้คะแนนผู้ร้องทุกข์และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 7 ราย ดังต่อไปนี้

กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	40	6	6	5	5	10	10	82
นางสาว ก.	50	6	10	5	5	10	10	96
นาย ข.	50	6	8	3	5	10	10	92
นาง ค.	50	6	10	5	5	10	10	96
นางสาว ง.	50	6	8	4	5	10	8	91
นางสาว จ.	50	6	8	5	5	10	8	92
นาย ฉ.	50	6	8	5	5	10	8	92
นาง ช.	50	6	6	5	5	10	10	92

กรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	40	6	6	5	5	10	10	82
นางสาว ก.	50	6	10	5	5	10	10	96
นาย ข.	50	6	8	3	5	10	10	92
นาง ค.	50	6	10	4	5	10	10	95
นางสาว ง.	50	6	8	4	5	10	8	91
นางสาว จ.	50	6	8	5	5	10	8	92
นาย ฉ.	50	6	8	5	5	10	8	92
นาง ช.	50	6	6	5	5	10	10	92

กรรมการคัดเลือกคนที่ 3 ให้คะแนนดังนี้

รายชื่อ	ผลงาน (50)	ศักยภาพ (30)				ความประพฤติ (10)	จริยธรรม (10)	คะแนน รวม (100)
		ประสบการณ์ (10)	ความรู้ (10)	แนวคิด (5)	คุณลักษณะ (5)			
ผู้ร้องทุกข์	40	6	6	4	5	10	10	81
นางสาว ก.	50	6	10	4	5	10	10	95
นาย ข.	50	6	8	3	5	10	10	92
นาง ค.	50	6	10	3	5	10	10	94
นางสาว ง.	50	6	8	3	5	10	8	90
นางสาว จ.	50	6	8	5	5	10	8	92
นาย ฉ.	50	6	8	4	5	10	8	91
นาง ช.	50	6	6	4	5	10	10	91

เมื่อพิจารณาว่าหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของนักจัดการงานรักษาความสะอาด หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ กำหนดไว้สี่ด้าน คือ 1. ด้านการปฏิบัติการ เช่น ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในสำนักงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา กำกับดูแลเกี่ยวกับการจัดการประชุม งานรับรองและงานพิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมหรืองานพิธีการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำประเด็น ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงานเพื่อการนำเสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารที่รับผิดชอบ ควบคุมการจัดทำและการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ในงานทั่วไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการวางแผน เช่น วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนโครงการของหน่วยงานหรือส่วนราชการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด 3. ด้านการประสานงาน เช่น ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงาน ชี้แจงให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 4. ด้านการบริการ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ นิเทศงานให้แก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือส่วนราชการ เป็นต้น

ดังนั้น ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจะต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ทั้งสี่ด้านดังกล่าว และจะต้องได้รับการพิจารณาประเมินอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านคุณภาพ ประโยชน์ และความรู้ ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกครั้งนี้ผู้ร้องทุกข์เสนอผลงานเรื่องการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การจัดการมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขต มีวิธีดำเนินการโดยขออนุเคราะห์สถานที่ที่รกร้างของเอกชนมาจัดตั้งศูนย์ แหล่งเงินทุนมาจากการคัดแยกขยะจากอาคารบ้านเรือนประชาชนซึ่งไม่ต้องใช้งบประมาณของทางราชการ ประยุกต์ใช้ทรัพยากรบุคคลคือเจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงานมาสับเปลี่ยนหมุนเวียนดูแลศูนย์ จนบรรลุเป้าหมายในการเป็นศูนย์การเรียนรู้ 6 ฐาน ประกอบด้วย ฐานสอนน้ำหมักชีวภาพ ฐานการคัดแยกขยะและการประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์จากขยะรีไซเคิล ฐานธนาคารกิ่งไม้ใบไม้ ฐานธนาคารต้นไม้ ฐานการเกษตรแปลงผักสาธิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ฐานการเลี้ยงสัตว์ที่ช่วยลดปริมาณมูลฝอย ประโยชน์ของผลงานระบุว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียนตามนโยบายรัฐบาลสำหรับเยาวชน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรจากการนำเสนอผลงานผ่านสื่อมวลชนทางทีวีช่อง 9 จำนวน 2 ตอน และประชาชนได้เข้าเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีความเห็นว่าผลงานของผู้ร้องทุกข์เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป 1 ระดับ มีความเห็นว่าผู้ร้องทุกข์มีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง คณะกรรมการคัดเลือกให้ผู้ร้องทุกข์ 40 คะแนน ส่วนผู้ได้รับการคัดเลือกรายอื่น ๆ เช่น รายนาง ค. เสนอผลงานเรื่องเพิ่มพื้นที่สีเขียวด้วยพุทธรักษา (ศูนย์การอนุรักษ์พันธุ์ต้นพุทธรักษา) มีวิธีดำเนินการโดยจัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการบำรุงรักษาพันธุ์ต้นพุทธรักษาริมถนน ตัดแต่งต้นไม้ ฉีดยาฆ่าแมลง รดน้ำ ขยายพันธุ์ในถนนเป้าหมายจำนวน 1 สาย ประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนในถนนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการปลูกเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ประโยชน์ของผลงานคือมีศูนย์การเรียนรู้ต้นพุทธรักษาที่รวบรวมไว้มากกว่า 20 สายพันธุ์ ฯลฯ คณะกรรมการคัดเลือกให้ 50 คะแนน รายนาย ข. เสนอผลงานเรื่องโครงการส่งเสริมการลดและคัดแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพใน 14 กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการโดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ โรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา ห้างสรรพสินค้า โรงแรม ตลาด ฯลฯ ดำเนินการโดยจัดตั้งคณะทำงานรณรงค์และประสานงานกับหน่วยงานผู้เกี่ยวข้อง ให้ความรู้ด้านกิจกรรมการจัดการขยะอินทรีย์ จัดทำศูนย์การเรียนรู้การจัดการขยะแบบครบวงจร ประโยชน์ของผลงาน คือ ลดปริมาณขยะมูลฝอยจากแหล่งกำเนิดให้น้อยลง สร้างวินัยการทิ้งขยะให้กับประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน คณะกรรมการคัดเลือกให้ 50 คะแนน การที่คณะกรรมการคัดเลือกให้คะแนนผู้ร้องทุกข์ด้านผลงาน 40 คะแนน โดยระบุ

เหตุผลเพียงว่าผู้ร้องทุกข์เป็นผู้มีผลงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางาน แต่ไม่ได้แสดงข้อเท็จจริงหรือเหตุผลว่าผลงานของผู้ร้องทุกข์มีข้อดีอย่างไร มีข้อเสียอย่างไร มีข้อเท็จจริงใดเป็นเหตุผลในการให้คะแนน ทำให้ไม่รู้ว่าคะแนนที่ให้นั้นมาจากข้อเท็จจริงใด ผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสองรายดังกล่าวมีข้อดีและโดดเด่นอย่างไรถึงกับให้คะแนนเต็ม 50 คะแนน การให้คะแนนลักษณะดังกล่าวเป็นการใช้ดุลพินิจที่ไม่มีเหตุผลชัดเจนเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นที่มาของการให้คะแนน ที่คณะกรรมการคัดเลือกทั้งสามคนได้ชี้แจงว่าการพิจารณาให้คะแนนประเมินแต่ละองค์ประกอบ มีข้อพิจารณาจากเหตุผลและข้อเท็จจริงตามเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส นั้น เห็นว่า เอกสารหลักฐานแนวทางการประเมินในการคัดเลือกดังกล่าว เป็นเอกสารแนวทางการคัดเลือกที่ได้กำหนดแนวทางการประเมิน เช่น กำหนดแนวทางว่า องค์ประกอบหลักด้านผลงาน (50 คะแนน) แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ (30 คะแนน) ระดับดีมาก 30 คะแนน ระดับดี 24 คะแนน ระดับปานกลาง 18 คะแนน ระดับน้อย 12 คะแนน ด้านประโยชน์ (10 คะแนน) ระดับดีมาก 10 คะแนน ระดับดี 8 คะแนน ระดับปานกลาง 6 คะแนน ระดับน้อย 4 คะแนน ด้านความรู้ (10 คะแนน) ระดับดีมาก 10 คะแนน ระดับดี 8 คะแนน ระดับปานกลาง 6 คะแนน ระดับน้อย 4 คะแนน องค์ประกอบหลักด้านศักยภาพ (30 คะแนน) แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ ด้านประสบการณ์ (10 คะแนน) การให้คะแนนพิจารณาจากอายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง การดำรงตำแหน่งตรงสายงาน ด้านความรู้ (10 คะแนน) การให้คะแนนพิจารณาจากวุฒิการศึกษา การอบรม รักษาการ ด้านข้อเสนอ แนวคิด (5 คะแนน) การให้คะแนนพิจารณาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความคิดสร้างสรรค์ ประโยชน์ ด้านคุณลักษณะ (5 คะแนน) การให้คะแนนพิจารณาจากภาวะผู้นำ สุขภาพ ทักษะคติ มนุษย์สัมพันธ์ สำหรับองค์ประกอบหลักด้านความประพฤติ (10 คะแนน) ไม่มีองค์ประกอบย่อย การให้คะแนนพิจารณาพฤติกรรมทางวินัย คือ ไม่เคยถูกดำเนินการทางวินัย ได้ 10 คะแนน เคยถูกกล่าวตักเตือน ได้ 8 คะแนน เคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ได้ 8 คะแนน เคยถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน/ตัดเงินเดือน ได้ 6 คะแนน และองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (10 คะแนน) ไม่มีองค์ประกอบย่อย การให้คะแนนพิจารณาจากพฤติกรรมที่ปรากฏ คือ เป็นข้าราชการดีเด่น/ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงาน ได้ 10 คะแนน กรณีทั่วไป ได้ 8 คะแนน เป็นต้น แต่ปรากฏว่าในการให้คะแนนประเมินนั้นคณะกรรมการคัดเลือกไม่ได้แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงและเหตุผลอันเป็นที่มาของคะแนนประเมินว่าได้ให้คะแนนประเมินตามแนวทาง

การประเมินในการคัดเลือกอย่างไร อีกทั้งการกำหนดองค์ประกอบย่อยและการให้คะแนนตามแนวทางการประเมินในการคัดเลือกก็เป็นการให้คะแนนส่วนตนและเก็บไว้เฉพาะตนไม่ได้ส่งเป็นหลักฐานการประเมินแต่อย่างใด คณะกรรมการคัดเลือกส่งเพียงคะแนนประเมินตามแบบการประเมินแนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 การแสดงเพียงเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกโดยไม่ได้แสดงหลักฐานการประเมิน ย่อมทำให้ผู้ร้องทุกข์มีข้อสงสัยว่าคณะกรรมการคัดเลือกได้มีการกำหนดองค์ประกอบย่อยและให้คะแนนประเมินด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผลตามที่กำหนดในแนวทางการประเมินในการคัดเลือกจริงหรือไม่ ซึ่งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 นอกจากจะมีมติว่าการพิจารณาประเมินให้คำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 แล้ว ยังมีมติด้วยว่า ในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้ และให้เหตุผลประกอบการพิจารณาคัดเลือกด้วย ดังนั้น คณะกรรมการคัดเลือกจึงไม่ควรกำหนดแนวทางการประเมินในการคัดเลือกและให้คะแนนประเมินแล้วเก็บไว้เป็นเอกสารส่วนตน แต่ควรแสดงเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกที่มีการกำหนดองค์ประกอบย่อยพร้อมคะแนนประเมินองค์ประกอบย่อยส่งเป็นหลักฐานการประเมินด้วย และยิ่งไปกว่านั้นในเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกตอนท้ายได้มีหมายเหตุระบุว่าการให้คะแนนให้ขึ้นไปตามช่วงคะแนนที่ระบุในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์การประเมินบุคคลแนบท้ายมติ ก.ก. ถ้าคะแนนจริงที่ได้เกินกึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปิดคะแนนขึ้น ถ้าได้เท่ากับหรือต่ำกว่ากึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปิดคะแนนลง ย่อมหมายความว่าเมื่อให้คะแนนที่แท้จริงแล้วหากคะแนนที่ได้ไม่ตรงตามช่วงคะแนน คณะกรรมการคัดเลือกจะต้องปิดคะแนนขึ้นและปิดคะแนนลงเพื่อให้ตรงตามช่วงคะแนน กล่าวคือ องค์ประกอบด้านผลงานมีคะแนนเต็ม 50 คะแนน ช่วงคะแนนคือ ระดับดีมาก 50 คะแนน ระดับดี 40 คะแนน ระดับปานกลาง 30 คะแนน ระดับน้อย 20 คะแนน ระดับน้อยมาก 10 คะแนน ดังนั้น ในช่วงคะแนน 40 ถึง 50 คะแนน หากกรรมการคัดเลือกให้ 45 คะแนน ซึ่งเป็นกึ่งกลางของช่วงคะแนน จะต้องปิดลงเป็น 40 คะแนน การปิดคะแนนลงเช่นนั้นทำให้คะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริง 45 คะแนน ต้องถูกตัดทิ้งไป 5 คะแนน เหลือ 40 คะแนน และหากกรรมการคัดเลือกให้ 46 คะแนน ซึ่งเกินกึ่งกลางของช่วงคะแนน จะต้องปิดขึ้นเป็น 50 คะแนน การปิดคะแนนขึ้นเช่นนั้นทำให้คะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริง 46 คะแนน ได้คะแนนบวกเพิ่มขึ้นเป็น 50 คะแนน การปิดคะแนนดังกล่าวทำให้คะแนนประเมินจริง

ที่ห่างกันเพียง 1 คะแนน กลับได้ผลคะแนนประเมินห่างกันถึง 10 คะแนน ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกทั้งสามคนก็ยอมรับว่าในการประเมินให้คะแนนครั้งนี้มีการปิดคะแนนขึ้นและปิดคะแนนลงจริง เมื่อพิจารณาตารางการให้คะแนนข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน มีคะแนนรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน องค์ประกอบด้านผลงานคะแนนสูงถึง 50 คะแนน ส่วนที่เหลืออีก 50 คะแนนเป็นองค์ประกอบด้านศักยภาพ 30 คะแนน ความประพฤติ 10 คะแนน พฤติกรรมทางจริยธรรม 10 คะแนน เมื่อผลการปิดคะแนนทำให้ผู้ร้องทุกขี้ได้คะแนนด้านผลงาน 40 คะแนนแล้ว แม้คณะกรรมการคัดเลือกจะให้คะแนนผู้ร้องทุกขี้ ในองค์ประกอบอื่นเต็ม 50 คะแนน ก็ไม่สามารถทำให้ผู้ร้องทุกขี้ได้คะแนนเกินกว่า 90 คะแนนได้ ในขณะที่ผลจากการปิดคะแนนทำให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทุกคนได้ 50 คะแนน เมื่อรวมคะแนนองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว ผู้เข้ารับการคัดเลือกทุกคนได้มากกว่า 90 คะแนน การให้คะแนนด้วยวิธีปิดคะแนนเช่นนี้ ย่อมทำให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบแก่กัน กรณีจึงไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก

นอกจากนี้ ในส่วนองค์ประกอบด้านศักยภาพ (30 คะแนน) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน (10 คะแนน) 2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) 2.3 ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (5 คะแนน) 2.4 คุณลักษณะจำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) นั้น คณะกรรมการคัดเลือกให้คะแนนประเมินไม่สมเหตุสมผล กล่าวคือ ในส่วนขององค์ประกอบย่อยที่ 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน (10 คะแนน) แนวทางประเมินการคัดเลือกกำหนดองค์ประกอบย่อย คือ อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ 6-7 และดำรงตำแหน่งตรงตามสายงาน ปรากฏข้อเท็จจริงตามข้อมูลบุคคลว่า ผู้ร้องทุกขี้มีอายุราชการ 20 ปี 10 เดือน ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 6 และเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงานเป็นเวลา 9 ปี นาง ค. อายุราชการ 35 ปี 9 เดือน ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 6 และเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงานรวมเวลา 11 ปี นางสาว ง. มีอายุราชการ 28 ปี 11 เดือน ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6 เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด 6 และเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน รวมเวลา 8 ปี นางสาว ก. อายุราชการ 17 ปี 6 เดือน ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 เป็นเวลา 2 ปี ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 และนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการเป็นเวลา 6 ปี ไม่เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษา

ความสะอาด จากข้อมูลบุคคลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าอายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการดำรงตำแหน่งตรงตามสายงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งสี่รายข้างต้นมีความแตกต่างกัน คณะกรรมการประเมินองค์ประกอบย่อยด้านประสบการณ์ในการทำงานควรจะมี ความแตกต่างกัน แต่ปรากฏว่า คณะกรรมการคัดเลือกทั้งสามคนให้คะแนนประเมินทุกคน 6 คะแนนเท่ากัน โดยไม่ได้แสดงเหตุผล และข้อเท็จจริงว่าเหตุใดจึงให้คะแนนเท่ากันเช่นนั้น ทั้ง ๆ ที่ตามข้อมูลบุคคลคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งสี่คนมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน การให้คะแนนดังกล่าวจึงไม่สมเหตุผล

เมื่อพิจารณาว่ามาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจาก ผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือ สังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ ดังนั้น การนำเกณฑ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 มาปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งไม่ว่าจะดำเนินการด้วย วิธีใด ๆ ก็ตาม ย่อมจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมเป็นสำคัญ อีกทั้งก่อนที่จะมีการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาด ข้าราชการพิเศษ ครั้งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้เคยมีคำวินิจฉัยเรื่องดำที่ 5 (ร)/2560 เรื่องแดงที่ 37 (ร)/2560 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2560 ว่าการประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือก ไม่มีการแยกแยะองค์ประกอบย่อยให้ชัดเจน ทำให้ไม่รู้ที่มาของคะแนน ไม่มีเหตุผลในการให้คะแนน ประเมิน ทั้งมีการปิดคะแนนที่ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนข้าราชการ และให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการประเมิน คัดเลือกใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้อง เป็นธรรม อันเป็นเหตุให้การประชุม ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ได้พิจารณาเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แล้วได้มี มติว่า ในการคัดเลือกใหม่นั้นให้กรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการคัดเลือกเพิ่มเติมกำหนดแนวทาง รายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้ ซึ่งมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ได้มีขึ้นก่อนที่จะมีคำสั่งกรุงเทพมหานครลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ทั้งสองคำสั่ง เลื่อนและ แต่งตั้งข้าราชการในครั้งนี้อย่างนั้น ในการดำเนินการคัดเลือกครั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกควรดำเนินการ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558

และตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 โดยทำการประเมินให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบที่มีข้อเท็จจริงสามารถตรวจสอบได้ และแสดงผลในการให้คะแนนประเมิน ทั้งนี้ไม่ควรใช้วิธีการปิดคะแนนอันเป็นเหตุให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบแก่กันอีก แม้การคัดเลือกครั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกจะแสดงเอกสารแนวทางการประเมินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แต่กรรมการคัดเลือกต่างให้คะแนนประเมินตามดุลพินิจและวิธีการของแต่ละคนโดยไม่สามารถแสดงเอกสารหลักฐานที่มาของคะแนนว่ากรรมการคัดเลือกได้ให้คะแนนโดยมีดุลพินิจตามข้อเท็จจริงและเหตุผลอย่างไร ทั้งมีการปิดคะแนนที่ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบไม่เป็นธรรมแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือก การประเมินดังกล่าวจึงเป็นการประเมินที่มีข้อ

ด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงดังที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้น เห็นว่า คำสั่งกรุงเทพมหานคร ทั้งสองคำสั่งดังกล่าวที่เลื่อนแต่งตั้งข้าราชการข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ รวม 7 ราย ให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานรักษาความสะอาดชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขต เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 คำร้องทุกข์ฟุ้งขึ้น จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งทั้งสองคำสั่งข้างต้น โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครทุกรายที่ได้เคยสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตามคำสั่งทั้งสองคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และตามเจตนารมณ์ของมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย.

เรื่องแดงที่ 48 (ร)/2562

คำร้องทุกข์และคำขอ

ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 ซึ่งผู้ร้องทุกข์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

คำวินิจฉัย

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ต่อมา คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน โดยคู่กรณีในการร้องทุกข์ได้มีประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกมีองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2558 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2558 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2560 คณะกรรมการคัดเลือกได้ใช้แนวทางการประเมินในองค์ประกอบทั้งสี่องค์ประกอบ ได้แก่ ผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

1. ด้านผลงาน ไม่เกี่ยวข้อง ไม่พิจารณา เกี่ยวข้อง พิจารณา

1.1 คุณภาพ (20 คะแนน) 1) ความยุ่งยากซับซ้อน (10 คะแนน) 2) ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ (10 คะแนน) น้อย 5 คะแนน ปานกลาง 8 คะแนน มาก 10 คะแนน

1.2 ประโยชน์ของผลงาน (15 คะแนน) ไม่มี 0 คะแนน ชุมชน 5 คะแนน กรุงเทพมหานคร 10 คะแนน ระดับชาติ 15 คะแนน

1.3 ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ (15 คะแนน) 1) ใช้ความรู้ความสามารถ (8 คะแนน) น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 5 คะแนน มาก 8 คะแนน 2) ใช้ความชำนาญ ประสบการณ์ (7 คะแนน) น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 5 คะแนน มาก 7 คะแนน

2. ด้านศักยภาพ 30 คะแนน

2.1 ประสบการณ์ 1) ประวัติการรับราชการ (4 คะแนน) มากกว่าหรือเท่ากับ 6-12 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 12-18 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 18-24 ปี 3 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี 4 คะแนน 2) ประวัติการดำรงตำแหน่งชำนาญการ หรือ 7ว (เดิม) หรือระดับ 6 หรือชำนาญงาน 4 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 4-6 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 6-7 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 7-8 ปี 3 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี 4 คะแนน 3) ประวัติการศึกษา/อบรม/ดูงาน ได้รับปริญญาโท/ปริญญาเอก สาขาที่เกี่ยวข้อง 1 คะแนน ได้รับวุฒิปัตร์ ประกาศนียบัตร หลักสูตรบริหาร 1 คะแนน

2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) 1) ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย 2 คะแนน ไม่เคย 0 คะแนน เคย 2 คะแนน 2) มีความรู้ ความชำนาญงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร (2 คะแนน) ไม่มี 0 คะแนน มี 2 คะแนน 3) ประสบการณ์การทำงานด้านที่เกี่ยวข้อง (นับถึง 1 ธันวาคม 2560) (6 คะแนน) ไม่เคยหรือน้อยกว่า 4 ปี 0 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 4-8 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 8-15 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 15-20 ปี 4 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 6 คะแนน

2.3 ข้อเสนอ แนวคิด (5 คะแนน) 1) ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร 0 คะแนน
2) เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร 5 คะแนน วิสัยทัศน์สร้างสรรค์พัฒนางาน 1 คะแนน กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดชัดเจน 1 คะแนน แนวทางวิธีการดำเนินงานชัดเจน 1 คะแนน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับช่วยแก้ไขปัญหา 1 คะแนน ข้อเสนอแสดงความคิดเห็นสมเหตุสมผลและปฏิบัติได้จริง 1 คะแนน

2.4 คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) มีคุณสมบัติผู้บริหารที่ดี 1 คะแนน มีสุขภาพกาย จิตดี อุตสาหะ 1 คะแนน มีทัศนคติ ความตั้งใจ อุทิศเวลาเต็มที่ 1 คะแนน มีมนุษยสัมพันธ์ดี สื่อสารโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานได้ 1 คะแนน ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้ดี 1 คะแนน

3. ความประพฤติ (10 คะแนน) 1) ไม่มีประวัติทางวินัย 10 คะแนน 2) มีประวัติทางวินัย
2.1 ตักเตือน ภาคทัณฑ์ 8 คะแนน 2.2 ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน 6 คะแนน

4. พฤติกรรมทางจริยธรรม (10 คะแนน) 4.1 คุณธรรมจริยธรรม 10 คะแนน ได้รับยกย่องระดับหน่วยงาน 1 คะแนน ได้รับยกย่องระดับกรุงเทพมหานคร 1 คะแนน ยึดมั่นในความถูกต้อง 2 คะแนน รักษาผลประโยชน์ชื่อเสียงหน่วยงาน 2 คะแนน บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2 คะแนน การบริการที่ดีและมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 คะแนน

โดยคณะกรรมการคัดเลือกได้ประเมินให้คะแนนผู้ได้รับการแต่งตั้งและผู้ร้องทุกข์ในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ผลงาน 50 คะแนน ศักยภาพ 30 คะแนน ความประพฤติ 10 คะแนน และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล 10 คะแนน ปรากฏผลการให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือกในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ประธานกรรมการคัดเลือกประเมินให้คะแนนผู้ได้รับการแต่งตั้งและผู้ร้องทุกข์ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) นางสาว ว.	50 29 (10 10 4 5) 8 8	รวม 95 คะแนน
(2) นาย พ.	50 28 (10 8 5 5) 10 10	รวม 98 คะแนน
(3) นาง ณ.	50 25 (10 6 4 5) 10 8	รวม 93 คะแนน

(4) นาง ก. 40 26 (8 8 5 5) 10 10 รวม 86 คะแนน

(5) ผู้ร้องทุกข์ 40 25 (8 8 4 5) 10 8 รวม 83 คะแนน

กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 ประเมินให้คะแนนผู้ได้รับการแต่งตั้งและผู้ร้องทุกข์
ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) นางสาว ว. 50 30 (10 10 5 5) 8 8 รวม 96 คะแนน

(2) นาย พ. 50 28 (10 8 5 5) 10 10 รวม 98 คะแนน

(3) นาง ณ. 50 26 (10 6 5 5) 10 8 รวม 94 คะแนน

(4) นาง ก. 50 26 (8 8 5 5) 10 10 รวม 96 คะแนน

(5) ผู้ร้องทุกข์ 50 25 (8 8 5 4) 10 8 รวม 93 คะแนน

กรรมการคัดเลือกคนที่ 2 ประเมินให้คะแนนผู้ได้รับการแต่งตั้งและผู้ร้องทุกข์
ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) นางสาว ว. 40 29 (10 10 4 5) 8 8 รวม 85 คะแนน

(2) นาย พ. 40 25 (10 6 4 5) 10 10 รวม 85 คะแนน

(3) นาง ณ. 50 21 (10 4 3 4) 10 8 รวม 89 คะแนน

(4) นาง ก. 40 23 (8 6 4 5) 10 10 รวม 83 คะแนน

(5) ผู้ร้องทุกข์ 30 22 (8 8 2 4) 10 8 รวม 70 คะแนน

ผู้ได้รับการแต่งตั้งและผู้ร้องทุกข์ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยจากกรรมการทั้ง 3 คน
ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(1) นางสาว ว. 46.67 29.33 8 8 รวม 92 คะแนน

(2) นาย พ. 46.67 27 10 10 รวม 93.67 คะแนน

(3) นาง ณ.	50 24 10 8	รวม 92 คะแนน
(4) นาง ก.	43.33 25 10 10	รวม 88.33 คะแนน
(5) ผู้ร้องทุกข์	40 24 10 8	รวม 82 คะแนน

แต่ปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการแต่งตั้ง ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าไม่เป็นธรรม และเป็น การดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะผู้ร้องทุกข์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มากกว่า อีกทั้งการที่กรุงเทพมหานครนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับกรณีนี้ โดยไม่ได้ขออนุมัติ ก.ก. และขอความเห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรีตามมาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามบทเฉพาะกาลกรณีจึงต้องนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้บังคับ โดยอนุโลมแทน นอกจากนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานคร สามีญให้ดำรงตำแหน่งข้างต้น ไม่ครบองค์ประกอบที่กำหนดให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา โดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ ไม่ได้กำหนดให้รับสมัครคัดเลือก จึงเป็นการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 รวมทั้งไม่มีการแจ้งหัวข้อ การประเมินทั้งก่อนและแจ้งผลหลังการประเมิน และการประเมินของคณะกรรมการคัดเลือก มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินในองค์ประกอบหลักทั้งสี่องค์ประกอบอย่างกว้าง ๆ ไม่มีการกำหนด เกณฑ์ย่อยเป็นกรอบในการใช้ดุลพินิจ ไม่สามารถชี้แจงว่ากรรมการแต่ละคนประเมินอย่างไร และ ที่มาของคะแนนได้มาจากข้อเท็จจริงใด อันเป็นการไม่ชอบด้วยดุลพินิจ จึงนำเรื่องนี้มาร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร

กรณีมีประเด็นวินิจฉัยว่า การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามีญให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ ซึ่งการวินิจฉัยความชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการนั้น จำเป็น จะต้องพิจารณาตรวจสอบการพิจารณาดำเนินการของคู่กรณีในการร้องทุกข์ว่า ได้มีการดำเนินการ

ตามขั้นตอน หลักเกณฑ์หรือวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนดไว้หรือไม่ ตลอดจนผู้ร้องทุกข์ ได้โต้แย้งหรือร้องทุกข์ว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหลายประเด็น กรณี จึงมีประเด็นวินิจฉัยตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง โดยที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า กรุงเทพมหานครและคู่กรณีในการ ร้องทุกข์ไม่อาจนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ เพราะยังไม่ได้ขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ตามมาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กรณีจึงต้องนำ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาใช้บังคับต่อไป การที่คู่กรณีในการ ร้องทุกข์ในฐานะเป็นคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ได้มีมติครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554 อนุมัติให้เทียบตำแหน่งและระดับ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เท่ากับประเภทตำแหน่งและระดับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีได้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และคู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ตามคำสั่ง ดังกล่าวจึงเป็นการขัดหรือแย้งต่อมาตรา 3 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพราะเป็นการ แต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 7ว ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามมาตรา 42 (7) (ข) ไปเป็นหัวหน้าหน่วยงาน (หัวหน้าฝ่าย) ตามมาตรา 42 (7) (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ไม่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับใดกำหนดให้คู่กรณีในการร้องทุกข์มีอำนาจกระทำได้ ฉะนั้น การนำพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญของคู่กรณี ในการร้องทุกข์จึงเป็นการกระทำโดยปราศจากอำนาจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและมีผลให้คำสั่งแต่งตั้ง ที่ร้องทุกข์นี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นคำร้องทุกข์ที่ฟังขึ้น หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประเด็นนี้ผู้ร้องทุกข์ได้เคยนำมายื่นร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 20 (ร)/2556 เรื่องร้องทุกข์แดงที่ 5 (ร)/2560 และเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 34 (ร)/2560 ตามลำดับ โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้วินิจฉัยสรุปว่า การที่กรุงเทพมหานครนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นการกระทำที่สามารถกระทำได้ โดยเป็นการนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และเป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องนำมาใช้บังคับโดยต้องดำเนินการตามบทเฉพาะกาลของมาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งจะต้องกระทำโดยมติดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีก่อน การกระทำของคู่กรณีในการร้องทุกข์จึงเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ข้ออ้างของผู้ร้องทุกข์ที่ว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้กระทำโดยปราศจากอำนาจ และละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ และประเด็นอื่นที่อ้างในประเด็นที่หนึ่งนี้จึงทำให้คำสั่งแต่งตั้งตามที่ร้องทุกข์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่สอง ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกคู่กรณีในการร้องทุกข์ไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ซึ่งกำหนดให้การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย (1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน (2) ผู้แทน อ.ก.พ. กรม 1 คน และ (3) ข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้ง 1 คน อันเป็นการกระทำตามอำเภอใจ และขัดต่อหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ทำให้มีการกำหนดตัวบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งได้ง่ายขึ้น จึงมิชอบด้วยกฎหมาย นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประเด็นนี้ผู้ร้องทุกข์ได้เคยนำมายื่นร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 20 (ร)/2556 เรื่องร้องทุกข์แดงที่ 5 (ร)/2560 และเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 34 (ร)/2560 ตามลำดับ โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้วินิจฉัยไปแล้วสรุปว่า แม้กรุงเทพมหานคร โดย ก.ก. ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 จะมีมติเห็นชอบให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22

ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 มาใช้กับกรณีการเลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยอนุโลมก็ตาม แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 14 (3) ก็บัญญัติให้ ก.ก. มีอำนาจออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ตามบทเฉพาะกาล มาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ยังบัญญัติให้ ก.ก. นำพระราชกฤษฎีกา ข้อบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ มติ หรือข้อกำหนดอื่นใด ซึ่งใช้บังคับกับ กรุงเทพมหานครหรือข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ในระหว่างที่กรุงเทพมหานครยังมีได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกข้อบัญญัตินี้ จึงมีอำนาจดุลพินิจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือกตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2560 ให้แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวได้ การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ชี้แจงเหตุที่จำเป็นจะต้องปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือก ก็เพราะองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก มีข้อจำกัดและเพื่อให้การดำเนินการต้องล่าช้า เนื่องจากมีตำแหน่งและผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวนมากจึงเห็นว่ามีเหตุผล อีกทั้งองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก ก็มีร่องปลัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านนั้นหรือที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถ เป็นประธานกรรมการ อีกทั้งการปรับปรุงคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานจาก “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ” เป็น “หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหาร ระดับต้น ที่ปลัดกรุงเทพมหานครได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นกรรมการ” ซึ่งเมื่อ ก.ก. มีมติดังกล่าว และปลัดกรุงเทพมหานครมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามมติ ก.ก. ข้างต้น จึงมิใช่เป็นการกระทำตามอำเภอใจตามที่ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้าง แต่เป็นการกระทำโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย และมติ ก.ก. ข้างต้น โดยชอบแล้ว ข้อร้องทุกข์ในประเด็นนี้ จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่สาม ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์จะต้องแจ้งหัวข้อที่จะใช้ในการประเมินคัดเลือกก่อนและแจ้งผลประเมินหลังจากมีการประเมินเสร็จแล้ว ให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพื่อให้โอกาสได้ทราบข้อเท็จจริงและชี้แจงโต้แย้งในลักษณะเดียวกับการประเมินเลื่อนชั้นเงินเดือน นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประเด็นนี้ผู้ร้องทุกข์ได้เคยร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 20 (ร)/2556 เรื่องร้องทุกข์แดงที่ 5 (ร)/2560 และเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 34 (ร)/2560 ตามลำดับ โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้วินิจฉัยไปแล้วสรุปว่า พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่คำสั่งทางปกครองอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ต้องให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งและแสดงหลักฐานของตน วรรคสอง บัญญัติว่า ความในวรรคหนึ่งมิให้นำมาใช้บังคับในกรณีดังต่อไปนี้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่จะเห็นสมควรปฏิบัติเป็นอย่างอื่น (1)... (2)... (3)... (4)... (5)... (6) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกรณีนี้กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 กำหนดให้คำสั่งทางปกครอง ในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นคำสั่งทางปกครองตามมาตรา 30 วรรคสอง (6) (1) การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน หรือการให้พ้นจากตำแหน่ง จากบทบัญญัติของมาตรา 30 วรรคหนึ่ง จะเห็นว่า กฎหมายบัญญัติให้เฉพาะกรณีที่คำสั่งทางปกครองอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ต้องให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน ยกเว้นคำสั่งทางปกครองเกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือการให้พนักงานพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งเจ้าหน้าที่จะให้สิทธิที่จะรับฟังแก่คู่กรณีก่อนออกคำสั่งหรือไม่ก็ได้ นอกจากนั้นหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจ ตามมาตรา 30 วรรคสอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจงการประเมินและผลการประเมินเลื่อนชั้นเงินเดือนก่อนออกคำสั่งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 และมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 16 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2540 ซึ่งก็เป็นเรื่องใช้เฉพาะกรณีการเลื่อนชั้นเงินเดือน จึงไม่อาจนำแนวทางการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้างต้นมาใช้ในการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการ

กรุงเทพมหานครสามัญในกรณีนี้ได้ เพราะเป็นคนละกรณีกัน การกระทำของคู่กรณีในการร้องทุกข์จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายบัญญัติแล้ว ข้ออ้างของผู้ร้องทุกข์ดังกล่าวจึงไม่อาจรับฟังได้

ประเด็นที่สี่ ผู้ร้องทุกข์กล่าวอ้างว่า การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่เป็นธรรม เพราะเกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกไม่ได้กำหนดให้มืองค์ประกอบย่อยและน้ำหนักคะแนนและขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้คณะกรรมการคัดเลือกสามารถใช้ดุลพินิจประเมินให้คะแนนได้อย่างกว้างขวาง ไม่สามารถอธิบายที่มาของคะแนนได้ กรณีจึงมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน ที่ร้องทุกข์นี้ คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่ ก.ก. กำหนดหรือขัดต่อระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 หรือไม่ และข้อร้องทุกข์ฟังขึ้นหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 40 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา 41 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้ (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ และ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 มีมติให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม โดยกำหนดให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมสมัครเข้ารับ

การคัดเลือกโดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว กำหนดว่า ข้อ 7. ให้คณะกรรมการดำเนินการดังนี้ 7.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยถือเกณฑ์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้นด้วย (ตามเอกสารหมายเลข 3.3) 7.2 ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนโดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคนกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งแล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน 5 คน แต่ไม่ควรน้อยกว่า 2 คน ในกรณีที่เป็นการพิจารณารวหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกันและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 7.3 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตาม 7.2 ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 โดยให้เสนอเรียงลำดับชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปไว้ในลำดับหลังต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย 8. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายพิจารณารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 7.3 ว่าบุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอเป็นผู้เหมาะสมที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป และต่อมา ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 มีมติอนุมัติการปรับปรุงและเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และเป็นไปตามข้อเสนอแนะตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยมีมติเห็นชอบให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ในการพิจารณาคัดเลือกกรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบ

พร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับหรืออื่น ๆ ก็ได้ รวมทั้งเห็นชอบกับแบบประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ท้ายมติ ก.ก. ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบสำหรับการประเมินไว้ดังนี้ 1. ด้านผลงาน (50 คะแนน) 2. ด้านศักยภาพ (30 คะแนน) โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 4 ส่วน คือ (1) ประสบการณ์ในการทำงาน (10 คะแนน) (2) ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) (3) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (5 คะแนน) และ (4) คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) 3. ด้านความประพฤติ (10 คะแนน) และ 4. ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (10 คะแนน) และเห็นชอบกำหนดเกณฑ์ประเมินและนิยามเกณฑ์การให้คะแนน รวม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลงาน 50 คะแนน (2) ศักยภาพ 30 คะแนน (3) ความประพฤติ 10 คะแนน และ (4) พฤติกรรมทางจริยธรรม 10 คะแนน โดยที่ในแต่ละองค์ประกอบการประเมินได้กำหนดเกณฑ์วัดเป็นระดับ ดังนี้ (ก) ระดับดีมาก (ข) ระดับดี (ค) ระดับปานกลาง (ง) ระดับน้อย (จ) ระดับน้อยมาก เช่น ด้านผลงาน 50 คะแนน ได้กำหนดนิยามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับดีมาก ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานได้ ระดับดี ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับปานกลาง ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารจัดการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ระดับน้อย ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงานและความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารจัดการตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนด ระดับน้อยมาก ผลงานที่แสดงถึงขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนประโยชน์ของผลงาน และความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารจัดการอย่างกว้าง ๆ เป็นต้น โดยที่ในท้ายแบบประเมินที่ ก.ก. กำหนด ได้กำหนดให้ระบุเหตุผลประกอบการ

ประเมิน โดยระบุว่า (จำเป็นต้องระบุ) ไว้ด้วย ซึ่งต่อมา ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ได้มีมติว่า “มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 อนุมัติปรับปรุง และเพิ่มเติมการกำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยตามแนวทางเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เหมาะสมถูกต้องแล้ว ดังนั้น กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือก จึงต้องดำเนินการตามมติ ก.ก. ดังกล่าว ทั้งนี้ ให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการเพิ่มเติมในการกำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้ โดยให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันสอดคล้องกับองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 และเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง” และตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 2662/2561 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ ชุดที่ 1 คณะที่ 1 จำนวน 3 คน โดยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกดังกล่าวได้กำหนดให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้ (1) พิจารณากำหนดแนวทางการประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย (2) ดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาโดยอนุโลม (3) ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมของผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งทุกคนตามแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งที่กำหนดในมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (4) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ได้รับการคัดเลือกตามจำนวนที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 เสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเพื่อพิจารณารายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและดำเนินการขั้นตอนต่อไป

จากมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่า ได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการในสาระสำคัญ 2 ประการ คือ (1) กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยถือเกณฑ์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลักและให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้นด้วย (2) ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนโดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคนกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง ซึ่งต่อมาได้มีมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลที่สำคัญว่า ให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 รวมทั้งได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินและนิยามเกณฑ์การประเมินและยังกำหนดให้ในการพิจารณาคัดเลือกให้กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้ เพื่อให้เป็นไปตามข้อสังเกตของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยให้กรุงเทพมหานครไปดำเนินการ ซึ่งหลักเกณฑ์สำคัญดังกล่าวก็ได้ปรากฏอยู่ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ชุดที่ 1 คณะที่ 1 ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 2662/2561 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2561 อีกทั้ง ก.ก. ยังได้มีมติครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 กำหนดให้กรุงเทพมหานครหรือคณะกรรมการคัดเลือกไปดำเนินการกำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบโดยให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ฉะนั้น การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จึงต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการที่ ก.ก. กำหนดโดยเคร่งครัด หากไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ ก.ก. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนดย่อมถือว่า เป็นการ

พิจารณาดำเนินการที่ขัดต่อหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญและมีผลให้คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการตามผลการประเมินบุคคลดังกล่าว ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามแนวทางคำวินิจฉัยศาลปกครองสูงสุดที่ได้เคยวินิจฉัยไว้

สำหรับเรื่องร้องทุกข์นี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ในครั้งนี้ ข้อเท็จจริงปรากฏตามคำชี้แจงของประธานกรรมการคัดเลือกกว่า คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สมัครและความต้องการของตำแหน่ง โดยความต้องการของหน่วยงาน การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือก มีการหารือร่วมกันของคณะกรรมการเป็นกระบวนการภายใน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครแต่ไม่ได้มีการประกาศให้ทราบทั่วกัน สำหรับแนวทางประเมินในแต่ละองค์ประกอบนั้น กำหนดองค์ประกอบย่อย น้ำหนักคะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนไว้ โดยให้กรรมการแต่ละท่านไปใช้ดุลพินิจกำหนดแนวทางในการให้คะแนนเอง ส่วนการประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือกที่มีการให้คะแนน เช่น ด้านผลงานให้ 50 40 30 20 หรือ 10 คะแนน ที่ปรากฏในแบบประเมินและแบบสรุปการประเมิน นั้น เป็นคะแนนที่ได้มีการติดตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดและเห็นพ้องร่วมกันที่จะใช้วิธีการวัดคะแนนตามหลักคณิตศาสตร์ รายละเอียดตามเกณฑ์การพิจารณาดำเนินการระดับชำนาญการพิเศษ ชุด 1-1 ดังนี้

1. ด้านผลงาน ไม่เกี่ยวข้อง ไม่พิจารณา เกี่ยวข้อง

1.1 คุณภาพ (20 คะแนน) 1) ความยุ่งยากซับซ้อน (10 คะแนน) 2) ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ (10 คะแนน) น้อย 5 คะแนน ปานกลาง 8 คะแนน มาก 10 คะแนน

1.2 ประโยชน์ของผลงาน (15 คะแนน) ไม่มี 0 คะแนน ชุมชน 5 คะแนน กรุงเทพมหานคร 10 คะแนน ระดับชาติ 15 คะแนน

1.3 ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ (15 คะแนน) 1) ใช้ความรู้ ความสามารถ (8 คะแนน) น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 5 คะแนน มาก 8 คะแนน 2) ใช้ความชำนาญ ประสบการณ์ (7 คะแนน) น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 5 คะแนน มาก 7 คะแนน

2. ด้านศักยภาพ 30 คะแนน

2.1 ประสบการณ์ 1) ประวัติการรับราชการ (4 คะแนน) มากกว่าหรือเท่ากับ 6-12 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 12-18 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 18-24 ปี 3 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี 4 คะแนน 2) ประวัติการดำรงตำแหน่งชำนาญการ หรือ 7ว (เดิม) หรือระดับ 6 หรือชำนาญงาน (4 คะแนน) มากกว่าหรือเท่ากับ 4-6 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 6-7 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 7-8 ปี 3 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี 4 คะแนน 3) ประวัติการศึกษา/อบรม/ดูงาน ได้รับ ปริญญาโท/ปริญญาเอก สาขาที่เกี่ยวข้อง 1 คะแนน ได้รับวุฒิบัตร ประกาศนียบัตร หลักสูตรบริหาร 1 คะแนน

2.2 ความรู้ความสามารถทักษะการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) 1) ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย/รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (2 คะแนน) ไม่เคย 0 คะแนน เคย 2 คะแนน 2) มีความรู้ ความชำนาญงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร (2 คะแนน) ไม่มี 0 คะแนน มี 2 คะแนน 3) ประสบการณ์การทำงานด้านที่เกี่ยวข้อง (นับถึง 1 ธันวาคม 2560) (6 คะแนน) ไม่เคยหรือน้อยกว่า 4 ปี 0 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 4-8 ปี 1 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 8-15 ปี 2 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 15-20 ปี 4 คะแนน มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 6 คะแนน

2.3 ข้อเสนอ แนวคิด (5 คะแนน) 1) ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร (0 คะแนน) 2) เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัคร (5 คะแนน) วิสัยทัศน์สร้างสรรค์พัฒนางาน 1 คะแนน กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดชัดเจน 1 คะแนน แนวทางวิธีการดำเนินงานชัดเจน 1 คะแนน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับช่วยแก้ไขปัญหา 1 คะแนน ข้อเสนอแสดงความคิดเห็นสมเหตุสมผลและปฏิบัติได้จริง 1 คะแนน

2.4 คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) มีคุณสมบัติผู้บริหารที่ดี 1 คะแนน มีสุขภาพกาย จิตดี อุตสาหะ 1 คะแนน มีทัศนคติ ความตั้งใจ อุทิศเวลาเต็มที่ 1 คะแนน มีมนุษยสัมพันธ์ดี สื่อสารโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานได้ 1 คะแนน ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้ดี 1 คะแนน

3. ความประพฤติ 10 คะแนน

1) ไม่มีประวัติทางวินัย (10 คะแนน) 2) มีประวัติทางวินัย 2.1 ตักเตือน ภาคทัณฑ์ 8 คะแนน 2.2 ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน 6 คะแนน

4. พฤติกรรมทางจริยธรรม 10 คะแนน

4.1 คุณธรรมจริยธรรม 10 คะแนน ได้รับยกย่องระดับหน่วยงาน 1 คะแนน ได้รับยกย่องระดับกรุงเทพมหานคร 1 คะแนน ยึดมั่นในความถูกต้อง 2 คะแนน รักษาผลประโยชน์ชื่อเสียงหน่วยงาน 2 คะแนน บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2 คะแนน การบริการที่ดีและมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 คะแนน

และตามเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ/ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามเกณฑ์การประเมินบุคคลแนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ดังนี้

1. ด้านผลงาน คะแนนเต็ม 50 คะแนน พิจารณาได้ 3 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1

(1) คุณภาพ 30 คะแนน ดีมาก 30 คะแนน ดี 24 คะแนน ปานกลาง 18 คะแนน น้อย 12 คะแนน

(2) ประโยชน์ 10 คะแนน ดีมาก 10 คะแนน ดี 8 คะแนน ปานกลาง 6 คะแนน น้อย 4 คะแนน

(3) ความรู้ 10 คะแนน ดีมาก 10 คะแนน ดี 8 คะแนน ปานกลาง 6 คะแนน น้อย 4 คะแนน

แนวทางที่ 2

(1) คุณภาพ 20 คะแนน ดีมาก 20 คะแนน ดี 16 คะแนน ปานกลาง 12 คะแนน น้อย 8 คะแนน

(2) ประโยชน์ 20 คะแนน ดีมาก 20 คะแนน ดี 16 คะแนน ปานกลาง 12 คะแนน น้อย
8 คะแนน

(3) ความรู้ 10 คะแนน ดีมาก 10 คะแนน ดี 8 คะแนน ปานกลาง 6 คะแนน น้อย
4 คะแนน

แนวทางที่ 3

(1) คุณภาพ 20 คะแนน ดีมาก 20 คะแนน ดี 16 คะแนน ปานกลาง 12 คะแนน น้อย
8 คะแนน

(2) ประโยชน์ 15 คะแนน ดีมาก 15 คะแนน ดี 12 คะแนน ปานกลาง 9 คะแนน น้อย
6 คะแนน

(3) ความรู้ 15 คะแนน ดีมาก 15 คะแนน ดี 12 คะแนน ปานกลาง 9 คะแนน น้อย
6 คะแนน

2. ด้านศักยภาพ คะแนนเต็ม 30 คะแนน พิจารณา 4 ส่วน ได้แก่

(1) ประสบการณ์ในการทำงาน (10 คะแนน) อายุราชการ มากกว่า 20 ปี
4 คะแนน 16-20 ปี 3 คะแนน 15 ปีลงมา 2 คะแนน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระดับ 7 มากกว่า
10 ปี 4 คะแนน ระดับ 7 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 4 คะแนน ระดับ 6 มากกว่า 10 ปี
2 คะแนน ระดับ 6 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 1 คะแนน สายงาน ตรงมากกว่า 1 ปี 2 คะแนน
ตรงไม่ครบปี+เกือบล 1 คะแนน

(2) ความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำรงตำแหน่ง (10 คะแนน) คุณวุฒิ
ปริญญาโท 2 คะแนน ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 1 คะแนน อบรมที่เกี่ยวข้อง/เชี่ยวชาญ มี 2 คะแนน
ไม่มี 0 คะแนน ความรู้ ข้อ 3,4 มีมาก 4 คะแนน มีน้อย 2 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน รักษาการ
มี 2 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน

(3) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (5 คะแนน) วิสัยทัศน์ มี 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน เป้าหมาย มี 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน แนวทางดำเนินการ คิดสร้างสรรค์ มี 2 คะแนน มีแต่น้อย 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน ประโยชน์ มี 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน

(4) คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (5 คะแนน) ภาวะผู้นำ โดดเด่น 2 คะแนน มีแต่น้อย 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน สุขภาพ มีสุขภาพดี 1 คะแนน ไม่ระบุในแบบ 1.0 คะแนน ทักษะคดี มีทักษะคดีดี 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน มนุษยสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ 1 คะแนน ไม่มี 0 คะแนน

3. ด้านความประพฤติ คะแนนเต็ม 10 คะแนน พิจารณาพฤติกรรมทางวินัย ไม่มี 10 คะแนน ว่ากล่าวตักเตือน/ภาคทัณฑ์ 8 คะแนน ลดขั้นเงินเดือน/ตัดเงินเดือน 6 คะแนน

4. ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม คะแนนเต็ม 10 คะแนน พฤติกรรมที่ปรากฏเป็นข้าราชการดีเด่น/ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงาน 10 คะแนน ทั่วไป 8 คะแนน

กรรมการคัดเลือกคนที่ 1 ชี้แจงข้อเท็จจริงว่า คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาแนวทางการประเมินร่วมกันจากองค์ประกอบหลักเรื่องผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งกำหนดแนวทางการให้คะแนนไว้ตามคำนิยามแนบท้าย มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 โดยได้นำความต้องการของตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาเบื้องต้นตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และพิจารณาลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติจากประสบการณ์ ความรู้ การดำรงตำแหน่งในสายงานของผู้สมัคร คัดเลือกทุกราย การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ว่า ระดับดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยมาก คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งการให้คะแนนได้พิจารณาตามคำนิยามของหลักเกณฑ์การให้คะแนนแนบท้ายแบบประเมินตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 การประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือก คะแนนประเมินผลงานเป็นคะแนนตามช่วงที่ระบุในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนั้น การให้คะแนนจึงเป็นได้ทั้งคะแนนจริงตรงตามระดับหรือการปิดให้สอดคล้องกับระดับ ทั้งนี้ ภายใต้มาตรฐานเดียวกันและ

สอดคล้องกับมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และหลักเกณฑ์วิธีการปิดคะแนนประเมินได้กำหนดเกณฑ์ตามหลักคณิตศาสตร์ ถ้าคะแนนจริงได้เกินกึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปิดคะแนนขึ้น แต่ถ้าได้เท่ากับหรือต่ำกว่ากึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปิดคะแนนลง

จากการตรวจสอบแบบเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ/ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (แนบท้ายมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558) เกณฑ์การพิจารณาตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ชุด 1-1 และเอกสารแนวทางการประเมินในการคัดเลือกที่คณะกรรมการคัดเลือกใช้ในการประเมินบุคคลในครั้งร้องทุกข์นี้ประกอบคำชี้แจงของประธานกรรมการคัดเลือกที่ชี้แจงว่า การประเมินของคณะกรรมการคัดเลือกมีการหารือร่วมกันของคณะกรรมการเป็นกระบวนการภายในเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครแต่ไม่ได้มีการประกาศให้ทราบทั่วกัน และแนวทางประเมินในแต่ละองค์ประกอบนั้น มิได้มีมติกำหนดแนวทางเกณฑ์การให้คะแนนไว้ แต่ให้เป็นไปตามแนวทางที่ชี้แจงดังกล่าวโดยให้กรรมการคัดเลือกแต่ละคนไปพิจารณาให้คะแนนโดยใช้ดุลพินิจของกรรมการแต่ละท่าน แล้วเห็นว่า แม้คณะกรรมการคัดเลือกจะกล่าวอ้างว่ามีการกำหนดแนวทางการประเมินร่วมกันที่มีองค์ประกอบย่อยและน้ำหนักคะแนนตามเอกสารหลักฐานที่ส่งมาเพื่อใช้ในการประเมินก็ตาม แต่ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงดังกล่าวในรายงานการประชุมของคณะกรรมการคัดเลือกรวมทั้งในถ้อยคำของกรรมการคัดเลือกคนอื่นก็ไม่ปรากฏพยานหลักฐานว่าคณะกรรมการคัดเลือกได้นำเกณฑ์การประเมินที่อ้างว่า ได้กำหนดองค์ประกอบย่อยและน้ำหนักคะแนนมาใช้ในการประเมินครั้งนี้ อย่างไร ข้อเท็จจริงกลับปรากฏเพียงว่า เกณฑ์การประเมินให้คะแนนให้เป็นดุลพินิจของกรรมการแต่ละคนเท่านั้น กรณีจึงยังฟังไม่ได้ข้อเท็จจริงตรงกันว่า คณะกรรมการคัดเลือกได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการประเมินในแต่ละด้าน อาทิ ด้านผลงาน เช่น ในเรื่องคุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และประโยชน์ของทางราชการหรืออื่น ๆ เพื่อให้การประเมินมีความเป็นมาตรฐาน เกิดความเป็นธรรมและชี้แจงได้หรือความโปร่งใสอันจะส่งผลให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องเป็นธรรมตามที่ ก.ก. ได้มีมติ ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 กำหนดไว้แต่อย่างใด รวมทั้งองค์ประกอบด้านอื่น ๆ อาทิ ด้านความประพฤติที่หลักเกณฑ์กำหนดให้พิจารณาจากการประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ

ภารกิจของส่วนราชการหรือหน่วยงาน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤตินี้ เป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ แต่คณะกรรมการคัดเลือกคงกำหนดแต่เพียง ประการเดียวว่า ไม่มีวินัย 10 คะแนน ว่ากล่าวตักเตือน/ภาคทัณฑ์ 8 คะแนน ลดขั้นหรือตัดเงินเดือน 6 คะแนน โดยมีได้มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนในองค์ประกอบย่อย นอกจากนี้ ก็ไม่ปรากฏหลักฐาน หรือข้อเท็จจริงว่า คณะกรรมการคัดเลือกได้ดำเนินการนำหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินย่อยตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งอย่างไรด้วย ฉะนั้น จึงฟังได้ว่าคณะกรรมการคัดเลือกยังมีได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละ องค์ประกอบย่อยเพื่อเป็นตัวชี้วัดและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินคัดเลือกครั้งนี้ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนดจึงเป็นการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไปตามหลักการ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ที่ให้กำหนดเกณฑ์การประเมิน บุคคลโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และแนวทางการพิจารณาคัดเลือกที่ ก.ก. เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อย ที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคะแนน หรือเป็นระดับ หรืออื่นๆ ก็ได้ และมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการเพิ่มเติมในการ กำหนดแนวทางรายละเอียดการประเมินแต่ละองค์ประกอบได้ โดยให้เป็นไปตามแนวทางและมาตรฐาน เดียวกัน สอดคล้องกับองค์ประกอบตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ขอร้องทุกข้อในประเด็นนี้จึงฟังขึ้น

ประเด็นที่ห้า ที่คณะกรรมการคัดเลือกได้ชี้แจงว่า การประเมินให้คะแนนของ คณะกรรมการคัดเลือกในองค์ประกอบด้านผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคคล เนื่องจากการให้คะแนนตามช่วงที่ระบุในแต่ละระดับ ดังนั้น การให้คะแนนจึงเป็น ได้ทั้งคะแนนจริงตรงตามระดับหรือการปิดให้สอดคล้องกับระดับ ทั้งนี้ ภายใต้มาตรฐานเดียวกันและ สอดคล้องกับมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และหลักเกณฑ์วิธีการปิดคะแนน ประเมินได้กำหนดเกณฑ์ตามหลักคณิตศาสตร์ ถ้าคะแนนจริงได้เกินกึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปิด

คะแนนขึ้น แต่ถ้าได้เท่ากับหรือต่ำกว่ากึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปัดคะแนนลง กรณีจึงมีประเด็นวินิจฉัยว่า การพิจารณาดำเนินการให้คะแนนและการปัดคะแนนนี้เป็นการดำเนินการที่เป็นธรรม สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ และเป็นข้ออ้างที่ฟังขึ้นหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อตรวจสอบการให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือก ตามแบบการประเมินบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือก ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ปรางค์กู่ ว่า กรรมการคัดเลือกทั้งสามคนประเมิน ให้คะแนนด้านผลงานผู้ร้องทุกข์ 40 50 และ 30 คะแนน นางสาว ว. 50 50 และ 40 คะแนน นาย พ. 50 50 และ 40 คะแนน นาง ณ. 50 50 และ 50 คะแนน และนาง ก. 40 50 และ 40 คะแนน แม้จะอ้างว่า มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนในองค์ประกอบย่อยสำหรับองค์ประกอบ การประเมินด้านผลงานและศักยภาพ แต่ก็ไม่มีข้อชี้แจงว่าคะแนนประเมินที่ให้แก่ผู้สมัครเข้ารับ การคัดเลือกรวมทั้งร้องทุกข์ได้พิจารณาให้จากองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง และจากน้ำหนักคะแนน ในแต่ละด้านที่กำหนดไว้เป็นเท่าใด อย่างไร เพื่อให้มีความเป็นแนวทางและมาตรฐานเดียวกัน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 อีกทั้งจากหลักเกณฑ์การประเมิน ที่คณะกรรมการคัดเลือกให้การตามรายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกนั้น ก็ไม่ปรากฏ ข้อเท็จจริงว่า การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังกล่าวของกรรมการแต่ละคน ได้มีการกำหนดน้ำหนัก คะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ในคำนิยามในส่วนใด น้ำหนักคะแนนเท่าใดที่จะแสดง ความชัดเจนเพียงพอที่จะชี้แจงเหตุผลได้ว่า คะแนนประเมินด้านผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและ พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลที่คณะกรรมการคัดเลือกให้คะแนนแก่ผู้เข้ารับการคัดเลือกแต่ละคน รวมทั้งผู้ร้องทุกข์นั้นมาจากเกณฑ์ในคำนิยามส่วนใด อย่างไร และการประเมินบุคคลในองค์ประกอบ ด้านความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลก็ได้กำหนดองค์ประกอบย่อยและน้ำหนัก คะแนนให้เป็นที่ครบถ้วนตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้ต้องพิจารณาจากเรื่องใดไว้แล้วเพื่อประกอบการ พิจารณาประเมินด้วย ถือได้ว่าเรื่องร้องทุกข์นี้ได้ดำเนินการโดยไม่ปรากฏมีการกำหนดเกณฑ์วัดที่ชัดเจน และครบถ้วนตามมติ ก.ก. แต่อย่างไรก็ดี กรณีจึงส่งผลให้การประเมินไม่มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันตาม มติ ก.ก. และไม่สามารถอธิบายถึงที่มาของคะแนนประเมินที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนได้รับ เมื่อไม่ปรากฏมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน การประเมิน

ย่อมมีโอกาสที่จะใช้ดุลพินิจที่แตกต่างจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ ข้อชี้แจงที่ว่า ได้พิจารณาแนวทางประเมินร่วมกันตามความต้องการของตำแหน่งและได้ประเมินตามเกณฑ์นิยามที่ ก.ก. กำหนดแล้ว จึงไม่อาจรับฟังได้

นอกจากนั้น เมื่อตรวจสอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือกปรากฏว่า คณะกรรมการคัดเลือกได้ชี้แจงว่า “การประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการคัดเลือก คะแนนประเมินผลงานเป็นคะแนนตามช่วงที่ระบุในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนั้น การให้คะแนนจึงเป็นได้ทั้งคะแนนจริงตรงตามระดับหรือการปัดให้สอดคล้องกับระดับ ทั้งนี้ ภายใต้มาตรฐานเดียวกันและสอดคล้องกับมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และหลักเกณฑ์วิธีการปัดคะแนนประเมินได้กำหนดเกณฑ์ตามหลักคณิตศาสตร์ ถ้าคะแนนจริงได้เกินกึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปัดคะแนนขึ้น แต่ถ้าได้เท่ากับหรือต่ำกว่ากึ่งกลางของช่วงคะแนนให้ปัดคะแนนลง” ซึ่งการปัดคะแนนนั้น ประธานคณะกรรมการคัดเลือกได้ชี้แจงว่า คะแนนด้านผลงานที่คณะกรรมการคัดเลือกให้ 50 40 30 20 และ 10 คะแนนที่ปรากฏในแบบประเมินและแบบสรุปการประเมินเป็นคะแนนที่ได้มีการปัดตามหลักคณิตศาสตร์ที่คณะกรรมการคัดเลือกเห็นชอบกำหนดร่วมกัน และคณะกรรมการคัดเลือกยืนยันหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามข้อชี้แจงดังกล่าวว่า เป็นการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาว่า ก.ก. ได้มีมติว่า ให้กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงหลักการตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ในการพิจารณาคัดเลือกนั้นกรุงเทพมหานครควรกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือระดับหรืออื่น ๆ ก็ได้ และโดยที่มาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ ดังนั้น การนำเกณฑ์ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 มาปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ไม่ว่าจะดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม ย่อมจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมเป็นสำคัญ การที่คณะกรรมการคัดเลือกได้มีข้อตกลงกันเองกำหนดวิธีการประเมินโดยใช้วิธีปัดคะแนนจึงมิใช่เป็นข้อกำหนดตามมติ ก.ก. และ

วิธีการปิดคะแนนเช่นนั้นทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบในระหว่างผู้เข้ารับการคัดเลือกอย่างยิ่ง เช่น องค์ประกอบด้านผลงาน 50 คะแนน กรณีผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ 45 คะแนน จะปัดลงเป็น 40 คะแนน ย่อมหมายความว่า คะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริงคือ 45 คะแนน แต่ถูกตัดทิ้ง 5 คะแนน เหลือ 40 คะแนน หรือผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ 46 คะแนน จะปัดขึ้นเป็น 50 คะแนน ย่อมหมายความว่า คะแนนที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับจริงคือ 46 คะแนน แต่กลับได้คะแนนบวกเพิ่มขึ้นอีก 4 คะแนน เป็น 50 คะแนน การปิดคะแนนดังกล่าวทำให้คะแนนจริงที่ห่างกันเพียง 1 คะแนน กลับได้คะแนนประเมินที่ห่างกันถึง 10 คะแนน ประกอบกับข้อเท็จจริงในเรื่องร้องทุกข์นี้ ปรากฏว่า คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้พิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับความเหมาะสมที่เรียงลำดับตามคะแนน ดังนั้น การประเมินให้คะแนนด้วยวิธีการปิดคะแนนเช่นนี้นอกจากเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ก. กำหนด เนื่องจาก ก.ก. มิได้กำหนดให้มีการปิดคะแนนแล้วยังเป็นหลักเกณฑ์ที่ส่งผลกระทบต่อคะแนนประเมินโดยรวมอย่างมีนัยยะสำคัญ ก่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบและไม่เป็นธรรมต่อผู้เข้ารับการคัดเลือก เมื่อหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินไม่ชอบด้วยมติ ก.ก. และไม่เป็นธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามระบบคุณธรรมตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ย่อมมีผลให้การประเมินไม่ถูกต้องเป็นธรรม และหากนำไปใช้ในการพิจารณาแต่งตั้ง ก็มีผลให้คำสั่งแต่งตั้งไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน ข้ออ้างของคู่กรณีในการร้องทุกข์ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

จากพยานหลักฐานหรือข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่กล่าวข้างต้น จึงรับฟังได้ว่าการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต ในครั้งนี้ นอกจากมิได้กำหนดองค์ประกอบย่อยและน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบการประเมินให้ครบถ้วนอันเป็นการไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่ ก.ก. หรือกฎหมายกำหนดแล้ว เกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดโดยเฉพาะกรณีปิดคะแนน และเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้เป็นดุลพินิจของกรรมการแต่ละคนเพื่อใช้ในการประเมิน ยังเป็นเกณฑ์ที่ไม่มีความเป็นมาตรฐานและเป็นธรรม ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และมีผลให้ผลการประเมินบุคคลในครั้งนี้อย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย และหากนำผลการประเมินที่ไม่ชอบนั้น ไปใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งย่อมมีผลให้คำสั่งแต่งตั้งโดยผลการประเมินดังกล่าว เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน ข้ออ้างของคู่กรณีจึงฟังขึ้น

ประเด็นที่หก ข้อร้องทุกข์ที่ว่า การประกาศรับสมัครคัดเลือกแต่งตั้งขึ้นตำแหน่งที่ร้องทุกข์เป็นการขัดหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 เนื่องจากมิได้กำหนดให้รับสมัคร นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การร้องทุกข์ประเด็นนี้ผู้ร้องทุกข์ได้เคยร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 20 (ร)/2556 เรื่องร้องทุกข์แดงที่ 5 (ร)/2560 และเรื่องร้องทุกข์แดงที่ 34 (ร)/2560 ตามลำดับ และ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้เคยวินิจฉัยไปแล้วสรุปว่า เป็นการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก.สามัญ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ครั้งที่ 6/2555 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2555 ที่เห็นชอบให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมสมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัด การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ประกาศรับสมัครคัดเลือกจึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. โดย อ.ก.ก.สามัญ ดังกล่าว กำหนดแล้ว ข้อร้องทุกข์ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

สำหรับข้อร้องทุกข์ในประเด็นอื่น ๆ อาทิ ผู้ร้องทุกข์มีความเหมาะสมเนื่องจากได้ดำรงตำแหน่งมาก่อนโดยการสอบคัดเลือกย่อมมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกว่าผู้ได้รับการแต่งตั้ง นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อวินิจฉัยไปแล้วว่าการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในประเด็นนี้อีก เนื่องจากไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยเป็นอื่นแต่ประการใด

ด้วยเหตุผลในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายดังที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้น จึงเห็นว่า คำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2561 ที่เลื่อนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขตจำนวน 4 ราย เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 คำร้องทุกข์ฟังขึ้น จึงมีคำวินิจฉัยให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว โดยให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการประเมินคัดเลือกเฉพาะผู้ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเดิมทุกคนที่ได้เคยสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สังกัดสำนักงานเขต

ตามคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา 41 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และตามเจตนารมณ์ของมติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 และมติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560 ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย.

เรื่องแดงที่ 64 (ร)/2562

คำร้องทุกข์และคำขอ

ผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต ก ร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำสั่งให้กรุงเทพมหานครแจ้งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาย้ายข้าราชการ และขอให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาทบทวนและยกเลิกเพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ เฉพาะในลำดับที่ 2 รายผู้ร้องทุกข์ นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ข ที่ให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ก และให้มีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค ตามที่ผู้ร้องทุกข์ได้ทำหนังสือขอย้ายไปก่อนมีคำสั่งนี้ด้วย

คำวินิจฉัย

เรื่องร้องทุกข์นี้ข้อเท็จจริงเบื้องต้นได้ความว่า ผู้ร้องทุกข์ขณะดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ข ได้มีหนังสือสำนักงานเขต ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2561 ถึงหัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขต ข และผู้อำนวยการเขต ข ตามลำดับ แจ้งว่าผู้ร้องทุกข์มีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค ผู้อำนวยการเขต ข มีหนังสือสำนักงานเขต ข ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2561 ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เรื่อง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญขอย้าย แจ้งว่าผู้ร้องทุกข์มีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ สำนักงานเขต ข ไม่ขัดข้องในการขอย้ายดังกล่าวและเห็นควรดำเนินการให้ตามความประสงค์ ต่อมาคู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ ย้ายข้าราชการ

จำนวน 20 ราย โดยให้ย้ายผู้ร้องทุกซ์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ก ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป และให้ย้ายนาง อ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ง ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป ผู้ร้องทุกซ์จึงได้ร้องทุกซ์ขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ยกเลิกเพิกถอนคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ เฉพาะรายของผู้ร้องทุกซ์ และขอให้ผู้ร้องทุกซ์ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค ตามที่ได้มีหนังสือขอย้าย

มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่าคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ เฉพาะรายของผู้ร้องทุกซ์ เป็นการใช้ดุลยพินิจโดยชอบหรือไม่

ข้อที่ผู้ร้องทุกซ์ได้ร้องทุกซ์ว่า ผู้ร้องทุกซ์ได้ยื่นหนังสือขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค แต่นาง อ ไม่ได้ขอย้ายไปสำนักงานเขต ค แต่อย่างใด และผู้ร้องทุกซ์ย้ายมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ข เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 ส่วนนาง อ เพิ่งได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งจากตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการ สังกัดสำนัก ให้มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฎการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ง เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2559 การออกคำสั่งย้ายครั้งนี้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ แต่การใช้ดุลยพินิจควรจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 44 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่ในกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ... โดยอนุโลม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 63 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. สำหรับ

กรณีการย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้มีมติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 กำหนดแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ไว้ว่า ...

(4) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติไว้ดังนี้ 1. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก 2. การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปดำรงตำแหน่งใดให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งนั้นที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ... รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณสมบัติความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการด้วย 3. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการด้วย นอกจากนี้ได้มีระเบียบอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2542 ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2542 โดยข้อ 4 กำหนดว่า ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารในตำแหน่งดังต่อไปนี้

4.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายสังกัดสำนักงานเขต 4.2 ตำแหน่งในหน่วยงานและส่วนราชการนอกจากข้อ 4.2 ข้อ 5 กำหนดว่า ให้ดำเนินการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4 ดังนี้ 5.1 ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4.1 ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลาตั้งแต่ 2 - 4 ปี 5.2 ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4.2 ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลาตั้งแต่ 3 - 5 ปี ... ฯลฯ ข้อ 7 กำหนดว่า การพิจารณาดำเนินการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4 ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นสมควร โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ประวัติการรับราชการ ผลงานหรืองานสำคัญ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว ปลัดกรุงเทพมหานครจึงมีคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ 2299/2542 สั่ง ณ วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 เรื่อง การย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้ 1. กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการในหน่วยงานและส่วนราชการต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องดำเนินการย้ายตามระเบียบอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานครดังนี้ 1.1 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานเขตซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี 1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตและตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากข้อ 1.1 ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลา 4 ปี ... ฯลฯ สำหรับเรื่องการขอย้ายนั้น กองการเจ้าหน้าที่ได้มีบันทึกข้อความที่ กท 0302/7463 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2529 เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เรื่องหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการ กำหนดแนวทางการขอย้าย ดังนี้ 1. การแต่งตั้งย้ายข้าราชการ 1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใด จะขอย้ายต้องปฏิบัติราชการในตำแหน่งเดิมติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 2 ปี และจะต้องเสนอเรื่องโดยผ่านต้นสังกัด 1.2 การแต่งตั้งย้ายข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ถ้ามีตำแหน่งว่างที่หน่วยงานใดและมีผู้ยื่น ความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนั้นตรงกันให้พิจารณาผู้ที่ดำรงตำแหน่งเดิมนานกว่า 1.3 การพิจารณาย้ายข้าราชการตามบันทึกที่ต้นสังกัดเสนอมานั้น หากพ้นกำหนด 1 ปีแล้ว ยังไม่มี ตำแหน่งว่าง ถ้าข้าราชการผู้นั้นยังมีความประสงค์ขอย้ายก็ให้เสนอเรื่องโดยผ่านต้นสังกัดมาใหม่ 1.4 ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการปลัดกรุงเทพมหานครอาจสั่งการเป็นอย่างอื่น แตกต่างจากที่กำหนดไว้ตามข้อ 1.1 - 1.3 ได้ ... ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นชอบ และได้มีหนังสือเวียน แจ้งหัวหน้าส่วนราชการในกรุงเทพมหานครให้ดำเนินการในเรื่องการขอย้าย ตามแนวทางบันทึก กองการเจ้าหน้าที่ ที่ กท 0302/7463 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2529 เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการ ดังกล่าว กรณีนี้ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ข ได้ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค การขอย้ายได้เสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ถือว่าผู้ร้องทุกข์ดำรง ตำแหน่งทางการบริหาร การย้ายผู้ร้องทุกข์จึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามระเบียบอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2542 และ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 2299/2542 สังกัด วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 ดังกล่าวข้างต้น พิจารณา ตามประวัติการรับราชการ ผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่าย การศึกษา สำนักงานเขต จ เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2556 ต่อมาย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ข เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 จนถึงวันที่มีคำสั่งย้าย ก่อนการย้ายผู้ร้องทุกข์ดำรงตำแหน่งเดิมติดต่อกันมาเป็นเวลา 3 ปี 5 เดือน ส่วนนาง อ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ง เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2559 ก่อนการย้ายดำรงตำแหน่งเดิมติดต่อกันมาเป็นเวลา 2 ปี 7 เดือน แม้ว่าบุคคลทั้งสองจะมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติเหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้งและต่างมีสิทธิย้ายเพราะดำรงตำแหน่งเดิมติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีก็ตาม เมื่อพิจารณาว่าผู้ร้องทุกข์ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา มาแล้ว 5 ปี 11 เดือน ส่วนนาง อ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา มาเป็นเวลา 2 ปี 7 เดือน ผู้ร้องทุกข์ย่อมมีประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เหมาะสมในการปฏิบัติงานมากกว่านาง อ อีกทั้งผู้ร้องทุกข์ได้มีหนังสือแจ้งความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ที่สำนักงานเขต ค ซึ่งมีตำแหน่งว่างโดยไม่ปรากฏว่านาง อ หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญรายใดได้แจ้งความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว ย่อมแสดงว่าผู้ร้องทุกข์มีเหตุผลและความจำเป็นในการขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานเขต ค มากกว่านาง อ ประกอบกับผู้ร้องทุกข์มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมในการที่จะได้รับการพิจารณาให้ย้ายในครั้งนี้ ผู้ร้องทุกข์ก็ควรได้รับการพิจารณาให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งนั้น ตามความประสงค์ที่คู่กรณีในการร้องทุกข์อ้างว่าอำนาจการย้ายเป็นดุลพินิจของคู่กรณีในการร้องทุกข์ (ปลัดกรุงเทพมหานคร) นั้น เห็นว่า แม้อำนาจการย้ายเป็นดุลพินิจของคู่กรณีในการร้องทุกข์และไม่ตัดอำนาจคู่กรณีในการร้องทุกข์ในการสั่งย้ายก็ตาม แต่การใช้อำนาจดุลพินิจนั้นจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 40 ที่บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 41 ที่บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้ (1) การรับบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์

และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เมื่อตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติไว้ว่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก รวมทั้งให้พิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง อีกทั้งตามระเบียบอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานครว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดว่า การพิจารณาดำเนินการย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ประวัติการรับราชการ ผลงาน หรืองานสำคัญ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กท 0302/7463 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2529 เรื่องหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการกำหนดแนวทางการขอย้าย ดังนี้ 1. การแต่งตั้งย้ายข้าราชการ 1.1 ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดจะขอย้ายต้องปฏิบัติราชการในตำแหน่งเดิมติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 2 ปี และจะต้องเสนอเรื่องโดยผ่านต้นสังกัด 1.2 การแต่งตั้งย้ายข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ถ้ามีตำแหน่งว่างที่หน่วยงานใดและมีผู้ยื่นความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนั้นตรงกันให้พิจารณาผู้ที่ดำรงตำแหน่งเดิมนานกว่า ... การที่คู่กรณีในการร้องทุกข์มีคำสั่งย้ายครั้งนี้โดยพิจารณาจากที่อยู่ของข้าราชการ เห็นว่า ผู้ร้องทุกข์มีที่พักอยู่เขต ก ซึ่งเป็นเขตติดต่อกับเขต ก ส่วนนาง อ มีที่พักอยู่เขต ก เช่นกัน แต่สังกัดเดิมอยู่เขต ง ซึ่งเดินทางไกลกว่า จึงพิจารณาให้ย้ายนาง อ ไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงาน ค นั้น เป็นการพิจารณาเรื่องภูมิลำเนาเป็นสำคัญเพียงด้านเดียวโดยไม่ได้พิจารณาด้านอื่น ๆ ตามข้อกำหนดของกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับคู่กรณีในการร้องทุกข์ไม่ได้ชี้แจงให้เหตุผลความจำเป็นที่ชัดเจนว่า การย้ายนาง อ ไปดำรงตำแหน่งนี้วิชาการศึกษานานาชาติ หั้วหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการและเหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาชาติ หั้วหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค อย่างไร ดังนั้นการย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานานาชาติ หั้วหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ก ย่อมไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์ กรณีจึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

สำหรับกรณีนี้ที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ได้กล่าวอ้างถึงคำวินิจฉัย ก.พ.ค. เรื่องดำที่ 5820102 เรื่องแดงที่ 0091259 นั้น เห็นว่า เรื่องร้องทุกข์ตามคำวินิจฉัย ก.พ.ค. ดังกล่าว มีข้อเท็จจริงที่แตกต่างจากข้อเท็จจริงกับร้องทุกข์เรื่องนี้ กล่าวคือ คำร้องทุกข์ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ดังกล่าว เป็นเรื่องที่ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องทุกข์ว่า ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานฯ (ไม่ปรากฏชื่อเต็ม) จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดปทุมธานี ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ที่สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก โดยผู้ร้องทุกข์มิได้เขียนคำร้องขอย้าย ต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการที่สำนักงานฯ จังหวัดชลบุรี เขตท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีได้เขียนคำร้องขอย้ายเช่นเดียวกัน หลังจากนั้นผู้ร้องทุกข์ได้เขียนคำร้องขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับที่ 1. สำนักงานฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ช่วยราชการที่สถาบัน ก. 3. สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดปทุมธานี 4. สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก โดยผู้ร้องทุกข์อ้างว่าได้ซื้อบ้านอยู่อาศัยที่จังหวัดปทุมธานี ผู้ร้องทุกข์ต้องเดินทางไปกลับเป็นระยะทางรวม 180 กิโลเมตร เพื่อดูแลบุตร 2 คน ทุกวัน มีค่าใช้จ่ายสูงมาก แต่ผู้ร้องทุกข์กลับได้รับคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงานฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขตท้องที่จังหวัดสิงห์บุรี และในวันเดียวกันได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการที่สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดนนทบุรี ผู้ร้องทุกข์จึงร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ขอย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งที่สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดปทุมธานีตามเดิม ก.พ.ค. ได้พิจารณาแล้วมีคำวินิจฉัยว่า การยื่นคำขอย้ายเป็นเพียงการแสดง ความจำนงในเบื้องต้นว่า ผู้ร้องทุกข์มีความประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติราชการแห่งใดเท่านั้น กรณีดังกล่าวไม่ตัดอำนาจของปลัดกระทรวงในฐานะผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ดุลพินิจในทางบริหารพิจารณา สั่งย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากที่ได้แสดงความจำนงไว้ แต่กรณีนี้ผู้ร้องทุกข์มีปัญหา ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งในส่วนของสำนักงานฯ จังหวัดนครนายก และสำนักงานฯ จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดปทุมธานี มาโดยตลอด ซึ่งหากผู้ร้องทุกข์กลับไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการดังกล่าวก็อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น อันไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่การบริหารราชการ และอาจส่งผลกระทบต่อตัวของผู้ร้องทุกข์เองทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบราชการได้ กรณีจึงเชื่อว่าปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาอย่างรอบด้านโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ของผู้ร้องทุกข์ การให้ผู้ร้องทุกข์ไปช่วยราชการที่สำนักงานฯ จังหวัดนครนายก เขตท้องที่จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกับเขตท้องที่จังหวัดปทุมธานีก็เป็นการช่วยเหลือผู้ร้องทุกข์ ทำให้ไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการเป็นระยะทางไกลเหมือนเช่นเคย สามารถใช้เวลาดูแลครอบครัว

ได้มากขึ้น คำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์จึงชอบแล้ว กรณีจึงเห็นได้ว่าข้อเท็จจริงตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ข้างต้นแตกต่างกับข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์เรื่องนี้ เมื่อข้อเท็จจริงแตกต่างกัน โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ร้องทุกข์มีเหตุขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในส่วนของต้นสังกัดเดิมคือสำนักงานเขต ข และในส่วนของสังกัดใหม่คือสำนักงานเขต ค ย่อมไม่อาจนำคำวินิจฉัย ก.พ.ค. เรื่องดังกล่าว มาเป็นแนวทางคำวินิจฉัยเรื่องนี้ได้ ดังนั้น ที่คู่กรณีในการร้องทุกข์ อ้างว่าการมีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ก โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร เป็นการใช้อดุลพินิจตามอำนาจหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงไม่อาจรับฟังได้

ด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผลดังที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้น เห็นว่า คำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ ที่ได้ย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ก และได้ย้ายนาง อ ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค เป็นการใช้อดุลพินิจไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 40 และมาตรา 41 (1) (2) คำร้องทุกข์ฟังขึ้น ส่วนกรณีที่ผู้ร้องทุกข์มีคำขอให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ นั้น เห็นว่า นาง อ ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต ค ซึ่งนาง อ เป็นผู้รับคำสั่งทางปกครองโดยสุจริต และได้ปฏิบัติราชการมาระยะหนึ่งแล้ว เมื่อคำนึงถึงความสุจริตของผู้รับคำสั่งทางปกครอง หากจะวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ย้ายข้าราชการ อาจมีผลกระทบต่อราชการกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อเป็นการเยียวยาความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์ และให้เป็นไปตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กท 0302/7463 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2529 เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการ และหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0404/1291 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2558 เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการขอย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการขอสงวนตำแหน่งว่าง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จึงมีคำวินิจฉัยให้คู่กรณีในการร้องทุกข์ดำเนินการย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งในสำนักงานเขตอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ให้ดำเนินการในโอกาสแรกให้แล้วเสร็จโดยเร็ว.

เรื่องแดงที่ 38 (อ)/2562

คำอุทธรณ์และคำขอ

ผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาดชำนาญงาน ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สังกัดสำนักงานเขต ก ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีคู่กรณีในอุทธรณ์สั่งลงโทษตัดเงินเดือน ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป ตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561 กรณีเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5 ฝ่ายเทศกิจ สังกัดสำนักงานเขต ข กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ถือและไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 91 และมาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ผู้อุทธรณ์มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณายกเลิกคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน

คำวินิจฉัย

ข้อเท็จจริงเบื้องต้นได้ความว่า มูลกรณีเรื่องนี้เกิดขึ้นเนื่องจากนาง ส เจ้าหน้าที่งานธุรการ 5 สำนักงานเขต ข มีบันทึกข้อความฝ่ายเทศกิจ ลงวันที่ 13 มกราคม 2553 ถึงหัวหน้าฝ่ายเทศกิจ เรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ความว่า ตามที่ได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ข ลงวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2552 และคำสั่งฝ่ายเทศกิจ ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ให้ผู้อุทธรณ์มาปฏิบัติงานประจำงานคดีและธุรการ ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2552 เป็นต้นไป นั้น งานคดีและธุรการตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของผู้อุทธรณ์ตั้งแต่วันที่ 1-31 ธันวาคม 2552 ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ลงชื่อมาปฏิบัติงานในสมุด ปค. 1 แต่ไม่พบการอยู่ปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 รวม 10 วัน ลาป่วยวันที่ 22, 24, 25 ธันวาคม 2552 รวม 3 วัน ลาพักผ่อนวันที่ 28, 29 ธันวาคม 2552 รวม 2 วัน หัวหน้าฝ่ายเทศกิจเสนอบันทึกดังกล่าวต่อผู้อำนวยการเขต เพื่อพิจารณา ผู้อำนวยการเขตได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2553 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง กรณีผู้อุทธรณ์ลงชื่อมาปฏิบัติงานในสมุด ปค. 1 แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 ผลการสอบสวนข้อเท็จจริง

คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเห็นว่า พฤติกรรมของผู้อุทธรณ์เป็นการไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ผู้อำนวยการเขตจึงได้กล่าวตักเตือนผู้อุทธรณ์ด้วยวาจา และรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่า ตามเอกสารใบลงลายมือชื่อปฏิบัติงานผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 รวม 9 วัน และตามเอกสารสมุดขออนุญาตออกนอกสถานที่ ผู้อุทธรณ์ขออนุญาตออกนอกสถานที่ราชการในวันที่ 16 ธันวาคม 2552 พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สมควรลงโทษตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน การที่ผู้อำนวยการเขตว่ากล่าวตักเตือนจึงยังไม่เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งการกระทำ ปลัดกรุงเทพมหานครรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต่อมา อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาแล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 5 % เป็นเวลา 1 เดือน และให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี โดยประเมินผลทุก 6 เดือน แล้วให้รายงาน ก.ก. ทราบ หลังจากนั้นได้นำเรื่องเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ก.ก. พิจารณาแล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน และให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี โดยประเมินผลทุก 6 เดือน และให้รายงาน ก.ก. ทราบ คู่กรณีในอุทธรณ์จึงมีคำสั่งสำนักงานเขต ก ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป ผู้อุทธรณ์จึงได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยตามที่ถูกลงโทษหรือไม่

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่า คู่กรณีในการอุทธรณ์มีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน โดยอ้างเหตุเมื่อครั้งผู้อุทธรณ์ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง 5 ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต ก โดยไม่ได้แจ้งพฤติกรรมให้ชัดเจน คำสั่งลงโทษเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ยุติธรรม นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับขณะนั้น มาตรา 8 บัญญัติให้นำกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 99 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย วรรคสี่ บัญญัติว่า เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที มาตรา 102 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า วรรคสอง บัญญัติว่า การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ... ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 19 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2547 เรื่อง วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัยและการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยได้กำหนดไว้ว่า วิธีการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยระบุด่วน เวลา สถานที่ รวมทั้งการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือให้ถ้อยคำต่อผู้สอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานมาเองหรือจะอ้างพยานหลักฐานขอให้ผู้สอบสวนเรียกมาก็ได้ แล้วให้ผู้สอบสวนจัดทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา โดยวินิจฉัยลงความเห็น ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการทางวินัยแล้วต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อไป ตามนัยมาตรา 109 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งมาตรา 109 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการในส่วนราชการใดโดยเฉพาะ หรือดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 114 (1) หรือตามมาตรา 115 แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด หรือสั่งให้ข้าราชการ

พลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการสอบสวนหรือ การสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนผู้นั้นตามลำดับจนถึงอธิบดี ... ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ. วางไว้ และ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ... เห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือการลงโทษ ... เป็นการ ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษลงเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษ ให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิม ให้เป็นการถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย วรรคหก บัญญัติว่า เมื่ออธิบดีได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงาน ตามวรรคหนึ่งและได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูก ดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ ตามกรณีที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการรายงาน การดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ. วางไว้ กรณีเรื่องนี้เมื่อนาง ส เจ้าพนักงานธุรการ 5 ฝ่ายเทศกิจ สำนักงาน เขต ข มีบันทึกลงวันที่ 13 มกราคม 2553 รายงานหัวหน้าฝ่ายเทศกิจว่า ผู้อุทธรณ์ลงชื่อมาปฏิบัติงาน ในสมุด ปค.1 แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, และ 30 ธันวาคม 2552 รวม 10 วัน หัวหน้าฝ่ายเทศกิจลงนามท้ายบันทึกว่าเสนอผู้อำนวยการเขต ข เพื่อพิจารณา ผู้อำนวยการเขต ข. พิจารณาแล้วได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2553 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าว เมื่อผู้อำนวยการเขตมีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อสอบสวนในเรื่องที่ผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาแล้ว คณะกรรมการ สอบสวนได้มีบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา (แบบ สว.2) ลงวันที่ 24 มีนาคม 2553 แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้อุทธรณ์ทราบว่า ผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่ามาลงชื่อปฏิบัติงาน ในสมุด ปค.1 แต่ไม่อยู่ ปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, และ 30 ธันวาคม 2552 และแจ้งด้วยว่าผู้อุทธรณ์ เคยถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีเดียวกันนี้มาก่อนหลายครั้ง ผู้อุทธรณ์รับทราบข้อกล่าวหาและ ได้ให้การปฏิเสธข้อกล่าวหา โดยให้ถ้อยคำว่าได้มาลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 และอยู่ปฏิบัติงาน ที่สำนักงานโดยจะอยู่ที่ห้องเวร ป้อมยาม บางวันมีนโยบายด่วนที่ต้องออกไปปฏิบัติงานข้างนอก แต่ส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานเขต กรณีที่ออกไปปฏิบัติงานข้างนอกได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า กลุ่มงานด้วยวาจาบ้าง ลงบันทึกในสมุดบ้าง ผู้อุทธรณ์ต้องไปค้นหาเอกสารเกี่ยวกับการออกไป ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ คำสั่งให้ไปอบรมสัมมนา และหนังสือสั่งการให้ไปปฏิบัติงานพิเศษใน เทศกาลต่าง ๆ หลังจากนั้น คณะกรรมการสอบสวนได้มีบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาและ

สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ สว.3) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ โดยแจ้งข้อกล่าวหาว่า เมื่อวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, และ 30 ธันวาคม 2552 ผู้อุทธรณ์ มาลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน และเคยถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีเดียวกันนี้มาก่อน ตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2552 คำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 และคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2552 พร้อมทั้ง ได้แจ้งพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา คือ 1. สำเนาหนังสือบันทึกข้อความ ลงวันที่ 13 มกราคม 2553 เรื่อง การมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 ฉบับ 2. สำเนาสมุดขออนุญาตออกนอก สถานที่ราชการเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2552 ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 โดยได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรว่าผู้อุทธรณ์ยอมรับ ไม่ขอโต้แย้งข้อกล่าวหา และไม่ขอยื่นเอกสารหรือให้สอบสวนพยานเพิ่มเติม การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาตามแบบ สว.2 และแบบ สว.3 ดังกล่าวข้างต้น ย่อมถือได้แล้วว่าคณะกรรมการสอบสวน ได้แจ้งพฤติการณ์การกระทำผิดวินัยชัดเจนแล้ว ผู้อุทธรณ์รับทราบข้อกล่าวหาและมีโอกาสชี้แจงต่อสู้ แก่ข้อกล่าวหาโดยไม่หลงข้อต่อสู้ อีกทั้งเมื่อผู้อุทธรณ์ได้อ้างพยานบุคคลสามรายที่เป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค คือ นาย ย นาย ส และนาย ถ คณะกรรมการสอบสวนได้สอบปากคำพยาน บุคคลทั้งสามรายแล้ว ดังนั้น ข้อที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าคู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน โดยไม่ได้แจ้งพฤติกรรมให้ชัดเจนจึงไม่อาจรับฟังได้

มีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดตามที่ถูกลกล่าวหาหรือไม่

ผู้อุทธรณ์อ้างว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกลกล่าวหา อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตลอด ในห้องเก็บของกลางชั้นล่างของสำนักงานเขต มีเจ้าหน้าที่ 3 คน เป็นพยานยืนยัน มีการรับวิทยุ โดยถ้าไม่มีงานจะอยู่ห้องวิทยุตลอด เพราะเป็นงานในหน้าที่ธุรการ ผู้อุทธรณ์ถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้า ฝ่ายเทคนิค นั้น ตามทางการสอบสวนมีพยานบุคคลมาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน ดังนี้ นาง ส เจ้าพนักงานธุรการ 5 ให้ถ้อยคำว่า ตนมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานเอกสาร บันทึกการจับกุม ส่วนใหญ่จะดูแลงานคดี เหตุที่ผู้อุทธรณ์ถูกเปลี่ยนหน้าที่จากงานสายตรวจมาเป็นงานคดีและธุรการ สาเหตุน่าจะมาจากความรับผิดชอบและประสิทธิภาพการทำงานของผู้อุทธรณ์ลดลง แต่ไม่ทราบ การทำงานของผู้อุทธรณ์เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันและไม่ต้องมีการประสานงานกันโดยตรง ในช่วงระยะเวลาวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 ตนไม่พบผู้อุทธรณ์

ทั้งบนสำนักงานเขตและบริเวณสำนักงานเขต อีกทั้งผู้อุทธรณ์ไม่ลงชื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เหตุที่ผู้อุทธรณ์ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในสำนักงานเขตน่าจะมาจากผลกระทบทางจิตใจ เนื่องจากเดิมผู้อุทธรณ์เป็นหัวหน้าชุดงานสายตรวจซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ที่ดี เมื่อต้องเปลี่ยนมาปฏิบัติหน้าที่ในงานคดีและธุรการที่มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่างานสายตรวจ ทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่สบายใจ นาย ภ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค ให้ถ้อยคำว่า ตนมีหน้าที่รับ – ส่งหนังสือ ในช่วงระยะเวลาวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 ตนไม่เห็นผู้อุทธรณ์มาปฏิบัติงาน ผู้อุทธรณ์เคยถูกหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเรียกไปตักเตือนแต่พฤติกรรมต่าง ๆ ยังไม่ดีขึ้น เหตุที่ผู้อุทธรณ์ไม่อยู่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตน่าจะมาจากปัญหาครอบครัว ไม่น่าจะมีปัญหาในที่ทำงานหรือปัญหาเพื่อนร่วมงาน นาย ศ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค ให้ถ้อยคำว่า ตนมีหน้าที่รับผิดชอบงานเขียนบันทึกการจับปรับต่าง ๆ ผู้อุทธรณ์มีหน้าที่ควบคุม ติดตามการบันทึกรายงานการจับปรับ ในช่วงเดือนธันวาคม 2552 ผู้อุทธรณ์มีความรับผิดชอบบ้างในการประสานงานการจับปรับ แต่ไม่มีผลงานที่ชัดเจน ในช่วงระยะเวลาวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 ไม่ค่อยเห็นผู้อุทธรณ์อยู่ปฏิบัติงาน แต่ไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้อยู่ปฏิบัติงาน ส่วนวันที่ผู้อุทธรณ์อยู่ปฏิบัติงานจะพบเห็นผู้อุทธรณ์ที่ฝ่ายเทคนิคบ้าง ที่ห้องเวรบ้าง ตนทราบว่าผู้อุทธรณ์เคยถูกหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเรียกไปตักเตือนเรื่องพฤติกรรมการทำงาน เห็นว่า พยานบุคคลทั้งสามนั้น นาง ส มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการควบคุมวันลาของข้าราชการและลูกจ้างของฝ่ายเทคนิค การที่นาง ส ได้มีบันทึกรายงานหัวหน้าฝ่ายเทคนิค ว่า ผู้อุทธรณ์ลงชื่อมาปฏิบัติงานแต่ไม่มาปฏิบัติงานเป็นเวลา 10 วัน ลาป่วย 3 วัน ลาพักผ่อน 2 วัน ย่อมเป็นการรายงานตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนนาย ภ กับนาย ศ เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคดีและธุรการ บุคคลทั้งสามให้ถ้อยคำสอดคล้องต้องกันว่าในช่วงระยะเวลาวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 ไม่เห็นผู้อุทธรณ์อยู่ปฏิบัติงาน โดยพยานบุคคลทั้งสามไม่มีสาเหตุขัดแย้ง โกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์อันจะเป็นให้บุคคลทั้งสามให้ถ้อยคำเป็นผลร้ายแก่ผู้อุทธรณ์ เมื่อพิจารณาประกอบกับภาพแผนผังโต๊ะทำงานของข้าราชการและลูกจ้างกลุ่มงานคดีและธุรการที่ปรากฏในรายงานการสอบสวนข้อเท็จจริง จะเห็นได้ว่า ผู้ที่นั่งทำงานในกลุ่มงานคดีและธุรการสามารถมองเห็นโต๊ะทำงานของผู้อุทธรณ์ได้ชัดเจน ดังนั้น ในแต่ละวันผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคดีและธุรการจะต้องมองเห็นว่าผู้อุทธรณ์มาทำงานหรือไม่ ที่ผู้อุทธรณ์ให้ถ้อยคำอ้างว่าได้มาลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 และอยู่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตโดยจะอยู่ในห้องเวรในตอนยาม นั้น เห็นว่า ตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 23 มิถุนายน

พ.ศ. 2552 เรื่อง มอบหมายภารกิจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ได้มอบหมายให้ผู้อุทธรณ์ ปฏิบัติหน้าที่งานคดีและธุรการ และตามคำสั่งฝ่ายเทศกิจ ลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2552 เรื่อง มอบหมายภารกิจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานคดีและธุรการ ได้มอบหมายให้ผู้อุทธรณ์รับผิดชอบ งานควบคุมงานจัดเก็บของกลาง การรักษาของกลาง และการคืนของกลาง งานควบคุมและติดตามเร่งรัด การเขียน - ส่งรายงานประจำวัน งานควบคุมและติดตามเร่งรัดการเขียน - ส่งบันทึกการจับกุม เปรียบเทียบปรับ และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายลงนามโดยหัวหน้าฝ่ายเทศกิจ อันเป็นการออกคำสั่งมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายเทศกิจให้เป็นไปตามคำสั่ง สำนักงานเขต กรณีไม่อาจกล่าวได้ว่าหัวหน้าฝ่ายเทศกิจกลั่นแกล้งผู้อุทธรณ์แต่อย่างใด ผู้อุทธรณ์จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคดีและธุรการตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีเหตุที่ผู้อุทธรณ์จะต้องไปอยู่ในห้องเวร หรืออยู่ที่ป้อมยาม และที่อ้างว่าบางวันมีนโยบายด่วนที่จะต้องออกปฏิบัติงานภายนอก ในกรณีที่ ออกไปปฏิบัติงานภายนอกได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานด้วยวาจาบ้าง ลงบันทึก ในสมุดบ้าง นั้น นาย ช หัวหน้าฝ่ายเทศกิจ และนาย ร เจ้าพนักงานปกครอง 6 ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของงานคดีและธุรการ ได้ให้ถ้อยคำทำนองเดียวกันว่า การควบคุม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคือให้ลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 และต้องอยู่ปฏิบัติงาน หากจะออกไปธุระหรือไปปฏิบัติงานภายนอกจะต้องขออนุญาตออกนอกสถานที่ด้วยวาจาต่อหัวหน้า กลุ่มงานหรือต่อผู้บังคับบัญชาหรือลงบันทึกในสมุดขออนุญาตในแต่ละวัน โดยบุคคลทั้งสองไม่ได้ ให้ถ้อยคำที่ ผู้อุทธรณ์ได้เคยมาขออนุญาตออกไปปฏิบัติงานภายนอก อีกทั้งที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าต้องไป ค้นเอกสารเกี่ยวกับการออกไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ และคำสั่งให้ไปอบรมสัมมนา หนังสือสั่งการให้ไป ปฏิบัติงานพิเศษในเทศกาลต่าง ๆ นั้น ไม่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ได้นำเอกสารดังกล่าวมาแสดงเป็นหลักฐาน แต่อย่างใด และที่ผู้อุทธรณ์อ้างพนักงานเทศกิจคือ นาย ถ นาย ส และนาย ย เป็นพยานนั้น นาย ถ ให้ถ้อยคำที่ ส่วนใหญ่ตนพบผู้อุทธรณ์บ่อยช่วงเช้าและเย็น เช่น ที่ห้องฝ่ายเทศกิจ ห้องวิทยุ ลานจอดรถ และบริเวณสำนักงานเขต แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าวันใด นาย ส ให้ถ้อยคำที่ ปัจจุบัน พฤติกรรมการทำงานของผู้อุทธรณ์ในงานคดีและธุรการตนไม่ทราบเนื่องจากตนอยู่งานสายตรวจ แต่เห็นผู้อุทธรณ์ในช่วงเดือนธันวาคมทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่าย พบกันทั้งที่ห้องเวรและที่ฝ่ายเทศกิจ นาย ย พนักงานเทศกิจ ให้ถ้อยคำที่ ผู้อุทธรณ์อยู่ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการจริง เนื่องจากผู้อุทธรณ์ ได้ลงมาคุยและอยู่ในห้องเวรกับตน ในช่วงเดือนธันวาคม 2552 ตนประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ล้ม ต้องไปพบแพทย์ตามนัด ตนฝากให้ผู้อุทธรณ์อยู่ในห้องเวรแทนในช่วงเวลาที่ตนไปพบแพทย์โดยไม่ได้

แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายทราบ คำให้การดังกล่าวฟังได้เพียงว่าพยานบุคคลทั้งสามไม่ได้ยืนยันแน่ชัดว่าผู้อุทธรณ์มาปฏิบัติงานในวันที่ 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 คำให้การพยานบุคคลทั้งสามจึงมีน้ำหนักน้อยไม่สามารถรับฟังหักล้างพยานบุคคลคือ นาง ส นาย ภ และนาย ศ ได้ ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์ลงชื่อมาปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 แต่ไม่มาปฏิบัติงานในกลุ่มงานคดีและธุรการจริง แต่โดยที่วันที่ 16 ธันวาคม 2552 ผู้อุทธรณ์ได้ลงชื่อในสมุดขออนุญาตออกนอกพื้นที่ กรณีจึงถือว่าผู้อุทธรณ์มาปฏิบัติหน้าที่ในวันดังกล่าว ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ 9, 11, 14, 15, 17, 18, 21, 23, 30 ธันวาคม 2552 รวม 9 วัน

นอกจากนี้ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รายงานการสอบสวนต่อผู้อำนวยการเขต โดยเสนอความเห็นที่ ผู้อุทธรณ์ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 91 ที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนข้าราชการควรมีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือบันทึกการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้อำนวยการเขตพิจารณาเห็นชอบจึงได้ว่ากล่าวตักเตือนผู้อุทธรณ์ด้วยวาจา แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังปลัดกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 109 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สมควรลงโทษตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน การที่ผู้อำนวยการเขตว่ากล่าวตักเตือนยังไม่เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งการกระทำ หลังจากนั้น ปลัดกรุงเทพมหานครรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ แต่ระหว่างนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีผลใช้บังคับซึ่งมาตรา 44 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การรายงานการดำเนินการทางวินัยจึงต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 21 ลงวันที่ 15 กันยายน 2552 เรื่อง การดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดที่ได้รับรายงานตามมาตรา 109 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แต่ยังไม่พิจารณาไม่แล้วเสร็จให้รายงานโดยส่งเรื่องพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนหรือพิจารณาและความเห็นของตนไปให้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี พิจารณาตามมาตรา 103 ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 103 วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม หากมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือสั่งให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. มีมติ ดังนั้นการที่ผู้อำนวยการเขตดำเนินการทางวินัย โดยได้กล่าวตักเตือนผู้อุทธรณ์แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะอธิบดี และปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะอธิบดีพิจารณา เห็นว่าการว่ากล่าวตักเตือนยังไม่เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งการกระทำเห็นควรวางระดับโทษเป็นตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน แล้วรายงานไปยัง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาแล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 5 % เป็นเวลา 1 เดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี ให้ประเมินผลทุก 6 เดือน และให้รายงาน ก.ก. ทราบ หลังจากนั้นได้นำเรื่องเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ก.ก. พิจารณาแล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความประพฤติเป็นเวลา 1 ปี ให้ประเมินผลทุก 6 เดือน และให้รายงาน ก.ก. ทราบ คู่กรณีในอุทธรณ์จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน ตามมติ ก.ก. กรณีถือได้ว่าคู่กรณีในอุทธรณ์ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการทางวินัยให้ความยุติธรรมแก่ผู้อุทธรณ์แล้ว

ด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงดังกล่าวมาข้างต้น การที่ผู้อุทธรณ์มาลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 แล้วไม่อยู่ปฏิบัติงาน พฤติการณ์เป็นการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด และฐานไม่อุทธรณ์เวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา 91 และมาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ส่วนระดับโทษนั้น โดยที่นาย ช ห้วนหน้าฝ่ายเทคนิค และนาย ร ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลกลุ่มงานคดีและธุรการ ให้ถ้อยคำว่า ผู้อุทธรณ์เคยมีพฤติกรรมมาลงชื่อปฏิบัติงานในสมุด ปค.1 แต่ไม่อยู่ปฏิบัติราชการได้เคยเรียกมาสอบถามเพื่อแก้ไขปัญหาและแนะนำ แต่ผู้อุทธรณ์ไม่มีการปรับปรุงพฤติกรรม

ประกอบกับผู้อุทธรณ์เคยถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีเดียวกันนี้มาก่อนตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2552 คำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 และคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2552 อีกทั้งแนวทางการลงโทษเกี่ยวกับพฤติกรรมการลงชื่อ มาปฏิบัติราชการ แต่ไม่อยู่ปฏิบัติราชการ คือตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ ลงโทษตัดเงินเดือนร้อยละ 4 เป็นเวลา 1 เดือน จึงเหมาะสมแก่กรณีแล้ว ที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าผู้อุทธรณ์ ไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ผู้อุทธรณ์ถูกกั้นแกล้งจากหัวหน้าฝ่ายเทศกิจ จึงไม่อาจรับฟังได้ อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

อนึ่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 44 ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ กับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ซึ่งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 89 บัญญัติว่า การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและ โดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและ ตามมาตราใด กรณีนี้ได้ปรากฏว่าคำสั่งสำนักงานเขต ก ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ระบุตำแหน่ง เมื่อครั้งผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยไม่ถูกต้อง และไม่ได้ระบุว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยกรณีใดและ ตามมาตราใด อันเป็นการระบุข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง จึงมีคำวินิจฉัยให้คู่กรณีในอุทธรณ์แก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งให้เป็นการถูกต้อง.

เรื่องแดงที่ 50 (อ)/2562

คำอุทธรณ์และคำขอ

ผู้อุทธรณ์เป็นอดีตข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน สังกัดสำนัก ได้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีคูกรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งลงโทษทางวินัยปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 ตามคำสั่งสำนักลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษปลดข้าราชการออกจากราชการ เนื่องจากผู้อุทธรณ์ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 ให้มีความผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้ และได้รับโทษจำคุก 6 เดือน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ผู้อุทธรณ์เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่มีโอกาสชี้แจงโต้แย้งข้อเท็จจริงพร้อมแสดงพยานหลักฐาน กรณีที่ผู้อุทธรณ์ถูกจับกุมตัว ระหว่างที่ผู้อุทธรณ์อยู่ที่สถานีตำรวจไม่มีโอกาสติดต่อกับญาติหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อขอความช่วยเหลือกรณีขอยื่นประกันตัวผู้อุทธรณ์ได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ยึดโทรศัพท์มือถือทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสรับการประกันตัวทันเวลา 15.00 น. ของวันดังกล่าว จนผู้อุทธรณ์ได้ถูกส่งตัวไปฝากขังต่อที่เรือนจำ ผู้อุทธรณ์เป็นบุตรคนเดียว บิดาและมารดาเสียชีวิตแล้ว ปัจจุบันใช้ชีวิตอยู่กับบุตรสาวกัน 2 คน เท่านั้น ผู้อุทธรณ์จึงไม่สามารถติดต่อกับผู้ใดได้ในการประกันตัว และระหว่างระยะเวลา 15 วันในเรือนจำ ผู้อุทธรณ์ได้เขียนจดหมายส่งถึงผู้บังคับบัญชาหัวหน้าสถานีดับเพลิงเพื่อขอความอนุเคราะห์เรื่องประกันตัวผู้อุทธรณ์ แต่ไม่มีผลตอบรับกลับมาแต่อย่างใด ผู้อุทธรณ์คงต้องยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นในการกระทำความผิดวินัยขาดราชการเกิน 15 วันทำการ พร้อมกับถูกศาลแขวงตัดสิทธิลงโทษจำคุกผู้อุทธรณ์เป็นเวลา 6 เดือน เนื่องจากมารดาของผู้อุทธรณ์ได้กู้ยืมเงินจากเจ้าหนี้ ต่อมามารดาของผู้อุทธรณ์เสียชีวิต แต่คงมียอดหนี้เหลือค้างชำระ ซึ่งผู้อุทธรณ์ไม่ทราบในข้อกฎหมายกรณีผู้สืบทอดมรดก โดยผู้อุทธรณ์พร้อมและยินดีชำระหนี้ต่อจากมารดา จนในที่สุดผู้อุทธรณ์ไม่ได้ติดต่อ

เจ้าหน้าที่ และถูกเจ้าหน้าที่ฟ้องดำเนินคดี ส่วนหมายศาลที่นัดผู้อุทธรณ์เพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยทั้งหมดส่งมาที่ แพลตห้องพักที่ทำงาน ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับทราบและเป็นช่วงเวลาที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้พักอาศัยอยู่ที่แพลต โดยเดินทางไปกลับพักอาศัยที่บ้าน เนื่องจากบุตรสาวประสบอุบัติเหตุรถชนขาหักไม่สามารถดูแลตนเองได้ ผู้อุทธรณ์ต้องกลับมาดูแลบุตรสาวเป็นระยะเวลาเกือบปี จนศาลได้ออกหมายจับผู้อุทธรณ์และ ถูกจับกุมดำเนินคดี ถูกลงโทษปลดออกจากราชการโดยกระทำผิดวินัยขาดราชการเกิน 15 วันทำการ และถูกศาลตัดสินลงโทษจำคุกเป็นเวลา 6 เดือน โดยที่ผู้อุทธรณ์ไม่มีเจตนาหลบหนีศาลและยินดีที่จะ ชำระหนี้แทนมารดาของผู้อุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ลดโทษของผู้อุทธรณ์ลง ให้กลับเข้ารับราชการได้อีกครั้ง เนื่องจากความผิดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดขึ้น และไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ทำให้ถูกดำเนินคดีจนได้รับโทษจำคุก

คำวินิจฉัย

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้อุทธรณ์เป็นอดีตข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน สังกัดสำนัก อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ ตามคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่มีโอกาสชี้แจงโต้แย้งข้อเท็จจริงพร้อมแสดงพยานหลักฐาน จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และมีคำขอให้ลดโทษผู้อุทธรณ์และขอให้สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ เนื่องจากความผิดที่เกิดขึ้นผู้อุทธรณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดขึ้นและไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์ว่าผู้อุทธรณ์ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ตามหมายจับศาลแขวงโดยต้องหาว่ากระทำผิดฐานโกงเจ้าหน้าที่ คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงรายงานว่าผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาชญาฐานโกงเจ้าหน้าที่ ถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 และนำส่งฝากขังที่ศาลแขวง จนถึงวันที่ 21 เมษายน 2560 เป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน ยังไม่สามารถประกันตัวออกมาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เห็นว่าเป็นกรณีมีมูลว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ตามมาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คู่กรณีในอุทธรณ์ ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2560 สั่งให้ผู้อุทธรณ์พักราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา และมีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกรณีผู้อุทธรณ์ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงมีความเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่เห็นควรเสนอบทลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตามอำนาจ โดยให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 1 ขั้น ตามมาตรา 88 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามมาตรา 85 (6) และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 เห็นควรลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นวันสั่งพักราชการเป็นต้นไป อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. เห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำ ความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และมีมติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ สำหรับวันปลดออกจากราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 คู่กรณีในอุทธรณ์จึงมีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญดังกล่าว

จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยตามที่ผู้อุทธรณ์ยื่นคำอุทธรณ์โดยอ้างว่าคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยก่อนตามคำอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่มีโอกาสชี้แจงโต้แย้งข้อเท็จจริงพร้อมแสดงพยานหลักฐาน จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คู่กรณีในอุทธรณ์ได้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่าถูกจับกุมตัวโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจตามหมายจับศาลแขวง บริเวณหน้าสถานีดับเพลิงของวันที่ 5 เมษายน 2560 และถูกนำตัวไปที่สถานีตำรวจ และนำผู้อุทธรณ์ส่งฝากขังที่ศาลแขวงในวันเดียวกัน ระหว่างที่ผู้อุทธรณ์อยู่ที่สถานีตำรวจ ไม่มีโอกาสติดต่อกับญาติหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อขอความช่วยเหลือกรณีขอยื่นประกันตัวผู้อุทธรณ์ได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ยึดโทรศัพท์มือถือของผู้อุทธรณ์ และทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสรับการประกันตัวทันเวลา 15.00 น. ของวันดังกล่าว จนผู้อุทธรณ์ได้ถูกส่งตัวไปฝากขังต่อที่เรือนจำ ผู้อุทธรณ์เป็นบุตรคนเดียวบิดาและมารดาเสียชีวิตแล้ว ปัจจุบันอาศัยอยู่กับบุตรสาวด้วยกัน 2 คน เท่านั้น ผู้อุทธรณ์จึงไม่สามารถติดต่อกับผู้ใดได้ในการประกันตัว และระหว่างระยะเวลา 15 วันในเรือนจำ ผู้อุทธรณ์ได้เขียนจดหมายส่งถึงผู้บังคับบัญชาหัวหน้าสถานีดับเพลิงเพื่อขอความอนุเคราะห์เรื่องประกันตัวผู้อุทธรณ์ แต่ก็ไม่มีผลตอบรับกลับมาแต่อย่างใด ผู้อุทธรณ์คงต้องยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นในการกระทำความผิดวินัยขาดราชการเกิน 15 วันทำการ พร้อมกับถูกศาลตัดสินลงโทษจำคุกผู้อุทธรณ์เป็นเวลา 6 เดือน

หัวหน้าสถานีดับเพลิงได้มีหนังสือ ลงวันที่ 5 เมษายน 2560 รายงานผู้บังคับบัญชา กรณีผู้อุทธรณ์ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ตามหมายจับศาลแขวง โดยต้องหาว่ากระทำความผิดฐานโกงเจ้าหนี้ ต่อมาคู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การดำเนินการของคู่กรณีในอุทธรณ์เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ข้อ 2 ซึ่งกำหนดความว่า “เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบโดยเร็ว โดยทำเป็นหนังสือ...” ซึ่งกรณีนี้หัวหน้าสถานีดับเพลิงในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้รายงานเป็นหนังสือไปยังคู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุโดยมีเหตุตามข้อ 4 (2) ของกฎ ก.พ. ฉบับเดียวกัน และได้มีการดำเนินการต่อไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5 (2) ของกฎ ก.พ. ฉบับเดียวกัน ซึ่งกำหนดความว่า

“เมื่อได้รับรายงานตามข้อ 2 หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ว่ามีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการสืบสวนหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน และพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่...” โดยข้อเท็จจริงปรากฏต่อมาว่า คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวแล้ว

คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่คู่กรณีในอุทธรณ์ตั้งขึ้นได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐาน ประกอบด้วยพยานบุคคล จำนวน 5 ราย ดังนี้

1. นาย ก. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานีดับเพลิง ให้ถ้อยคำว่า ตนเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้อุทธรณ์ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ขณะที่ได้ควบคุมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติประจำวันปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจพร้อมหมายศาลแสดงตัวเข้าจับกุมผู้อุทธรณ์ จึงได้ติดตามไปยังสถานีตำรวจและได้พบร้อยเวรประจำวันเพื่อขอสำเนาหมายศาลจะได้รายงานผู้บังคับบัญชาต่อไป ในเบื้องต้นได้ช่วยเหลือโดยนำเสื้อผ้าเครื่องใช้ส่วนตัวพร้อมอาหารมอบให้ผู้อุทธรณ์ที่สถานีตำรวจและแจ้งให้ญาติผู้อุทธรณ์ทราบ และได้สอบถามข้อเท็จจริงในเบื้องต้นทราบว่ามารดาของผู้อุทธรณ์เสียชีวิตลง ได้รับเงินสวัสดิการกรณีเสียชีวิตประมาณ 500,000 บาท ส่วนรายละเอียดของหนี้ ผู้อุทธรณ์ไม่ได้แจ้งให้ทราบและได้สอบถามกับลูกสาวของผู้อุทธรณ์ก็ไม่ทราบรายละเอียดใด ๆ

2. นาย ข. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ให้ถ้อยคำว่าเป็นวันที่ 5 เมษายน 2560 เมื่อตรวจจำนวนเสร็จแล้วได้แยกย้ายไปทำธุรกิจส่วนตัว มาทราบภายหลังจากคำบอกกล่าวของเพื่อนร่วมงานว่าผู้อุทธรณ์ถูกจับกุมโดยมีหมายจับ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 จนถึงวันที่ 21 เมษายน 2560 เป็นเวลาเกินกว่า 15 วันแล้ว ยังไม่สามารถประกันตัวออกมาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ จึงได้รายงานไปยังหัวหน้าสถานีดับเพลิงเพื่อดำเนินการต่อไป ส่วนเรื่องภาระหนี้ของผู้อุทธรณ์ทราบเพียงว่ามีภาระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานคร ส่วนหนี้บุคคลภายนอกไม่ทราบ

3. นาย ค. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ให้ถ้อยคำว่าเป็นวันที่ 5 เมษายน 2560 เมื่อตรวจจำนวนเสร็จแล้ว ขณะร่วมออกกำลังกายปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ได้มาเชิญตัวผู้อุทธรณ์และแสดงหมายจับ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงควบคุมตัวผู้อุทธรณ์ไปยังสถานีตำรวจ ส่วนเรื่องภาระหนี้ของผู้อุทธรณ์ ทราบว่ามีภาระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานครและหนี้สวัสดิการข้าราชการลูกจ้าง

4. นาย ง. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ให้ถ้อยคำว่า วันที่ 5 เมษายน 2560 ขณะร่วมออกกำลังกายปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจนอกเครื่องแบบกำลังควบคุมตัวผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์ยอมให้ควบคุมตัวแต่โดยดีไม่มีการขัดขืน

5. นาง จ. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ให้ถ้อยคำว่า ทราบว่าผู้อุทธรณ์มีภาระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์กรุงเทพมหานครและหนี้สวัสดิการข้าราชการลูกจ้างและมีประวัติการชำระหนี้ที่ดี ส่วนหนี้สินบุคคลภายนอกไม่ทราบ

คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้ ถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ตามหมายจับศาลแขวง และนำส่งฝากขังที่ศาลแขวงจนถึงวันที่ 21 เมษายน 2560 เป็นเวลาเกินกว่า 15 วันแล้วยังไม่สามารถประกันตัวออกมาปฏิบัติหน้าที่ราชการที่สถานีดับเพลิงได้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ ถ้าหากมีการไกล่เกลี่ยหรือทำข้อตกลงประนีประนอมยอมความกับเจ้าหนี้ โจทก์ ก็สามารถทำได้ตลอดเวลา กลับเพิกเฉย หลบเลี่ยงไม่ดำเนินการใด ๆ จนกลายเป็นการกระทำความผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้ เป็นเหตุให้ศาลแขวงออกหมายจับฐานโกงเจ้าหนี้ ทำให้เสื่อมเสียถึงตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ อันเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รับฟังได้ว่าคดีมีมูล เห็นควรตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไป ข้อเท็จจริงปรากฏต่อมาว่า คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2560 ให้ผู้อุทธรณ์พักราชการตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา อันเป็นการดำเนินการตามข้อ 78 (4) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ที่กำหนดความว่า “เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 จะสั่งให้ผู้นั้นพักราชการ เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (4) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุก

โดยคำพิพากษา และได้ถูกควบคุม ชัง หรือต้องจำคุก เป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว” และได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างไม่ร้ายแรง อันเป็นการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ข้อ 6 ความว่า “ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตาม หมวด 3...” และข้อ 8 ซึ่งกำหนดความว่า “ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ 5 และ ข้อ 6 ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้ โดยไม่ต้องคณะกรรมการ สอบสวนก็ได้ แต่ถ้าได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ต้องดำเนินการตามข้อ 12 ข้อ 13 และ ข้อ 14 จนแล้วเสร็จ”

กรณีในเรื่องนี้ คู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 57 พิจารณารายงานของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลที่ควร กล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงมีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีเรื่องที่เกิดกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ฐานโกงเจ้าหนี้ และถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจตามหมายจับศาลแขวงและนำส่งฝากขังศาล การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงของคู่กรณีในอุทธรณ์ จึงเป็นการ ดำเนินตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ข้อเท็จจริงปรากฏต่อมาว่า คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้รวบรวมพยานหลักฐาน ประกอบด้วยพยานบุคคล จำนวน 5 ราย ดังนี้

1. นาย ก. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสถานีดับเพลิง ให้ถ้อยคำว่า ทราบว่าผู้อุทธรณ์ถูกจับกุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 เมื่อเจ้าหน้าที่ ตำรวจพร้อมหมายศาลแสดงตัวเข้าจับกุมผู้อุทธรณ์ จึงได้ติดตามไปยังสถานีตำรวจ และได้พบร้อยเวร ประจำวันเพื่อขอสำเนาหมายศาลจะได้รายงานผู้บังคับบัญชาต่อไป และได้สอบถามข้อเท็จจริง ในเบื้องต้นทราบว่ามารดาของผู้อุทธรณ์เสียชีวิตลง ได้รับเงินสวัสดิการกรณีเสียชีวิตประมาณ 500,000 บาท ส่วนรายละเอียดของหนี้ ผู้อุทธรณ์ไม่ได้แจ้งให้ทราบและได้สอบถามกับลูกสาวของ ผู้อุทธรณ์ก็ไม่ทราบรายละเอียดใด ๆ

2. นาย ข. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญาน ให้ถ้อยคำว่าเป็นวันที่ 5 เมษายน 2560 เมื่อตรวจจำนวนเสร็จแล้วก็ได้แยกย้ายไปทำภารกิจส่วนตัว มาทราบภายหลังจากคำบอกกล่าวของเพื่อนร่วมงานว่าผู้อุทธรณ์ถูกจับกุมโดยมีหมายจับของสถานีตำรวจ

3. นาย ค. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญาน ให้ถ้อยคำว่าเป็นวันที่ 5 เมษายน 2560 ขณะร่วมออกกำลังกายปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจมาเชิญตัวผู้อุทธรณ์แล้วแสดงหมายจับตามคำสั่งศาล เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงควบคุมตัวผู้อุทธรณ์ไปยังสถานีตำรวจ

4. นาย ง. ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญาน ให้ถ้อยคำว่าเป็นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ในขณะที่ร่วมออกกำลังกายปรากฏว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจนอกเครื่องแบบกำลังควบคุมตัวผู้อุทธรณ์ ทราบภายหลังว่าเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้อุทธรณ์ยอมให้ควบคุมตัวแต่โดยดีไม่มีการขัดขืน

5. นาง จ. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญาน ให้ถ้อยคำว่า ได้รับทราบจากหัวหน้าสถานีดับเพลิง ซึ่งได้แจ้งในที่ประชุมข้าราชการและติดประกาศที่บอร์ดของสถานีดับเพลิงว่า ผู้อุทธรณ์ได้มีหนังสือ ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560 เรียน หัวหน้าสถานีดับเพลิง รายงานชี้แจงว่าผู้อุทธรณ์ไม่สามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เนื่องจากศาลมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์รีบทำเรื่องขอประกันตัวออกจากเรือนจำ เพื่อทำการเจรจาไกล่เกลี่ยกับเจ้าหนี้ ก่อนวันตัดสินคดีในวันที่ 17 สิงหาคม 2560 โดยทนายอาสาได้ดำเนินการยื่นเรื่องขอประกันตัว โดยใช้ตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ยื่นขอประกันตัวแต่ไม่สามารถขออนุญาตประกันตัวได้ เนื่องจากวงเงินประกันตัวไม่พอ ต้องหาเงินสดเพิ่มอีก 30,000 บาท ศาลจึงจะอนุญาตให้ผู้อุทธรณ์ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว ซึ่งผู้อุทธรณ์ไม่สามารถหาเงินจำนวนดังกล่าวได้ จึงขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และได้มีข้าราชการของสถานีดับเพลิงช่วยเหลือรวบรวมเงินได้ประมาณ 3,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอในการใช้ประกันตัว จึงได้คืนเงินแก่เจ้าของเงินไปแล้วในภายหลัง

คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 85 (6) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาลแขวงคดีหมายเลขดำที่ 3587/2559 คดีหมายเลขแดงที่ 263/2560 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 เรื่อง โกงเจ้าหนี้ จึงมีมติเห็นควรเสนอบทลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตามอำนาจ โดยให้

ลดชั้นเงินเดือน 1 ชั้น ตามความในมาตรา 88 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และคู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่าพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัย ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 85 (6) ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ และคู่กรณีในอุทธรณ์มีความเห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นวันสั่งพักราชการเป็นต้นไป

คู่กรณีในอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนการดำเนินการทางวินัยและมีความเห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ นำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และคู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มูลคดีเรื่องนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้อุทธรณ์ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2560 ตามหมายจับศาลแขวง โดยต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้และนำส่งฝากขังศาล การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดทางวินัยอีกทางหนึ่งด้วย แต่เนื่องจากการดำเนินคดีทางอาญากับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการนั้น เป็นกระบวนการที่แยกต่างหากออกจากกัน เมื่อข้าราชการถูกดำเนินคดีอาญายังไม่เสร็จสิ้น ผลคดีอาญาจะเป็นเช่นไรหรือคดีอาญาจะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ ข้าราชการรายดังกล่าวย่อมถูกดำเนินการทางวินัยได้

หากปรากฏว่าการกระทำนั้น มีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยราชการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงไม่จำเป็นที่จะต้องรอฟังผลทางคดีอาญาแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อหัวหน้าสถานีดับเพลิงในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้มีหนังสือ ลงวันที่ 5 เมษายน 2560 รายงานผู้บังคับบัญชากรณีผู้อุทธรณ์ ถูกจับกุมดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป โดยคู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ที่กระทำผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้ จนเป็นเหตุให้ศาลแขวงออกหมายจับดำเนินคดีฐานโกงเจ้าหนี้ ทำให้เสื่อมเสียถึงตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้อุทธรณ์ อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงเป็นกรณีที่มีมูลอันควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย เห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยต่อไป และเนื่องจากผู้อุทธรณ์ถูกคุมขังอยู่ที่ศาล คู่กรณีในอุทธรณ์จึงได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2560 สั่งให้ผู้อุทธรณ์พักราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2560 เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา และได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยมีข้อกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้และถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจตามหมายจับศาลแขวง ประธานกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงได้รายงานผลการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงต่อคู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 85 (6) การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก ตามคำพิพากษาของศาลแขวงในความผิดฐานโกงเจ้าหนี้ โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก 6 เดือน จึงมีมติเห็นควรเสนอบทลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงตามอำนาจหน้าที่ โดยให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ตามมาตรา 88 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ผลการดำเนินคดีในทางอาญาปรากฏว่า ศาลแขวงได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขดำที่ 3587/2559 คดีหมายเลขแดงที่ 263/2559 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 เรื่อง โกงเจ้าหนี้ ว่าผู้อุทธรณ์มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 350 ฐานโกงเจ้าหนี้ ให้ลงโทษจำคุกผู้อุทธรณ์ 1 ปี ผู้อุทธรณ์ให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 คงจำคุก 6 เดือน พิจารณารายงานสืบเสาะและพินิจแล้วเห็นว่า ไม่มีเหตุสมควรให้รอการลงโทษ ผลของคำพิพากษาศาลแขวงดังกล่าวถือเป็นข้อเท็จจริงใหม่ที่เกิดขึ้น ในขณะที่คู่กรณีในอุทธรณ์กำลังดำเนินการทางวินัยผู้อุทธรณ์ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นข้อเท็จจริงใหม่และข้อกฎหมายใหม่ โดยเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งที่ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนและเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กล่าวคือ พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ต้องด้วยมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งบัญญัติว่า “กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ” และกระบวนการดำเนินการทางวินัยในเรื่องดังกล่าวถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดความว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 94 แล้วแต่กรณี จะดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ (2) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ”

ในกรณีนี้ผู้อุทธรณ์ถูกฟ้องต่อศาลแขวง ในคดีหมายเลขดำที่ 3587/2559 คดีหมายเลขแดงที่ 263/2560 เรื่อง โกงเจ้าหนี้ ผู้อุทธรณ์ให้การรับสารภาพ และศาลแขวงมีคำพิพากษา เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 ว่าผู้อุทธรณ์มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 350 ลงโทษจำคุก 1 ปี ผู้อุทธรณ์ให้การรับสารภาพ เป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 คงจำคุก 6 เดือน พิเคราะห์รายงานการสืบเสาะและพินิจแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุสมควรให้รอกการลงโทษ ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ คดีถึงที่สุด การกระทำของผู้อุทธรณ์ จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ข้อ 65 (2) ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ใช้ผลการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่ใช้กระบวนการดำเนินการทางวินัยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ.

ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยนำเรื่องดังกล่าวเสนอ ก.ก. พิจารณา โดย ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 11/2558 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2558 มีมติมอบอำนาจให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มีอำนาจพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยมีเงื่อนไขว่าผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ต้องเป็นเอกฉันท์ และเสนอให้ ก.ก. ทราบ หากผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์ ให้นำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณาสำหรับกรณีของผู้อุทธรณ์ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ สำหรับวันปลดออกจากราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 และคู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนัก ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน ตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญดังกล่าว การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ได้ดำเนินการทางวินัยผู้อุทธรณ์ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ 65 (2) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงเป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่มีโอกาสชี้แจงโต้แย้งข้อเท็จจริงพร้อมแสดงพยานหลักฐาน นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า คู่กรณีในการอุทธรณ์ได้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้เมื่อประกอบกับการที่ผู้อุทธรณ์รับสารภาพต่อศาลแขวง จึงเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอาจไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ และเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงไม่ต้องดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแก่ผู้อุทธรณ์

เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์ต่อสู้โต้แย้งแสดงพยานหลักฐาน เนื่องจากผู้อุทธรณ์ได้ใช้สิทธิโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานเข้าสู่ในคดีอาญา ในกระบวนการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญาแล้วประการหนึ่ง

อีกประการหนึ่งคือ การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงผู้อุทธรณ์ โดยมีข้อกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดอาญาฐานโกงเจ้าหนี้ และถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตามหมายจับศาลแขวง นั้น คู่กรณีในอุทธรณ์ไม่ได้นำผลการดำเนินการทางวินัยในกรณีดังกล่าว มาใช้เป็นเหตุในการออกคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ดังที่ปรากฏตามคำสั่งสำนักลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษปลดข้าราชการออกจากราชการ ที่ระบุพฤติการณ์และโทษที่ลงแก่ผู้อุทธรณ์ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงที่คู่กรณีในอุทธรณ์แต่งตั้งขึ้นดำเนินการโดยไม่ถูกต้อง กล่าวคือ มิได้ดำเนินการสอบสวนและเสนอความเห็นในการลงโทษตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่มีความเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเมื่อคณะกรรมการสอบสวนพบว่ามีพยานหลักฐานว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยฐานอื่นด้วย ในกรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประธานกรรมการสอบสวนจะต้องแจ้งเรื่องให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบ แต่มิได้มีการดำเนินการแต่อย่างใด อันเป็นการขัดต่อกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ข้อ 49 ที่กำหนดว่า ในการสอบสวน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีความผิดอาญาที่ควรกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาทำผิดวินัยในเรื่องอื่นด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (2) ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นด้วย ให้ดำเนินการทางวินัยในเรื่องนั้นด้วยตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ในกรณีที่การกระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นนั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิม หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาในเรื่องอื่นนั้นก็ได้

ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ดำเนินการทางวินัยกับผู้อุทธรณ์ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 65 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นไม่ต้องให้อโอกาสผู้อุทธรณ์โต้แย้งแสดงข้อเท็จจริง และการที่คู่กรณีในอุทธรณ์มิได้นำผลการดำเนินการทางวินัยจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่มีรายแรง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 อันไม่สามารถนำผลการดำเนินการทางวินัยมาใช้พิจารณาประกอบการลงโทษได้ และผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐาน เนื่องจากคู่กรณีในอุทธรณ์อ้างว่าผู้อุทธรณ์ถูกคุมขังอยู่ก็ตาม มาใช้ในการพิจารณาความผิดและออกคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้อุทธรณ์ ดังนั้น คู่กรณีในอุทธรณ์ได้ดำเนินการมีคำสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการโดยถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไป ตามที่ผู้อุทธรณ์มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ลดโทษของผู้อุทธรณ์ลง จึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์เหมาะสมแก่กรณีความผิดแล้วหรือไม่ และจะลดโทษผู้อุทธรณ์ลงได้หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การที่ผู้อุทธรณ์ต้องคำพิพากษาศาลแขวงให้จำคุกเป็นเวลา 6 เดือน โดยไม่รอกการลงโทษ และเป็นคำพิพากษาถึงที่สุด จึงต้องถูกจำคุกจริงเป็นเวลา 6 เดือน นั้น เป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ สำหรับสถานโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและการลดหย่อนโทษ นั้น มาตรา 97 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดว่า ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์เห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมีคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ จึงเป็นการลงโทษที่เหมาะสมแก่กรณีความผิดแล้ว และไม่อาจลดโทษให้ผู้อุทธรณ์เป็นต่ำกว่าปลดออกจากราชการได้ ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้จึงไม่อาจลดโทษให้ตามคำขอของผู้อุทธรณ์ได้

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่าการต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาดังกล่าว เป็นเหตุสืบเนื่องมาจากมารดาของผู้อุทธรณ์ได้กู้ยืมเงินจากเจ้าหนี้ ต่อมามารดาของผู้อุทธรณ์เสียชีวิตลงแต่คงมียอดหนี้เหลือค้างชำระ ซึ่งผู้อุทธรณ์ไม่ทราบในข้อกฎหมายกรณีผู้สืบทอดมรดก โดยผู้อุทธรณ์พร้อมและยินดีชำระหนี้ต่อจากมารดา จนในที่สุดผู้อุทธรณ์ไม่ได้ติดต่อเจ้าหนี้และถูกเจ้าหนี้ฟ้องดำเนินคดี ส่วนหมายศาลที่นัดผู้อุทธรณ์เพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยทั้งหมดส่งมาที่แฟลตห้องพักที่ทำงาน ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับทราบและเป็นช่วงเวลาที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้พักอาศัยอยู่ที่แฟลต โดยเดินทางไปกลับพักอาศัยที่บ้าน เนื่องจากบุตรสาวประสบอุบัติเหตุถูกรถชนขาหักไม่สามารถดูแลตนเองได้ ผู้อุทธรณ์ต้องกลับมาดูแลบุตรสาวเป็นระยะเวลาเกือบปีทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับเอกสารจากศาล จนศาลได้ออกหมายจับผู้อุทธรณ์และถูกจับกุมดำเนินคดี ถูกลงโทษปลดออกจากราชการโดยกระทำผิดวินัยขาดราชการเกิน 15 วันทำการ และถูกศาลตัดสินลงโทษจำคุกเป็นเวลา 6 เดือน โดยที่ผู้อุทธรณ์ไม่มีเจตนาหลบหนีศาลและยินดีที่จะชำระหนี้แทนมารดาของผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์เห็นว่าเป็นการไม่ยุติธรรมที่ไม่มีโอกาสได้โต้แย้งและแสดงหลักฐาน พร้อมทั้งมีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีคำวินิจฉัยให้ความเป็นธรรม โดยให้ลดโทษของผู้อุทธรณ์ลง ให้กลับเข้ารับราชการอีกครั้ง เนื่องจากความผิดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดขึ้น และไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ทำให้ถูกดำเนินคดีจนได้รับโทษจำคุก นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ข้อต่อสู้ตามคำอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ดังกล่าว เป็นข้อต่อสู้ที่ต้องนำพยานหลักฐานเข้าต่อสู้โต้แย้งตามกระบวนการพิจารณาในชั้นศาล แต่เมื่อปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ให้การรับสารภาพต่อศาล ข้อต่อสู้ดังกล่าวถือเป็นอันตกไป ส่วนประเด็นที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่าความผิดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดขึ้น นั้น เห็นว่า เมื่อผู้อุทธรณ์รับทรัพย์มรดกจากมารดาที่มีหนี้ผูกพันกับเจ้าหนี้ ผู้เป็นโจทก์ ผู้อุทธรณ์ไม่ต้องรับผิดชอบเกินกว่าทรัพย์มรดกที่ตกทอดได้แก่ตน แต่ความปรากฏตามคำพิพากษาของศาลแขวงว่าผู้อุทธรณ์ได้ขายที่ดินซึ่งเป็นทรัพย์มรดกของมารดาของผู้อุทธรณ์ให้แก่ผู้อื่น เพื่อมิให้โจทก์ได้รับชำระหนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ซึ่งผู้อุทธรณ์รู้อยู่แล้วว่าโจทก์ได้ใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลให้ชำระหนี้ อันเป็นการย้ายไปเสีย ซ่อนเร้น หรือโอนไปให้แก่ผู้อื่นซึ่งทรัพย์สินนั้น โดยผู้อุทธรณ์ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดอีกอันพึงจะนำมาบังคับชำระหนี้ให้แก่โจทก์ได้ การกระทำของผู้อุทธรณ์ทำให้โจทก์ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ได้รับความเสียหายจนศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก 6 เดือน โดยไม่รอการลงโทษ เห็นได้ว่าเมื่อผู้อุทธรณ์ใช้สิทธิรับมรดกจากทรัพย์มรดกของมารดาแล้วนั้น ผู้อุทธรณ์มีภาระผูกพัน

ที่จะต้องชำระหนี้อันสืบเนื่องจากทรัพย์สินมรดกนั้นด้วย แต่ไม่ต้องรับผิดชอบเกินกว่าทรัพย์สินมรดกที่ตกทอดให้แก่ตน การที่ผู้อุทธรณ์ซึ่งมีหน้าที่ชำระหนี้ดังกล่าวไม่เกินกว่าทรัพย์สินมรดกที่ตนได้รับ แต่มีพฤติการณ์ โกงเจ้าหนี้จนต้องคำพิพากษาให้จำคุก 6 เดือน โดยไม่รอการลงโทษนั้น เป็นความผิดของผู้อุทธรณ์เอง การที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่าความผิดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดขึ้น นั้น จึงไม่อาจรับฟังได้

อนึ่ง ข้อเท็จจริงปรากฏว่าศาลมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์รีบทำเรื่องขอประกันตัวออกจากเรือนจำ เพื่อทำการเจรจาไกล่เกลี่ยกับเจ้าหนี้ ผู้เป็นโจทก์ ก่อนวันตัดสินคดีในวันที่ 17 สิงหาคม 2560 โดยนายอาสาได้ดำเนินการยื่นเรื่องขอประกันตัวโดยใช้ตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ยื่นขอประกันตัว แต่ไม่สามารถขออนุญาตประกันตัวได้ เนื่องจากวงเงินประกันตัวไม่พอ ต้องหาเงินสดเพิ่มอีก 30,000 บาท ศาลจึงจะอนุญาตให้ผู้อุทธรณ์ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว ซึ่งผู้อุทธรณ์ไม่สามารถหาเงินจำนวนดังกล่าวได้ จึงขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและได้มีข้าราชการสถานีดับเพลิงช่วยเหลือรวบรวมเงินได้ประมาณ 3,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอในการใช้ประกันตัว จึงได้คืนเงินให้แก่เจ้าของเงินไปแล้วในภายหลัง เห็นได้ว่าเหตุขัดข้องที่ทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่สามารถดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยกับเจ้าหนี้ ผู้เป็นโจทก์ อันเป็นขั้นตอนให้ยุติคดีก่อนมีคำพิพากษาได้ นั้น เกิดจากผู้อุทธรณ์เองทั้งที่มีนายอาสาให้ความช่วยเหลือในด้านกฎหมายอยู่แล้ว การที่ผู้อุทธรณ์ได้อุทธรณ์ว่าไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ทำให้ถูกดำเนินคดีจนได้รับโทษจำคุก นั้น จึงไม่อาจรับฟังได้

ส่วนประเด็นที่ผู้อุทธรณ์ขอกลับเข้ารับราชการ นั้น เห็นว่า ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มิใช่ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายของผู้อุทธรณ์ จึงไม่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการได้ หากผู้อุทธรณ์ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ ผู้อุทธรณ์ต้องยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการต่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบโดยดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการดังกล่าวนี้ต่อไป

ด้วยเหตุผลตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายดังที่ได้วินิจฉัยแล้วข้างต้น คำสั่งสำนักลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษปลดข้าราชการออกจากราชการ เป็นคำสั่งลงโทษที่ได้ดำเนินการถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายแล้วและระดับโทษที่ผู้อุทธรณ์ได้รับเหมาะสมแก่กรณีความผิดแล้ว คำอุทธรณ์และคำขอของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นทุกประเด็น จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกคำอุทธรณ์และคำขอของผู้อุทธรณ์.

เรื่องแดงที่ 51 (อ)/2562

คำอุทธรณ์และคำขอ

ผู้อุทธรณ์ อติตข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ โรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ อุทธรณ์คำสั่งสำนักการแพทย์ เรื่อง ให้ข้าราชการออกจากราชการ ที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการเนื่องจากผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่า เรียกรับเงินจากผู้ที่มาใช้บริการแล้ว ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ถูกต้อง และเมื่อสอบถามที่แผนกการเงินกลับได้รับคำตอบว่าไม่มีการชำระเงินเข้ามา อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต และการกระทำอันได้ชื่อว่า ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (1) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่ผลของการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทิน มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยผู้อุทธรณ์เคยถูกร้องเรียนเช่นนี้มาแล้วครั้งหนึ่ง ต่อมาได้ถูกร้องเรียน และสอบสวนอีก ทั้งสองกรณีมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งถ้าจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหาย ต่อราชการได้ คู่กรณีในอุทธรณ์จึงมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ

ผู้อุทธรณ์เห็นว่า การที่ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ มีคำสั่งข้างต้นมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้อุทธรณ์ไม่มีพฤติกรรมที่ถูกกล่าวหา และกระบวนการสอบสวนเกิดหลังจากมีเรื่องร้องเรียน เป็นเวลานาน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์จึงใช้ดุลยพินิจในการออกคำสั่งให้ออกจากราชการไม่ตรง ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ขอให้ยกเลิกคำสั่งสำนักการแพทย์ เรื่อง ให้ข้าราชการออกจากราชการ

คำวินิจฉัย

เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2555 นายนนท์ได้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โดยเข้ารับการรักษาที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย ซึ่งแพทย์ได้จำหน่ายผู้ป่วยเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2555 มีค่ารักษาพยาบาล ส่วนเกินจากสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า ยังไม่ได้ชำระจำนวน 26,272 บาท นายเสกบิดาผู้ป่วยมีปัญหา เรื่องค่าใช้จ่าย พยาบาลเวรจึงส่งใบส่งตัวผู้ป่วยเพื่อปรึกษาผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2555 ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่าเรียกรับเงินจากนายเสกเป็นจำนวน 13,000 บาท

เพื่อแลกกับการดำเนินการขออนุมัติสังคมสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายส่วนเกินจากสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า จำนวน 26,272 บาท ซึ่งนายเสกได้กดเงินจากบัญชีของตนเพื่อจ่ายเงินให้กับผู้อุทธรณ์ในวันดังกล่าวนี้ โดยนายเสกได้ยืมเงินจากนายจ้างจำนวน 13,000 บาท โดยโอนเข้าบัญชีนายเสกในวันเดียวกัน และผู้อุทธรณ์บอกให้นายเสกมารับตัวผู้ป่วยในวันรุ่งขึ้น

วันรุ่งขึ้นนายเสกได้มาที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมชายเพื่อที่จะพานายนนท์กลับบ้าน ในระหว่างที่ดำเนินการเพื่อที่จะนำผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาล โรงพยาบาลเวทที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ตรวจสอบจากหน้าจอคอมพิวเตอร์ ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายส่วนเกินยังไม่ได้ชำระ จึงขอดูใบเสร็จรับเงินจากนายเสก แต่นายเสกตอบว่าไม่มี ได้ชำระเงินให้กับผู้อุทธรณ์ไปแล้วจำนวน 13,000 บาท โรงพยาบาลเวทจึงได้โทรปรึกษาเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งเจ้าหน้าที่การเงินได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าไม่มีหลักฐานการมาชำระเงินแต่อย่างใด และตรวจสอบพบว่ายังไม่มีการอนุมัติสิทธิสงเคราะห์ใด ๆ อีกด้วย แต่พบว่ามีการอนุมัติสิทธิสงเคราะห์ในวันที่ 12 เมษายน 2555 ทั้งผู้อุทธรณ์ไม่ได้ส่งใบปรึกษาและใบเสร็จรับเงินการชำระค่าใช้จ่ายส่วนเกินกลับคืนมาที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย โรงพยาบาลเวทจึงได้โทรรายงานรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการแพทย์ ซึ่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้สั่งให้นายเสกเขียนใบคำร้องไว้และใช้โทรศัพท์ถ่ายคลิปคำให้การเรื่องการจ่ายเงินให้ผู้อุทธรณ์เอาไว้ด้วย หลังจากนั้นจึงอนุญาตให้ผู้ป่วยกลับบ้านได้ เนื่องจากนายเสกได้จ้างรถมารับผู้ป่วยแล้วและต้องเดินทางกลับต่างจังหวัด ในชั้นสอบสวนทางวินัยผู้อุทธรณ์ให้การว่า เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2555 เป็นเวรของผู้อุทธรณ์ และได้ให้คำปรึกษาผู้ป่วยรายนายนนท์ และพิจารณาสงเคราะห์คำรักษาพยาบาลทั้งหมดให้โดยทำบันทึกเสนอขออนุมัติต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2555 และจะดำเนินการอนุมัติสิทธิรักษาพยาบาลในระบบโรงพยาบาล ในวันที่ 11 เมษายน 2555 (12 เมษายน 2555 เป็นวันหยุดราชการ ผู้อุทธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงาน) โดยปฏิเสธว่าไม่ได้รับเงินผู้ป่วยรายนายนนท์ และไม่รู้จักกับนายเสกมาก่อน คณะกรรมการสอบสวนจึงได้โทรศัพท์ประสานนายเสกกรณีตามหนังสือร้องเรียนลงวันที่ 11 เมษายน 2555 เพื่อให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งนายเสกแจ้งว่าไม่สามารถมาให้ถ้อยคำได้เนื่องจากต้องทำนาตามฤดูกาลอยู่ที่ภูมิลำเนา แต่นายเสกให้ถ้อยคำเพิ่มเติมว่าได้ยืมเงินจำนวน 13,000 บาท มาจากนายจ้าง โดยโอนเข้าบัญชี และนายเสกได้กดเงินจำนวนดังกล่าวมาให้กับผู้อุทธรณ์ภายในวันเดียวกัน (วันที่ 10 เมษายน 2555) ตามบันทึกคณะกรรมการสอบสวนลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2556 ซึ่งนายเสกได้ส่งโทรสารหน้าสมุดบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขาเทสโก้โลตัส พระราม 1 ชื่อบัญชี นายเสก และรายการเดินบัญชี ตั้งแต่ช่วงเวลา วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 ถึงวันที่ 26 เมษายน 2555 มาให้คณะกรรมการสอบสวน

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 พบว่า ในวันเกิดเหตุวันที่ 10 เมษายน 2555 มีรายการฝากเงินสดเข้าไปในบัญชีโดยไม่ได้ใช้สมุดคู่ฝาก ส่วนใหญ่คือการฝากเงินเข้าบัญชีโดยใช้บัตร ATM ผ่านช่องทางเครื่องรับฝากเงินอัตโนมัติ จำนวน 13,000 บาท และมีการถอนเงินออกจากบัญชีจำนวน 13,000 บาท ตามที่นายเสกให้ถ้อยคำเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งเจือสมกับที่นายเสกกล่าวอ้างว่า ได้มีการจ่ายเงินให้ผู้อุทธรณ์ แต่ไม่มีพยานหลักฐานที่เป็นคลิปเสียงหรือวิดีโอหรือพยานบุคคลอื่นใดว่า นายเสกได้มอบเงินให้แก่ผู้อุทธรณ์ได้

จากการสอบประวัติของผู้อุทธรณ์พบว่าเคยถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีการเก็บเงินผู้ป่วยที่เข้ากระบวนการทางสังคมสงเคราะห์โดยไม่ได้นำส่งเงินเพื่อออกไปเสริมรับเงินให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และเอกสารหลักฐานทางราชการที่ให้การสงเคราะห์ซึ่งเก็บรักษาไว้สูญหายไม่สามารถตรวจสอบได้ ตามคำสั่ง ลงวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 จนกระทั่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ตามมติ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 13/2557 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2557 และมติ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 7/2558 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2558

โดยที่อุทธรณ์นี้ คู่กรณีในอุทธรณ์ได้สั่งให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการกรณีมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตาม มาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ ในกรณีดังต่อไปนี้ (7) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษตาม มาตรา 97 วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ วรรคสอง บัญญัติว่า การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 97 วรรคสอง มาใช้บังคับกับการสั่งให้ออกจากราชการตามกรณี (3) เฉพาะมาตรา 36 ก. (3) กรณี (6) และกรณี (7) โดยอนุโลม วรรคสาม บัญญัติว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการตามมาตรานี้ แล้วให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา 103 มาใช้บังคับโดยอนุโลมจากบทบัญญัติดังกล่าว การจะพิจารณาให้ข้าราชการผู้ใดออกจากราชการตามบทบัญญัตินี้ จึงต้องเข้าเงื่อนไขที่กำหนด คือ มีการสอบสวนตามมาตรา 93 แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงว่า

กระทำผิดที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออก พฤติการณ์การกระทำผิดเข้าลักษณะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ กรณีจึงมีประเด็นพิจารณาตามลำดับ ดังนี้

การที่คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งสำนักการแพทย์ ให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามนัยมาตรา 110 (7) แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ หรือข้ออุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์ไม่ได้มีพฤติกรรมตามที่ถูกกล่าวหา คือ เรียกและรับเงินจากผู้กล่าวหา ฟังขึ้นหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (7) บัญญัติว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ ในกรณีดังต่อไปนี้ (7) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตาม มาตรา 97 วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จากกฎหมายดังกล่าว การกระทำที่จะเข้าองค์ประกอบหรือมีลักษณะเข้าข่าย มีมลทินหรือมัวหมองที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการได้นั้นต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่า ต้องผ่านกระบวนการสอบสวนวินัยร้ายแรงตามมาตรา 93 มาก่อน ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษทางวินัยให้ปลดออกหรือไล่ออกตามข้อกล่าวหา พฤติการณ์แห่งการกระทำผิดเข้าลักษณะ มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ อุทธรณ์จึงมีประเด็นวินิจฉัยตามองค์ประกอบข้างต้น ดังนี้

อุทธรณ์นี้ข้อเท็จจริงปรากฏตามเอกสารหลักฐานตลอดจนสำนวนสืบสวนข้อเท็จจริงและสำนวนสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงว่า ผู้อุทธรณ์ขณะดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ โรงพยาบาล สำนักการแพทย์ ปฏิบัติหน้าที่ดูแลให้การสงเคราะห์ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยผู้อุทธรณ์ได้รับมอบหมายให้ดูแลแผนกศัลยกรรมชาย ศัลยกรรมหญิงและแผนกผู้ป่วยหลังคลอด มีหน้าที่ประเมินและวินิจฉัยทางสังคมและวางแผนรวมถึงพิจารณาให้ความช่วยเหลือ ตลอดทั้งขออนุมัติ สังคมสงเคราะห์เงินค่ารักษาพยาบาลส่วนต่างที่คนไข้ไม่สามารถจ่ายได้ ฤกนายเสก บิดาของนายนนท์ ผู้ป่วยซึ่งเข้ารับการรักษาพยาบาลที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2555 และแพทย์

จำหน่ายผู้ป่วย เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2555 และมีค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินจากสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่ยังไม่ได้ชำระจำนวน 26,272 บาท ซึ่งพยาบาลได้ส่งตัวปรีกษานักสังคมสงเคราะห์เพื่อสงเคราะห์ค่ารักษา เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2555 และเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2555 ร้องเรียนว่าขณะที่จะรับบุตรชายผู้ป่วยกลับบ้าน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบค่าใช้จ่ายจากคอมพิวเตอร์ปรากฏว่ายังไม่มี การอนุมัติสิทธิสงเคราะห์ใด ๆ และไม่มี การชำระค่าใช้จ่ายส่วนเกินดังกล่าว จึงขออุทธรณ์รับเงินจาก นายเสก นายเสกได้ชี้แจงว่าอ้างว่า เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2555 เวลา 14.00 น. ที่แผนกสังคมสงเคราะห์ ชั้น 4 ตนได้จ่ายเงินจำนวน 13,000 บาท ให้แก่ผู้อุทธรณ์ไปแล้ว โดยไม่ได้รับใบเสร็จรับเงิน เจ้าหน้าที่ จึงโทรศัพท์รายงานรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้สั่งให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการให้นายเสกเขียนบันทึกคำร้อง ตามบันทึกลงวันที่ 11 เมษายน 2555 พร้อมกับถ่ายคลิบ คำพูดของนายเสกไว้เป็นหลักฐาน ต่อมาทางราชการได้มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือคูกรณีในอุทธรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่า มีมูลควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 82 (1) และ (2) กระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตาม มาตรา 83 (5) อันเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 84 และเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตาม มาตรา 85 (1) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คูกรณีในอุทธรณ์ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามนัยมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติ ฉบับเดียวกัน อุทธรณ์เรื่องนี้จึงได้ผ่านกระบวนการสอบสวนวินัยร้ายแรง ตามมาตรา 93 มาแล้ว

สำหรับประเด็นผลการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องนี้ฟังได้ไม่แน่ชัดพอที่จะลงโทษผู้อุทธรณ์ให้ปลดออกจากราชการหรือไล่ออกจากราชการ พฤติการณ์แห่งการกระทำผิดเข้าลักษณะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการตามที่คูกรณีในอุทธรณ์พิจารณามีความเห็นการสั่งลงโทษหรือไม่ อย่างไร นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า แม้ผู้อุทธรณ์ได้ยอมรับว่า มีหน้าที่ราชการในเรื่องอุทธรณ์นี้ โดยเป็นเวรของผู้อุทธรณ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและพิจารณาสงเคราะห์ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยรายนายนนท์ แก่นายเสก ผู้เป็นบิดาจริงก็ตาม แต่ก็ปฏิเสธว่าไม่ได้รับเงินจากนายเสกแต่อย่างใด กรณีจึงมีประเด็น

พิจารณาว่า ผู้อุทธรณ์ได้เรียกรับเงินจากนายเสก และไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้เพื่อเปิดบังเอาเงินนั้นเป็นของตนหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากพยานหลักฐานทั้งที่เป็นพยานบุคคลและพยานเอกสาร ตลอดจนคลิปเสียงหรือวิดีโอที่ปรากฏในสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงและสำนวนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ปรากฏว่า พยานบุคคลในชั้นสืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ต่างก็มีใช้พยานรู้เห็นเหตุการณ์แต่เป็นพยานบอกเล่าและถ้อยคำที่ให้ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ได้เห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับกรณีผู้อุทธรณ์ได้เรียกรับ และนายเสกได้ส่งมอบเงินให้ 13,000 บาท ในวันที่ 10 เมษายน 2555 ตามที่ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด ข้อเท็จจริงจึงไม่มีพยานหลักฐานพอที่ฟังได้แน่ชัดว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดเรียกรับเงินจากนายเสกและเปิดบังเงินดังกล่าวเป็นของตน อันเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตและกระทำการอันได้ชื่อว่า ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85 (1) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามที่ถูกกล่าวหา อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากคำให้การของผู้อุทธรณ์ว่า ตนเป็นผู้อนุมัติสิทธิโรงพยาบาลให้การสงเคราะห์ผู้ป่วยอายุน้อยกว่า 59 ปี ซึ่งเป็นสิทธิสงเคราะห์ที่ผู้อุทธรณ์รู้อยู่แล้วว่า สิทธิดังกล่าวครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่นายเสกจะต้องจ่ายทั้งหมดคือ จำนวน 26,272 บาท โดยไม่ต้องมีการจ่ายเพิ่มให้อีกแต่อย่างใด แต่ข้อเท็จจริงกลับปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมถูกนายเสกเขียนคำร้องลงวันที่ 11 เมษายน 2555 และยินยอมให้อัดคลิปเสียงเพื่อประกอบการร้องเรียนว่า ผู้อุทธรณ์ได้เรียกรับเงินจากผู้ร้องเรียนโดยตนได้จ่ายเงิน 13,000 บาท ให้แก่ผู้อุทธรณ์ เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2552 เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลของบุตรและผู้อุทธรณ์ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ ทั้ง ๆ ที่กรณีนี้ไม่ต้องมีการจ่ายค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลเพิ่มอีกแต่ประการใด และจากพยานหลักฐานเป็นหน้าสมุดบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขาเทสโก้โลตัส พระราม 1 บัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ของนายเสกที่ส่งมาให้คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ปรากฏว่า มีการฝากเงินเข้าบัญชีดังกล่าว จำนวน 13,000 บาท ในวันที่ 10 เมษายน 2555 และนายเสกได้ถอนเงินจำนวนดังกล่าวภายในวันเดียวกัน ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับที่นายเสกให้ถ้อยคำว่าได้ยืมเงินนายจ้าง และได้จ่ายเงินจำนวนข้างต้นไปให้ผู้อุทธรณ์ และผู้อุทธรณ์กับนายเสกต่างไม่รู้จักกันมาก่อน จึงไม่น่าจะมีเหตุจูงใจหรือมีประโยชน์อื่นใดที่นายเสกจะร้องเรียนเพื่อให้ร้ายแก่ผู้อุทธรณ์ รวมทั้งผู้อุทธรณ์เพียงโต้แย้งว่าไม่ได้เรียกรับเงินจากนายเสก ลอย ๆ โดยไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนข้อโต้แย้งเพื่อหักล้างข้อกล่าวหาของผู้ร้องเรียนที่จะทำให้เชื่อหรือรับฟังได้ว่าไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาด้วย จากข้อเท็จจริงดังกล่าวทำให้มีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ผู้อุทธรณ์ได้เรียกรับเงินจากนายเสกและรับเงินแล้วไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้นายเสกตามระเบียบโดยมีเจตนาเปิดบังเอาเงินนั้นเป็นของตนจริง

อันเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามที่คูกรณีในอุทธรณ์กล่าวหาในคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่เมื่อการสอบสวนไม่ปรากฏมีพยานบุคคลรู้เห็นเหตุการณ์หรือพยานหลักฐานอื่นยืนยันหรือสนับสนุนได้ว่า ผู้อุทธรณ์ได้เรียกรับเงินจำนวน 13,000 บาท และเบี้ยดบังเงินดังกล่าวเป็นของตนไปจริง ถ้อยคำของนายเสกซึ่งเป็นผู้กล่าวหาหรือร้องเรียนเพียงคนเดียว จึงไม่น่าหนักเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง สมควรถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก การสืบสวนสอบสวนกรณีนี้จึงไม่มีพยานหลักฐานที่ได้ความแน่ชัดว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหาที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามมาตรา 97 วรรคหนึ่งได้ แต่ก็ถือได้ว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ประกอบกับผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยในกรณีเดียวกันมาแล้ว จนถูกลงโทษทางวินัยลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ซึ่งหากให้ผู้อุทธรณ์รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ ฉะนั้น เมื่ออุทธรณ์เรื่องนี้ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าได้มีการสอบสวนวินัยร้ายแรงตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่มีพยานหลักฐานได้ความแน่ชัดที่จะปลดออกหรือไล่ออกตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนและถ้าให้รับราชการต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เนื่องจากเคยกระทำผิดวินัยในกรณีเดียวกันจนถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นมาครั้งหนึ่งแล้ว ดังนั้น การที่คูกรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งสำนักการแพทย์ให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการตามมาตรา 110 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามมติ ก.ก. จึงเหมาะสมหรือชอบด้วยกฎหมายแล้ว ข้ออุทธรณ์ในเรื่องนี้จึงฟังไม่ขึ้น

สำหรับประเด็นอุทธรณ์ที่ว่า กระบวนการสอบสวนเกิดหลังจากมีเรื่องร้องเรียนเป็นเวลานาน คูกรณีในอุทธรณ์จึงใช้ดุลพินิจลงโทษไม่ตรงกับข้อเท็จจริง นั้น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โดยที่มาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา 90 หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 รับผิดชอบการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้ วรรคสอง ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 92 หรือมาตรา 93 แล้วแต่กรณี มาตรา 93 บัญญัติว่า ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 91 ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวน ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 วรรคสอง ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 96 หรือมาตรา 97 แล้วแต่กรณี

อุทธรณ์นี้เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า นายเสกได้มีการร้องเรียนต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2555 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีคำสั่ง ลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2555 แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง และคำสั่ง ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2556 เปลี่ยนแปลงกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้ดำเนินการสอบสวนบุคคลและนายเสก และโรงพยาบาลมีหนังสือ ลงวันที่ 15 มีนาคม 2556 รายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริงต่อคู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการทางวินัย คู่กรณีในอุทธรณ์จึงได้มีคำสั่งสำนักการแพทย์ ลงวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงได้ดำเนินการสอบสวนพยานบุคคลรวมทั้งผู้อุทธรณ์ แล้วรายงานผลการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงต่อคู่กรณีในอุทธรณ์ เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2556 เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์มีความเห็นก็ได้ส่งเรื่องไปให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณา ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุม ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันศุกร์ที่ 19 มกราคม 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ โดยให้เสนอ ก.ก. พิจารณา และ ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ และเมื่อได้รับผลการพิจารณา ของ ก.ก. แล้ว คู่กรณีในอุทธรณ์จึงมีคำสั่งสำนักการแพทย์ ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการจากข้อเท็จจริงดังกล่าวการสืบสวนสอบสวนจึงมีการดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2555 และการพิจารณาลงโทษก็อาศัยข้อเท็จจริงจากผลการสืบสวนสอบสวนที่มีทั้งพยานบุคคลและเอกสาร และให้ผู้อุทธรณ์ชี้แจงโต้แย้งตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ข้ออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ที่ว่า กระบวนการสอบสวนเกิดหลังจากมีเรื่องร้องเรียนเป็นเวลานานและใช้ดุลพินิจลงโทษไม่ตรงกับข้อเท็จจริงจึงฟังไม่ขึ้น

ด้วยเหตุผลในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่กล่าวข้างต้น จึงเห็นว่าคำสั่งของคู่กรณี
ในอุทธรณ์ ตามคำสั่งสำนักการแพทย์ ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ให้ข้าราชการออกจาก
ราชการ จึงเหมาะสมแล้ว อุทธรณ์จึงฟังไม่ขึ้น จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์.

เรื่องแดงที่ 63 (อ)/2562

คำร้องทุกข์และคำขอ

นาย พ. อติตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามคำสั่งสำนักงานเขต ที่ 43/2562 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ กรณีกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก ตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 2 (1) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549

ผู้อุทธรณ์มีคำขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขต ที่ 43/2562 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ หรือลดโทษทางวินัย จากไล่ออกจากราชการเป็นโทษสถานเบาว่า

คำวินิจฉัย

เรื่องนี้ข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติได้ว่า ผู้อุทธรณ์ถูกจับกุมตามหมายจับศาลอาญา ที่ 3060/2549 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 ประกอบการบันทึกจับกุมงาน 1 ก.ก. 1 บก.1 ปดส. (กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี) ในเรื่องข่มขืนกระทำชำเรา เด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งมีไข้ภรรยาตน โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยหญิงนั้นยินยอม หรือไม่ก็ตามและกระทำการโดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดา มารดาเพื่อการอนาจาร คู่กรณีในอุทธรณ์โดยผู้อำนวยการเขตจึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขต เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ลงวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2549 กรณีมีการกล่าวหา นาย ล. ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียน ป. และผู้อุทธรณ์ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียน เดียวกัน เรื่อง ข้าราชการครูถูกกล่าวหาล่วงละเมิดทางเพศเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี คณะกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงได้รายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริง ตามบันทึกโรงเรียน ป. ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549 ว่า

กรณีไม่มีมูลและข้อกล่าวหาดังกล่าวก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่ครอบครัว ผู้อุทธรณ์ต้องย้ายที่เรียนของบุตร เพื่อความปลอดภัยของบุตรและจากความกดดันของสังคมรอบข้างภายในโรงเรียนของบุตร ต่อมาปลัดกรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องข่มขืนกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งมีโชภรรยาตนโดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยหญิงนั้นยินยอมหรือไม่ก็ตาม และกระทำการโดยไม่มีเหตุอันควรโดยพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดาเพื่อการอนาจาร

คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงมีความเห็นว่า พยานหลักฐานไม่มีน้ำหนักเพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้กล่าวหาทำให้ถ้อยคำประกอบกับพนักงานสอบสวนจากปดส. เจ้าของคดี อ้างว่าหลักฐานดังกล่าวถือว่าเป็นสาระสำคัญในคดีอาจใช้เป็นหลักฐานต่อสู้อัยของคู่กรณีในชั้นศาล รวมทั้งผลการสอบสวนข้อเท็จจริงจากสำนักงานเขต เห็นว่าข้อเท็จจริงจากข้อกล่าวหาผู้อุทธรณ์ของพนักงานสอบสวน ปดส. ขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานหลักฐานที่ผู้ถูกกล่าวหาเติมแกข้อกล่าวหา มีน้ำหนักรับฟังได้ ส่วนพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเหตุอันควรสงสัย จึงยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา กรณีจึงฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำการตามข้อกล่าวหาของพนักงานสอบสวน และถือไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจากผลการสอบสวนข้อเท็จจริงและการรวบรวมพยานหลักฐานที่ผ่านมาไม่สามารถระบุได้ว่า บุคคลทั้งสองกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่กรณีมีการกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา และอยู่ระหว่างการดำเนินการของศาล คดียังไม่ถึงที่สุด เห็นควรรอดผลคดี และให้สำนักงานการศึกษาติดตามผลของคดีแล้วรายงานผลให้ทราบ

ข้อเท็จจริงปรากฏต่อมาว่า เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 ศาลอาญาได้มีคำพิพากษาตามคดีหมายเลขดำที่ อ.4054/2549 คดีหมายเลขแดงที่ อ.4517/2550 พิพากษาจำคุกผู้อุทธรณ์ 50 ปี สำนักงานการศึกษาได้ส่งสำนวนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่เดิมในขณะนั้นคือ พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 มาตรา 5 ก. (2) มาตรา 8 (3) และพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 98 วรรคสอง กำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ และเมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนเสร็จสิ้นและรายงานผลการสอบสวนต่อปลัด กรุงเทพมหานครแล้ว ปลัดกรุงเทพมหานครได้สั่งการให้สำนักการศึกษาขอผลคดีอาญาถึงที่สุด เพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 44 มาตรา 53 (4) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 98 วรรคสอง ซึ่งมีผลบังคับใช้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งที่มีอำนาจ พิเคราะห์ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งสังกัดสำนักงานเขต ที่ดำรงตำแหน่งครูให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการเขต สำนักการศึกษา และสำนักงาน ก.ก. ได้มีหนังสือ สำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2555 เสนอปลัดกรุงเทพมหานครให้ส่งสำนวน การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้อำนวยการเขตพิจารณาดำเนินการทางวินัย ในฐานะผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุและติดตามผลคดีอาญาถึงที่สุด เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ซึ่งปลัด กรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นชอบให้ส่งสำนวนการดำเนินการทางวินัยให้ผู้อำนวยการเขต ดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ศาลชั้นต้น (ศาลอาญา) ได้มีคำพิพากษาตามคดีหมายเลขดำที่ อ.4054/2549 คดีหมายเลขแดงที่ อ.4517/2550 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 จำเลยทั้งสอง (ผู้อุทธรณ์เป็นจำเลย ที่สอง) มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 283 ทวิ วรรคสอง, 309 วรรคแรก, 310 ทวิ, 312 ทวิ วรรคแรก, 317 วรรคสาม ประกอบมาตรา 83 การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นความผิด หลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไปตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ความผิดฐานร่วมกันพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเพื่อการอนาจาร ฐานร่วมกันข่มขืนใจผู้อื่น ให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของ ผู้ถูกข่มขืนใจ และฐานร่วมกันหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี เป็นกรรมเดียวผิดกฎหมาย หลายบท ให้ลงโทษฐานร่วมกันหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี ซึ่งเป็นกฎหมายบทที่มีโทษ หนักที่สุด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุกคนละ 3 ปี รวม 4 กระทง เป็นจำคุกคนละ 12 ปี ฐานร่วมกันพราวด์เด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลเพื่อการ อนาจาร จำคุกคนละ 5 ปี รวม 4 กระทง เป็นจำคุกคนละ 20 ปี จำเลยที่หนึ่งมีความผิดตามประมวล

กฎหมายอาญา มาตรา 277 วรรคสอง, 283 ทวิ วรรคสอง, 309 วรรคแรก, 310 ทวิ, 312 ทวิ วรรคแรก, 317 วรรคสาม การกระทำของจำเลยที่หนึ่งเป็นความผิดหลายกรรมต่างกันให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไปตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ความผิดฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี เพื่อการอนาจาร ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของผู้ถูกข่มขืนใจ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปีเป็นกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบท ให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งเป็นกฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุกกระทงละ 7 ปี รวม 3 กระทง เป็นจำคุก 21 ปี ฐานพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี ไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเพื่อการอนาจาร จำคุกกระทงละ 5 ปี รวม 3 กระทง เป็นจำคุก 15 ปี ฐานข่มขืนใจให้ผู้อื่นกระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของผู้ถูกข่มขืนใจ จำคุก 3 เดือน จำเลยที่สองมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 277 วรรคสอง, 279 วรรคสอง, 283 ทวิ วรรคสอง, 309 วรรคแรก, 310 ทวิ, 312 ทวิ วรรคแรก, 317 วรรคสาม การกระทำของจำเลยที่สองเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทง ความผิดไปตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ความผิดฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเพื่อการอนาจาร ฐานกระทำอนาจารโดยขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของผู้ถูกข่มขืนใจ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี เป็นกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบท ให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งเป็นกฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุกกระทงละ 7 ปี รวม 2 กระทง เป็นจำคุก 14 ปี ฐานพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล เพื่อการอนาจาร จำคุก 5 ปี รวมจำคุกจำเลยที่หนึ่ง มีกำหนด 68 ปี 3 เดือน จำคุกจำเลยที่สอง มีกำหนด 51 ปี แต่ทั้งนี้ ให้ลงโทษจำเลยทั้งสองคนละ 50 ปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 (3) ข้อหาอื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยทั้งสองมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 277 วรรคสอง (เดิม), 283 ทวิ วรรคสอง, 309 วรรคแรก, 310 ทวิ, 312 ทวิ วรรคแรก, 317 วรรคสาม การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเพื่อการอนาจาร ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใด หรือจำยอมต่อสิ่งใดโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายของผู้ถูกข่มขืนใจ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งมีใช้ภริยาของตน ในส่วนของจำเลยที่หนึ่ง ตามคำฟ้องข้อ 1.1, 1.3 และ 1.5 และในส่วนของจำเลยที่สอง ตามคำฟ้องข้อ 1.6, 1.8 และ 1.10 เป็นกรรมเดียวผิดต่อกฎหมายหลายบท ให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งเป็นกฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุกคนละ 7 ปี ฐานพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเพื่อการอนาจาร ในส่วนของจำเลยที่หนึ่ง ตามคำฟ้องข้อ 1.2 และในส่วนของจำเลยที่สอง ตามคำฟ้องข้อ 1.7 จำคุกคนละ 5 ปี รวมจำคุกจำเลยทั้งสองคนละ 12 ปี ข้อหาอื่นนอกจากนี้ให้ยกฟ้อง

โจทก์และจำเลยทั้งสองฎีกา โดยผู้พิพากษาซึ่งพิจารณาและลงชื่อในคำพิพากษาศาลชั้นต้นอนุญาตให้จำเลยที่หนึ่ง ฎีกาในปัญหาข้อเท็จจริง คดีอาญาของผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นจำเลยที่สอง จึงเป็นอันถึงที่สุด แม้ว่าต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาในคดีหมายเลขแดงที่ 13174/2558 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 พิพากษาแก้เป็นให้จำคุกจำเลยที่หนึ่ง มีกำหนด 19 ปี 3 เดือน แต่ไม่มีผลต่อคดีของผู้อุทธรณ์แต่อย่างใด ต่อมาสำนักงานเขตได้มีหนังสือ ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 ทราบผลคำพิพากษาศาลอุทธรณ์กรณีผู้อุทธรณ์ ตามคดีหมายเลขดำที่ อ. 4054/2549 และคดีหมายเลขแดงที่ อ. 4517/2550 โดยมีพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นโจทก์ยื่นฟ้อง บัดนี้ คดีถึงที่สุด เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2559 ศาลพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีเพื่อการอนาจาร, กระทำอนาจารและพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเพื่ออนาจาร, กระทำชำเรา หน่วงเหนี่ยว กักขัง เพื่อการอนาจาร (ฎีกา ,ยื่น) ต้องตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 227 วรรคสอง (เดิม), มาตรา 283 ทวิ วรรคสอง, มาตรา 909 วรรคแรก, มาตรา 310 ทวิ มาตรา 312 ทวิ วรรคแรก, มาตรา 317 วรรคสาม การกระทำเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเพื่ออนาจาร ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดฯ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี

และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปีฯ ตามฟ้อง ข้อ 1.6, 1.8 และ 1.10 เป็นกรรมเดียวผิดต่อกฎหมายหลายบทให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุก 7 ปี ฐานพรากผู้เยาว์อายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดาฯ ตามฟ้องข้อ 1.7 จำคุก 5 ปี รวมจำคุก 12 ปี นับตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 บัดนี้คดีถึงที่สุดแล้ว เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2559 สำนักงานเขตได้มีหนังสือถึงหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2560 เรื่อง รายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง รายผู้อุทธรณ์ เพื่อเสนอ ก.ก. พิจารณาโทษทางวินัยผู้อุทธรณ์ โดยเป็นไปตามข้อ 9 แห่งระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และตามหนังสือกรุงเทพมหานคร ที่ กท 0306/1129 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2554 เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอเรื่องให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 10/2561 เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ว่าพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้ได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุกตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และเป็นกรณีความผิดปรากฏชัดแจ้งตามข้อ 2 (1) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยความผิดปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549 และให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2549 ซึ่งเป็นวันที่มีคำสั่งพักราชการ ตามข้อ 6 (1) ของระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 สำนักงานเขตได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ รายผู้อุทธรณ์ ตามมติของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์ได้รับทราบคำสั่งสำนักงานเขตดังกล่าว เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2562

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยเป็นประการแรกว่าการดำเนินการทางวินัยรายผู้อุทธรณ์ เป็นไปตามกระบวนการโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่าอุทธรณ์เรื่องนี้ ผู้อุทธรณ์ อดีตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียน สำนักงานเขต มีกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องข่มขืนกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งมีใช้ภรรยาตนโดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยหญิงนั้นยินยอมหรือไม่ก็ตาม และกระทำการโดยไม่มี

เหตุอันสมควรโดยพรากต์ก็อายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา เพื่อการอนาจารตามหมายจับ ศาลอาญาที่ 3060/2549 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 ประกอบการบันทึกจับกุมงาน 1 กก.1 ปดส.1 (กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี) กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่ง ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อุทธรณ์ในเรื่อง ช่มชู้นกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปี ซึ่งมีใช้ภรรยาตนโดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยหญิงนั้นยินยอมหรือไม่ก็ตาม และกระทำการโดยไม่มีเหตุอันควรโดยพรากต์ก็อายุไม่เกินสิบห้าปี ไปเสียจากบิดามารดาเพื่อการอนาจาร ในทางคดีอาญา ผู้อุทธรณ์ถูกดำเนินคดีอาญาข้อหาช่มชู้นกระทำชำเราเด็กหญิงอายุไม่เกินสิบสามปีซึ่งมีใช้ภรรยาตน โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยหญิงนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม และกระทำโดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยพรากต์ก็อายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา เพื่อการอนาจาร อันเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 47 วรรคสอง และมาตรา 317 วรรคสาม คดีหมายเลขดำที่ อ. 4054/2549 และคดีหมายเลขแดงที่ อ. 4517/2550 คณะกรรมการวินัย อย่างร้ายแรงมีความเห็นว่าพยานหลักฐานจากการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดตามหลักกล่าวหา แต่เนื่องจากผู้อุทธรณ์ถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาและคดียังไม่ถึงที่สุด เห็นควร รอผลคดี โดยให้สำนักการศึกษาติดตามผลคดีแล้วรายงานให้ทราบ กรณีจึงเป็นการชะลอการดำเนินการ ทางวินัยไว้ก่อน ต่อมาเมื่อปรากฏผลในคดีอาญาว่าศาลฎีกามีคำพิพากษาคดีที่ 13174/2558 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 ว่าผู้อุทธรณ์มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 277 วรรคสอง (เดิม), 283 ทวิ, 312 ทวิ วรรคแรก, 317 วรรคสาม การกระทำเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษ ทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี ไปเพื่อการอนาจาร ฐานช่มชู้นใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใดๆ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็ก อายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปีฯ เป็นกรรมเดียวผิดต่อกฎหมาย หลายบท ให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 จำคุก 7 ปี ฐานพรากต์ก็อายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดาฯ จำคุก 5 ปี รวมจำคุก 12 ปี คดีถึงที่สุดเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2559 กรณีเรื่องนี้แม้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (ปลัด กรุงเทพมหานคร) จะมีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ และคณะกรรมการ รายงานผลการสอบสวนว่าพยานหลักฐานจากการสอบสวนยังไม่อาจฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดตาม ข้อกล่าวหาเห็นควรให้รอผลคดีอาญา แต่เมื่อผลคดีอาญาถึงที่สุดแล้ว ผู้อำนวยการเขตในฐานะผู้มีอำนาจ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามกฎหมายบัญญัติที่ประกาศใช้ในภายหลัง คือ

มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบ
 มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2554 เห็นว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
 เป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง
 ตามความในมาตรา 94 วรรคสอง ประกอบมาตรา 98 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงให้ดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 2 แห่งกฎ ก.ค.ศ.
 ว่าด้วยความผิดปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2547 พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรา 98 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
 ฉบับดังกล่าว กำหนดว่า ในกรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จะดำเนินการ
 ทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนได้ และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยความผิดปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2547 ข้อ 2 (1)
 กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีกระทำผิด
 อาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้ลงโทษหนักกว่า
 จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษเป็นกรณีความผิดปรากฏ
 ชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 100 วรรคสี่ หรือมาตรา 104 (1) โดยไม่สอบสวน
 หรืองดการสอบสวนก็ได้

เมื่ออุทธรณ์ในเรื่องนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้อุทธรณ์ต้องคำพิพากษาโดยคำพิพากษา
 ถึงที่สุดให้จำคุกรวม 12 ปี กรณีจึงเป็นไปตาม มาตรา 98 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบข้อ 2 (1) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย
 ความผิดปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549 ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยคู่กรณีในอุทธรณ์
 จึงดำเนินการทางวินัยผู้อุทธรณ์โดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ ซึ่งในกรณีนี้ ผู้มีอำนาจสั่ง
 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงไม่จำเป็นต้องนำผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัย
 อย่างร้ายแรงมาประกอบการพิจารณาก็ได้ เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ได้ดำเนินการระบวนการดำเนินการ
 ทางวินัยต่อไป โดยส่งสำนวนให้ ก.ก. โดย อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการพิจารณา
 ตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2554 และมีมติให้ปล่อยผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2549 ซึ่งเป็นวันที่มีคำสั่ง
 พักราชการ ตามข้อ 6 (1) ของระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2548 คู่กรณีในอุทธรณ์ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง จึงมีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ กระบวนการ ในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ของคู่กรณีในอุทธรณ์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

มีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า คำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดทางอาญา ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาคดีที่ 13174/2558 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2558 ว่าผู้อุทธรณ์ มีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 277 วรรคสอง (เดิม), 283 ทวิ วรรคสอง, 309 วรรคแรก, 310 ทวิ และมาตรา 317 วรรคสาม การกระทำเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 91 ฐานพาเด็กอายุไม่เกิน สิบห้าปีไปเพื่อการอนาจาร ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใด ๆ ฐานหน่วงเหนี่ยว กักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี เป็นกรรมเดียวผิดต่อกฎหมาย หลายบท ให้ลงโทษฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 90 จำคุก 7 ปี ฐานพรากเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดาฯ จำคุก 5 ปี รวม 12 ปี นับตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 คดีถึงที่สุด เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2559 พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ จึงต้องด้วยมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งบัญญัติว่า การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง กรณีนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้อุทธรณ์ต้องคำพิพากษาว่ากระทำผิดอาญาจนได้รับโทษ จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ให้จำคุก 12 ปี และคำพิพากษา ถึงที่สุดแล้ว ตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พฤติการณ์แห่งการกระทำของผู้อุทธรณ์ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ต่อศิษย์หรือผู้เรียน ซึ่งผู้อุทธรณ์มีโอกาสต่อสู้โต้แย้งแสดงหลักฐานตามกระบวนการพิจารณาของศาลอาญา จนศาลอาญามีคำพิพากษาว่าผู้อุทธรณ์กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อศิษย์หรือผู้เรียนจริง นั้น มีความร้ายแรงและเป็นปฏิปักษ์ต่อความเป็นครูอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาประกอบแนวทางการลงโทษ

ในกรณีดังกล่าวของคู่กรณีในอุทธรณ์ซึ่งมีระดับโทษไล่ออกจากราชการแล้ว เห็นว่า การที่คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงมีความเหมาะสมและเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามคำขอของผู้อุทธรณ์ว่า ขอให้ลดโทษทางวินัยจากไล่ออกจากราชการเป็นโทษสถานเบาเท่านั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่า “ในกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก” เมื่อตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นประกอบคำอุทธรณ์แล้วเห็นได้ว่า ผู้อุทธรณ์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และประกอบคุณงามความดีไว้เป็นอันมาก แต่พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ที่ปรากฏตามพยานหลักฐานในชั้นศาลว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดหลายกรรมต่างกัน ฐานพาเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปีเพื่อการอนาจาร ฐานข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใดหรือยอมจำนนต่อสิ่งใดๆ ฐานหน่วงเหนี่ยวกักขังเด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี และฐานกระทำชำเราเด็กอายุไม่เกินสิบสามปี และกระทำต่อเด็กหลายคน พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์จึงเป็นการใช้โอกาสในฐานะความเป็นครูกระทำกรรมร้ายแรงต่อศิษย์ที่อ่อนเยาว์ต่อโลกและสร้างตราบาปให้แก่ศิษย์ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 9 ข้อ 11 และข้อ 12 ที่ต้องรักเมตตาต่อศิษย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ และต้องไม่ประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย จิตใจและอารมณ์ของผู้เรียน ประกอบกับสังคมเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีความร้ายแรงและเป็นภัยอันตรายต่อวงการวิชาชีพครู แม้พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พ.ศ. 2562 มาตรา 13 (5) ได้กำหนดให้นักโทษเด็ดขาดที่ต้องโทษตามมาตรา 277 มาตรา 277 ทวิ มาตรา 277 ตรี ไม่อยู่ในข่ายได้รับพระราชทานอภัยโทษ การที่คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบแล้ว อุทธรณ์ในประเด็นนี้ของผู้อุทธรณ์จึงฟังไม่ขึ้น อย่างไรก็ตามข้อต่อสู้ของผู้อุทธรณ์ก็ได้เปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์ได้ต่อสู้พิสูจน์ความผิดหรือความบริสุทธิ์ของตนต่อศาลยุติธรรมจนถึงที่สุดและเป็นอันสิ้นสุดสงสัยแล้ว ผู้อุทธรณ์พึงพิจารณาการกระทำของตนที่ผ่านมา จนเป็นเหตุให้ได้รับโทษนี้ ล้วนเกิดจากการกระทำของตนเองทั้งสิ้น เมื่อมีกฎหมายบ้านเมืองและวินัยของทางราชการบัญญัติว่าเป็นความผิดและ

กำหนดโทษไว้ จึงต้องรับโทษนั้น ให้พิจารณาโดยแยกค่างว่า เมื่อจำต้องได้รับทุกข์จากผลแห่งการกระทำที่ตนได้ทำไว้ ก็เสมือนได้เบี่ยงหนีของผลแห่งการกระทำของตนให้เป็นอันสิ้นสุดกันไปด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง ก็จักเป็นทางบรรเทาทุกข์ทางใจของตนลงเสียได้

ด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายดังที่ได้วินิจฉัยมาแล้วข้างต้น อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นในทุกประเด็น คู่กรณีในอุทธรณ์ได้มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์และคำขอของผู้อุทธรณ์ในทุกประเด็น.

เรื่องแดงที่ 76 (อ)/2562

คำอุทธรณ์และคำขอ

ผู้อุทธรณ์เป็นอดีตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ เนื่องจากผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยกรณีมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับเด็กนักเรียนหญิงในช่วงปีการศึกษา 2556 โดยมีลักษณะโอบกอด หอมแก้ม หอมหน้าผาก อุ้มลูกกัน จับ ลูกถูกหน้าอก จูบปาก ดึงดูดเข้าไปในห้อง และเรียกให้ไปพบแล้วจับเหวี่ยงลงพื้นนั่งคร่อมและพยายามถอดเสื้อนักเรียน จำนวน 16 ราย พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 94 วรรคสองและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจตามข้อ 11 ของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้อุทธรณ์เห็นว่าคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามคำสั่งสำนักงานเขตลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ ที่ไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ นั้นเกิดจากการสอบสวนที่ไม่เป็นธรรม มีการชี้แจงจากบุคคลบางกลุ่มเพื่อสร้างแรงกดดันในการตัดสินใจของคณะกรรมการสอบสวนในการลงโทษ ประกอบกับนักเรียนบางคนอาจไม่พอใจผู้อุทธรณ์ที่เข้มงวดในเรื่องการเรียน ระเบียบวินัย และการประพฤติตัวไม่เหมาะสมของนักเรียน นอกจากนี้ การนำพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่เป็นกลาง เห็นได้จากผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสใช้สิทธิโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานอย่างเป็นทางการในกระบวนการสอบสวนทางวินัย จึงเป็นคำสั่งลงโทษที่เกิดจากการกลั่นแกล้งอันไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์ จึงขอให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ยกเลิกคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ และขอให้ มีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม

คำวินิจฉัย

โดยที่คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่ง ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2556 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงผู้อุทธรณ์ กรณีที่มีการร้องเรียนว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมกับเด็กนักเรียนผู้หญิง คือ จับก้น จับหน้าอก หอมแก้ม และกอดเด็กนักเรียน คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงมีความเห็นว่ามีมูลความจริงว่า ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาที่ถูกร้องเรียน คู่กรณีในอุทธรณ์จึงได้มีคำสั่ง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2557 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิด ฐานไม่ถือปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ส่อเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการและกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าว ไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา 84 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 94 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คู่กรณีในอุทธรณ์จึงได้มีคำสั่ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 1 ขั้น และเสนอ ก.ก. พิจารณา อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ทำการแทน ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เห็นว่าตามที่ผู้อำนวยการเขตมีคำสั่ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 1 ขั้น ยังไม่เหมาะสมกับกรณีกระทำความผิด จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ ตามมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และนำเสนอ ก.ก. เพื่อพิจารณา ก.ก. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ ตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จากนั้นผู้อำนวยการเขต (คู่กรณีในอุทธรณ์) จึงมีคำสั่ง ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ จนนำมาสู่การลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ประกอบกับผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งว่าการลงโทษผู้อุทธรณ์เกิดจากการสอบสวนที่ไม่เป็นธรรม

การนำพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่เป็นกลาง เห็นได้จาก ผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสใช้สิทธิโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานอย่างเป็นทางการในกระบวนการสอบสวนทางวินัย กรณีจึงมีประเด็นพิจารณาตามลำดับดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ในเรื่องนี้ได้มีการดำเนินการ โดยถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ และข้ออุทธรณ์ที่ว่า การนำพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่เป็นกลาง ผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสใช้สิทธิโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานอย่างเป็นทางการในกระบวนการสอบสวนทางวินัย รับฟังได้หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 44 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม วรรคสอง ในการนำกฎหมายตามวรรคหนึ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.พ. ก.ค.ศ. และ ก.พ.อ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. สำหรับผู้ใช้อำนาจหน้าที่อื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด โดยคำนึงถึงตำแหน่งผู้ใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นด้วย มาตรา 58 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การส่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณาเมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มีได้บัญญัติเรื่องการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครไว้ กรณีจึงต้องนำหมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย และหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 วรรคห้า บัญญัติว่า เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที วรรคหก บัญญัติว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7... มาตรา 98 วรรคหนึ่ง การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยมิชักช้า และในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา วรรคสอง การสอบสวนกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และต้องมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเท่านั้น เว้นแต่กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร่วมกัน และในจำนวนผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของผู้ถูกกล่าวหาผู้หนึ่งผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นสูงกว่าผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของผู้ถูกกล่าวหารายอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นสูงกว่าดังกล่าวเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมด วรรคหก บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ข้อ 15 กำหนดว่า คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อที่จะพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหา ในการนี้ให้รวมถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้ด้วย (1) การแสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง (2) รับฟังพยานหลักฐาน คำชี้แจง หรือความเห็นของผู้ถูกกล่าวหา พยานบุคคลหรือพยานผู้เชี่ยวชาญ เว้นแต่กรณีที่เห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็น ฟุ่มเฟือย หรือเพื่อประวิงเวลา (3) ขอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจากคู่กรณี พยานบุคคล หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ ทั้งที่เป็นคุณและเป็นโทษแก่ผู้ถูกกล่าวหา (4) ขอให้ผู้ครอบครองเอกสารส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (5) ออกไปตรวจสถานที่ ข้อ 23 กำหนดว่า เมื่อได้พิจารณาเรื่องที่กล่าวหาและวางแนวทางการสอบสวนตามข้อ 16 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อแจ้งอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ทราบว่า

ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหา ตามข้อ 18 วรรคหนึ่ง และแจ้งด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามข้อ 24 ข้อ 24 กำหนดว่า เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ 23 แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และถ้าเห็นว่ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการตามที่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ให้ความเห็นยุติเรื่อง แล้วดำเนินการตามข้อ 38 และข้อ 39 โดยอนุโลม วรรคสอง ถ้าเห็นว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหา มาพบเพื่อแจ้งข้อกล่าวหา โดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ โดยคำนึงถึงหลักการคุ้มครองพยาน ทั้งนี้ การแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้แจ้งพยานหลักฐานฝ่ายกล่าวหาเท่าที่มีตามที่ปรากฏไว้ในสำนวนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ แม้พยานหลักฐานจะฟังได้เพียงว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

อุทธรณ์ นี้ข้อเท็จจริงปรากฏตามเอกสารหลักฐานตลอดจนสำนวนสืบสวนข้อเท็จจริง และสำนวนสอบสวนทางวินัยว่า คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่ง ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2556 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง กรณีที่มีการร้องเรียนว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมกับเด็กนักเรียนผู้หญิง คือ จับก้น จับหน้าอก หอมแก้ม และกอดเด็กนักเรียน ซึ่งหลังจากที่ผู้อุทธรณ์ได้รับทราบข้อกล่าวหาและให้ถ้อยคำเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2556 แล้ว คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงมีความเห็นว่ามีมูลความจริงว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดตามข้อกล่าวหาที่ถูกร้องเรียนในกรณีดังกล่าว โดยพบว่ามีพฤติกรรมลวนลาม อนาคตต่อลูกศิษย์จริง แต่ไม่ถึงขั้นล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาวกับนักเรียน สำนักงานเขตจึงได้มีคำสั่ง ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2557 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงได้แจ้งข้อกล่าวหาและอธิบายข้อกล่าวหา เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2557 และผู้อุทธรณ์ได้รับทราบและชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2557 แล้ว คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเห็นว่า พฤติการณ์เป็นการ

กระทำความผิด ฐานไม่ถือปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ส่อเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 84 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 94 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คู่กรณีในอุทธรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัย ฐานไม่ถือปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ส่อเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา 84 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 94 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 อย่างไรก็ตาม ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดครั้งแรกไม่เคยถูกดำเนินการทางวินัยมาก่อนและเป็นผู้มีความตั้งใจดำเนินกิจกรรมให้กับโรงเรียนมาตลอด จึงได้มีคำสั่ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้อุทธรณ์ 1 ขั้น และได้มีหนังสือให้สำนักงาน ก.ก. นำเสนอ ก.ก. พิจารณาตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2561 มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ ตามมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จากนั้นผู้อำนวยการเขตจึงมีคำสั่ง ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้เรียกนางสาวอมร นางสาววรร นางสาวนุช และนางสาวนันท์ มาให้ถ้อยคำตามข้อ 15 ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 จากนั้นได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาตามแบบ สว.2 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 ตามข้อ 23 ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ผู้อุทธรณ์ได้รับทราบข้อกล่าวหาและได้รับบันทึกการแจ้งดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2561 และได้ให้ถ้อยคำปฏิเสธว่า ไม่เคยกอด และหอมแก้ม หรือโถมตัวมากอดจูบปากเด็กนักเรียนโรงเรียน แต่ยอมรับว่ามีการถูกเนื้อต้องตัวเฉพาะเวลามีกิจกรรม เช่น การเต้น จากนั้นคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงจึงได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (สว.3) ตามข้อ 23 ของกฎ ก.ค.ศ. ฉบับเดียวกัน ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ เมื่อวันที่ 15

มิถุนายน 2561 และแจ้งผู้อุทธรณ์ว่ามีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือและมีสิทธิที่จะแสดงพยานหลักฐานหรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับทราบข้อกล่าวหา ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและได้รับบันทึกการแจ้งดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2561 ปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์มิได้ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือแสดงพยานหลักฐานหรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงจึงมีรายงานการสอบสวน ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2561 เสนอต่อคู่กรณีในอุทธรณ์ โดยมีความเห็นว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ตามข้อ 11 และข้อ 12 ของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงเห็นควรลงโทษปลดออกจากราชการ คู่กรณีในอุทธรณ์จึงมีหนังสือ ลับ ด่วนที่สุด ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2561 ส่งสำนวนการสอบสวนการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงให้ ก.ก. พิจารณา โดยมีความเห็นว่า เห็นควรลงโทษปลดออกจากราชการ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติกรรมของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำอนาจารกับเด็กนักเรียนถึง 16 ราย โดยมีเจตนาชั่วร้าย อีกทั้งยังได้กระทำอนาจารกับเด็กนักเรียนในสถานที่ราชการ โดยไม่สำนึกว่าตนเองเป็นครูผู้สอนเป็นปูชนียบุคคล ต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน และต้องมีศีลธรรมจรรยาอันดีงาม สมควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ก.ก. เห็นพ้องกับความเห็นของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ว่า ตามที่คู่กรณีในอุทธรณ์พิจารณาแล้วเห็นควรลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ เขาไปไม่เหมาะสมกับกรณีกระทำผิด จึงให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ สำหรับวันออกจากราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 คู่กรณีในอุทธรณ์ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 มาตรา 53 (4) และมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

ประกอบกับมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 มีคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ

จากข้อเท็จจริงและบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น จึงรับฟังได้ว่าการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ได้มีการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน ตามมาตรา 44 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ประกอบมาตรา 95 วรรคห้า มาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 โดยชอบแล้ว และเมื่อผู้อุทธรณ์ได้ให้ถ้อยคำชี้แจง เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2556 ในชั้นการสอบสวนข้อเท็จจริงตลอดจนในชั้นการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ก็ได้รับการแจ้ง (สว.2) เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2557 และผู้อุทธรณ์ได้รับทราบและชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2557 รวมทั้งได้รับการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา (สว.2) และรับทราบข้อกล่าวหาตลอดจนสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (สว.3) ในชั้นสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่กลับมิได้ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหากับแสดงพยานหลักฐานหรืออ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานภายในกำหนดเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกำหนดข้ออุทธรณ์ที่ว่า การนำพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่เป็นกลาง ผู้อุทธรณ์ไม่มีโอกาสใช้สิทธิโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานอย่างเป็นทางการในกระบวนการสอบสวนทางวินัย จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่สอง ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ และข้ออุทธรณ์ว่า มีการชี้นำจากบุคคลบางกลุ่ม เพิ่มแรงกดดันในการตัดสินใจของคณะกรรมการสอบสวนในการลงโทษนักเรียนบางส่วนไม่พอใจที่ผู้อุทธรณ์เข้มงวดในเรื่องการเรียนและระเบียบวินัย คำสั่งลงโทษจึงเกิดจากการกลั่นแกล้ง ฟังขึ้นหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 94 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว วรรคสอง บัญญัติว่า การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุกเว้นแต่เป็นโทษ

สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติกู้ช้อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง วรรคสาม บัญญัติว่า ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติดเล่นการพนันเป็นอาจณ หรือ กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประกอบกับข้อ 11 ของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจ

อุทธรณ์นี้เมื่อพิจารณาจากสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริง สำนวนการสอบสวนทางวินัย อย่างไม่ร้ายแรง และสำนวนการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ตลอดจนพยานเอกสารและพยานบุคคล ทั้งหมดแล้วปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้อุทธรณ์ถูกร้องเรียนว่า มีพฤติกรรมจับกัน จับหน้าอก หอมแก้มและ กอดเด็กนักเรียน โดยมักจะให้เด็กเข้าไปพบที่ห้องหลังเลิกเรียนเป็นประจำ ซึ่งทำเช่นนี้มานานแล้ว มีนักเรียนจำนวน 17 คน ที่ถูกระทำ ซึ่งคณะกรรมการสืบข้อเท็จจริงได้สอบถามปากคำนักเรียน จำนวน 23 ราย มีนักเรียนถึง 16 ราย ให้ถ้อยคำที่เคยถูกผู้อุทธรณ์กระทำพฤติกรรมไม่เหมาะสม ดังนี้ 1. เด็กหญิงนัฐ เคยถูกแตะบริเวณอกเหนือราวนม อุ้ม หอมที่แก้มและหน้าผาก 2. เด็กหญิงดา เคยถูก ลูบที่บริเวณอกเหนือราวนม และหอมที่แก้ม 3. เด็กหญิงพร เคยถูกดึงตัวเข้าไปในห้องเรียนแต่วิ่งหนีทัน 4. เด็กหญิงศิ เคยถูกหอมแก้ม 2 ครั้ง 5. เด็กหญิงลักษณะ เคยถูกลูบที่ก้น 2 ครั้ง 6. เด็กหญิงวรรณ เคยถูกโอบที่เอว และหอมที่หน้าผาก 7. เด็กหญิงนันทน์ เคยถูกหอมแก้ม จูบปาก 8. เด็กหญิงอมร เคยถูกกอด หอมแก้มประมาณ 10 ครั้ง 9. เด็กหญิงน้ำ เคยถูกลูบหลัง โอบตัว 10. เด็กหญิงบัว เคยถูกลูบหน้าอกหลายครั้งขณะผู้อุทธรณ์สั่งให้นั่งสมาธิ 11. เด็กหญิงพรม เคยถูกจับแขน โอบไหล่ หอมแก้ม ไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง 12. เด็กหญิงนิ เคยถูกกอดด้านหลัง 13. เด็กหญิงพร เคยถูกหอมแก้ม กอด ลูบหลัง 14. เด็กหญิงเพชร เคยถูกกอดเอวคางมาเกยไหล่ 15. เด็กหญิงติ เคยถูกกอดจูบหน้าผาก และ 16. เด็กหญิงสร เคยถูกขั้บคร่อมพยายามถอดเสื้อ ส่วนนักเรียนอีก 6 ราย แม้จะให้ถ้อยคำที่ไม่เคยถูก กระทำด้วยตนเอง แต่ก็ให้ถ้อยคำที่เคยได้ยินเพื่อนเล่าให้ฟังและเคยเห็นว่าผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรม ไม่เหมาะสมกับเด็กนักเรียนหญิง สำหรับนายสม ผู้อำนวยการโรงเรียน นายกร รองผู้อำนวยการโรงเรียน นางฐา ข้าราชการครูโรงเรียน และนายวีระ ข้าราชการครู ให้การสรุปว่า ไม่เชื่อว่าผู้อุทธรณ์จะมีพฤติกรรม การกระทำตามที่ถูกกล่าวหา ส่วนนางสาวจิ ข้าราชการครู และนางสาวนุท ข้าราชการครูโรงเรียน ให้การว่า มีเด็กนักเรียนเล่าให้ฟังว่าผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมชอบใช้เด็กนักเรียนไปชงกาแฟ รวมทั้งมี

พฤติกรรมจับบริเวณหน้าอก กอด หอมแก้ม โดยเฉพาะเด็กหญิงศร ได้เล่าให้นางสาวนุทว่า ผู้อุทธรณ์ได้เรียกตนไปหาที่ห้องลูกเสือ ผู้อุทธรณ์ก็ได้จับตัวตนเหวี่ยงลงพื้นแล้วขึ้นคร่อมพยายามถอดเสื้อด้วยซึ่งพยานบุคคลอีกสองคน คือนางนก ที่เป็นป้าของเด็กหญิงศร และนางกล มารดาของเด็กหญิงศร ก็ได้รับการบอกเล่าเหตุการณ์ที่เด็กหญิงศรถูกผู้อุทธรณ์กระทำด้วย คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงพิจารณาเห็นว่า มีมูลอันควรเชื่อว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดตามที่กล่าวหาที่ถูกร้องเรียนโดยมีพฤติกรรมลวนลามอนาจารลูกศิษย์ นอกจากนี้ในชั้นสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงก็มีความเห็นว่า คำให้การของนักเรียนสองคน คือเด็กหญิงนัฐและเด็กหญิงศร ที่ให้การว่า ถูกผู้อุทธรณ์กอดหลายครั้ง กับหอมที่หน้าผาก และถูกผลักให้ล้มแล้วนั่งคร่อมจะถอดเสื้อตามลำดับ ซึ่งเป็นผู้เสียหายโดยตรง มีน้ำหนักน่าเชื่อถือ ส่วนพยานที่เป็นข้าราชการครูที่ไม่เชื่อก็เป็นเพียงความคิดเห็น บันทึกวิธีทัศนของนักเรียนคนหนึ่งที่ถูกกระทำกลับคำให้การก็ไม่อาจลบล้างกับการกระทำนักเรียนส่วนใหญ่ได้ รวมทั้งผู้อุทธรณ์ไม่มีพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหาของนักเรียนที่ถูกลวนลาม 17 คน จึงเชื่อว่าผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมตามที่ถูกกล่าวหาที่มีความผิด ฐานไม่ถือปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ส่อเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติกู้ ไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 84 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 94 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สมควรลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น แต่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ ก.ก. มีมติเอกฉันท์เห็นว่า พฤติการณ์การกระทำผิดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงได้เชิญพยานมาให้ถ้อยคำ จำนวน 11 ราย จากผู้เสียหายและผู้เห็นเหตุการณ์ 16 ราย แต่มาให้ถ้อยคำ 4 ราย ดังนี้ 1. นางสาวอมร ให้ถ้อยคำยืนยันว่า เคยเห็นผู้อุทธรณ์หอมแก้มนางสาวสุ จรุง โดยผู้อุทธรณ์ได้ให้นางสาวอมร และเพื่อนอีกประมาณ 4-5 คน มาโรงเรียนเพื่อจัดของเพื่อรอการเปิดภาคเรียนใหม่ในช่วงเวลา 10 โมงถึง 4 โมงเย็น หลังจากจัดห้องเสร็จเรียบร้อยแล้วเพื่อน ๆ ได้กลับบ้านก่อนเหลือนางสาวอมรและนางสาวซา ในขณะที่นางสาวอมรและนางสาวซา กำลังลาผู้อุทธรณ์จะกลับบ้าน ผู้อุทธรณ์ได้โถมตัวมากอดนางสาวอมรและหอมแก้ม 1 ครั้ง หลังจากนั้นก็หันไปกอดนางสาวซา โดยใช้เวลากอด 2 คน ไม่ถึง 1 นาที และผู้อุทธรณ์ได้พูดกับนางสาวอมรแต่นางสาวอมร จำประโยคที่ผู้อุทธรณ์พูดไม่ได้ ซึ่งนางสาวอมรคิดว่าการที่ผู้อุทธรณ์กอดนางสาวอมร

และนางสาวซาไม่ได้เกิดจากการหยอกล้อ เพราะผู้อุทธรณ์กอดนางสาวอมร บ่อยครั้ง 2. นางสาวซา ได้ให้ถ้อยคำไว้ว่า เคยเรียนอยู่ที่โรงเรียนในระหว่างที่นางสาวซา เรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เคยมีเพื่อนมาเล่าให้ฟังว่าถูกผู้อุทธรณ์ถูกเนื้อต้องตัวจำนวน 2 ครั้ง ซึ่งนางสาวซาเคยให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 นางสาวซาไม่เคยเห็นเพื่อนนักเรียนถูกผู้อุทธรณ์กระทำอนาจาร 3. นางสาวนุช ได้ให้ถ้อยคำไว้ว่า เคยได้ยินเพื่อนสนิทหลายคนเล่าให้ฟังว่าเคยถูกผู้อุทธรณ์ถูกเนื้อต้องตัวนักเรียนหญิงหลายครั้ง บางคนถูกจับบริเวณยกทรงได้รวมมบางคนถูกจุมุกของผู้อุทธรณ์มาโดนที่แก้ม นางสาวนุชเคยให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงว่า เคยเห็นผู้อุทธรณ์กอดลำตัวนางสาวเพชรทางด้านหลังและเคยเห็นผู้อุทธรณ์หอมแก้มนางสาวนันท์ นางสาวนุช จำได้ว่าหลังเปิดภาคเรียน ประมาณ 1-2 เดือน ช่วงเวลาหลังเลิกเรียน นางสาวนุชและนางสาวนันท์ อยู่ในห้องพักของผู้อุทธรณ์ ตอนนั้นนางสาวนันท์นั่งอยู่บนโต๊ะทำงานของผู้อุทธรณ์ ส่วนนางสาวนุชนั่งอยู่โต๊ะคอมพิวเตอร์ ซึ่งห่างกันประมาณ 1-2 เมตร และสามารถมองเห็นกันได้ นางสาวนุชสังเกตเห็นได้ว่าผู้อุทธรณ์ยืนอยู่ด้านหลังของนางสาวนันท์ แล้วผู้อุทธรณ์ก้มตัวลงมาใกล้กับตำแหน่งหูกับแก้มของนางสาวนันท์ เหมือนเป็นการหอมแก้ม โดยใช้เวลาประมาณสักระยะหนึ่ง จากการสังเกตนางสาวนันท์ก็ไม่ได้ตำหนิผู้อุทธรณ์แต่อย่างใด ในระหว่างนั้นในห้องพักครูมีเพื่อนประมาณ 3-4 คน แต่จำชื่อเพื่อนไม่ได้ ส่วนรายนางสาวเพชร เหตุการณ์เกิดในห้องพักครูของผู้อุทธรณ์ในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน นางสาวนุช และเพื่อนประมาณ 3-4 คน ซึ่งมีนางสาวเพชรที่ไปวิ่งเล่นด้วยกัน นางสาวนุชสังเกตเห็นนางสาวเพชรอยู่ที่โต๊ะกาแฟกับผู้อุทธรณ์แล้วสังเกตเห็นผู้อุทธรณ์กำลังกอดนางสาวเพชรจากด้านหลังแต่นางสาวเพชรก็ไม่ได้ตำหนิผู้อุทธรณ์แต่อย่างใด นางสาวนุชคิดว่าผู้อุทธรณ์อาจจะแค่หยอกล้อหรือเล่นกัน 4. นางสาวนันท์ ได้ให้ถ้อยคำยืนยันว่า เคยเห็นผู้อุทธรณ์โอบกอดนางสาวสรจากทางด้านหลังแต่ไม่เห็นว่ามีผู้อุทธรณ์อยู่ตรงไหน ซึ่งตอนนั้นนางสาวสรนั่งเล่นเกมอยู่โต๊ะคอมพิวเตอร์ นางสาวนันท์ยืนยันว่าผู้อุทธรณ์ได้มาจับที่ใบหน้าและจูบปากจำนวน 2 ครั้ง เหตุเกิดหลังเลิกเรียน แม้ผู้อุทธรณ์จะให้ถ้อยคำเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2556 ตามบันทึก (ปก.14) ต่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (แบบ สว.4) ปฏิเสธว่า ไม่เคยกระทำการโอบกอด หอมแก้ม หอมหน้าผาก จูบปากเด็กนักเรียน โดยยอมรับว่ามีการถูกเนื้อต้องตัวบ้างก็ตามแต่เมื่อพิจารณาพยานบุคคลทั้งที่เป็นผู้เสียหายหรือผู้ถูกกระทำและผู้รู้เห็นเหตุการณ์ที่เป็นนักเรียน ทั้ง 16 ราย ในชั้นการสอบสวนข้อเท็จจริงกับในชั้นการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง 2 ราย คือ นางสาวนัฐและนางสาวสร รวมทั้งในชั้นการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง 4 ราย คือ นางสาวอมร นางสาวซา

นางสาวนุช นางสาวนันท์ ต่างก็ให้การสอดคล้องตรงกันกับในชั้นสอบสวนข้อเท็จจริงว่า ตนเองเคยถูก ผู้อุทธรณ์โอบกอดลูบบริเวณหน้าอกและก้น หอมหน้าผาก หอมแก้ม จูบปาก ขึ้นนั่งคร่อมและพยายาม ถอดเสื้อ ซึ่งในชั้นสอบสวนข้อเท็จจริงปรากฏ ดังนี้ 1. เด็กหญิงนัฐ เคยถูกแตะบริเวณอกเหนือราวมม อุ้ม หอมที่แก้มและหน้าผาก 2. เด็กหญิงดา เคยถูกลูบที่บริเวณอกเหนือราวมม และหอมที่แก้ม 3. เด็กหญิงพร เคยถูกดึงตัวเข้าไปในห้องเรียนแต่วังหนีทัน 4. เด็กหญิงศิริ เคยถูกหอมแก้ม 2 ครั้ง 5. เด็กหญิงลักษณณ์ เคยถูกลูบที่ก้น 2 ครั้ง 6. เด็กหญิงวรรณ เคยถูกโอบที่เอว และหอมที่หน้าผาก 7. เด็กหญิงนันท์ เคยถูกหอมแก้ม จูบปาก 8. เด็กหญิงอมร เคยถูกกอด หอมแก้มประมาณ 10 ครั้ง 9. เด็กหญิงน้ำ เคยถูกลูบหลัง โอบตัว 10. เด็กหญิงบัว เคยถูกลูบหน้าอกหลายครั้ง ขณะผู้อุทธรณ์สั่งให้ นั่งสมาธิ 11. เด็กหญิงพรหม เคยถูกจับแขน โอบไหล่ หอมแก้ม ไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง 12. เด็กหญิงนิ เคยถูกกอดด้านหลัง 13. เด็กหญิงพร เคยถูกหอมแก้ม กอด ลูบหลัง 14. เด็กหญิงเพชร เคยถูกกอด เอาคางมาเกยไหล่ 15. เด็กหญิงติ เคยถูกกอดจูบหน้าผาก และ 16. เด็กหญิงสร เคยถูกขึ้นคร่อมพยายาม ถอดเสื้อ เมื่อนางสาวอมร นางสาวนัฐ นางสาวนันท์ นางสาวสร ได้ให้การในชั้นสอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรงและชั้นสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ยืนยันทำนองเดียวกันกับในชั้นการสอบสวน ข้อเท็จจริง และเมื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏว่า เด็กนักเรียนทั้ง 16 รายไม่พอใจผู้อุทธรณ์ในเรื่อง การเข้มงวดการเรียนและระเบียบวินัยตามที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้าง รวมทั้งตัวนักเรียนทั้ง 16 รายดังกล่าว กับผู้ปกครองมีเหตุขัดแย้งหรือโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์ด้วยเหตุอื่นใดที่อาจนำไปเป็นเหตุให้มีการใส่ร้าย ผู้อุทธรณ์ และแม้พยานบางรายจะให้การว่าอาจจะเกิดจากความขัดแย้งภายในโรงเรียน แต่ก็ไม่ปรากฏ ข้อเท็จจริงเช่นกันว่า เหตุแห่งความขัดแย้งมีความรุนแรงเพียงพอที่จะนำไปสู่การปลุกปั่นให้นักเรียน จำนวนมากถึง 16 ราย ปรักปรำผู้อุทธรณ์ คำให้การของพยานที่ว่าอาจเกิดจากความขัดแย้งจึงไม่อาจ รับฟังได้ นอกจากนั้นหลักฐานเป็นวิดิทัศน์ที่ผู้อุทธรณ์อ้างเป็นพยานหลักฐานซึ่งมีการกลับคำให้การ ก็มีเพียงรายเดียว ก็มีน้ำหนักน้อยมากจึงไม่อาจหักล้างพยานบุคคลที่เหลือจำนวนมากซึ่งเป็นผู้ถูกกระทำได้ อีกทั้งเมื่อพิจารณารวมกับพฤติการณ์ในข้อเท็จจริงที่มีผู้ปกครองของนักเรียนราย นางสาวสร ได้ไปร้องเรียนกับผู้อำนวยการโรงเรียนว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติการณ์ลวนลามเด็กนักเรียน ซึ่งโดยปกติผู้ปกครองนักเรียนจะมีความเคารพนับถือ ครู อาจารย์ หากไม่มีมูลจะไม่กล้าร้องเรียน กล่าวหาครู อาจารย์ แต่อย่างไรใด ฉะนั้น คำให้การของเด็กนักเรียนทั้ง 16 คน รวมกับของผู้ปกครอง 2 รายดังกล่าว และครูบางรายที่ได้รับการบอกเล่า จึงมีความสอดคล้องกันและเป็นคำให้การที่มีน้ำหนัก ทำให้เชื่อว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำพฤติกรรมไม่เหมาะสมโดยโอบกอด หอมแก้ม หอมหน้าผาก อุ้ม ลูบก้น

จับ ลูบหน้าอก จูบปาก ดึงจุดเข้าไปในห้องและเรียกให้ไปพบ จับเหวี่ยงลงพื้นนั่งคร่อมและพยายาม ถอดเสื้อนักเรียนจริง พฤติการณ์เป็นกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 94 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ตามข้อ 11 ของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 อุทธรณ์ที่ว่า มีการชี้แจงจากบุคคลบางกลุ่ม เพิ่มแรงกดดันในการตัดสินใจของคณะกรรมการสอบสวน ในการลงโทษนักเรียนบางส่วนไม่พอใจที่ผู้อุทธรณ์เข้มงวดในเรื่องการเรียนและระเบียบวินัย จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นต่อมาคือว่า การที่คู่กรณีในอุทธรณ์มีคำสั่งไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ เป็นระดับโทษที่เหมาะสม หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 99 บัญญัติว่า เมื่อได้ดำเนินการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 98 แล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยให้ส่งยุติเรื่อง ถ้าฟังได้ว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามมาตรา 100 และในกรณีที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

อุทธรณ์นี้เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามตามมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ประกอบกับเมื่อผู้อุทธรณ์รับราชการครูมีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน และโดยสภาพของการเป็นข้าราชการครู ย่อมได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีเป็นผู้ที่สังคมยกย่องและให้เกียรติ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด แต่กลับมีพฤติกรรมกระทำอนาจารเด็กนักเรียน ในสถานที่ราชการถึง 16 ราย และมีพฤติกรรมกระทำกับนักเรียนแต่ละคนหลายครั้งหลายครา โดยไม่สำนึกในอาชิวความเป็นครูที่สังคมยกย่อง และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ย่อมก่อให้เกิด

ความเสียหายแก่เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ และความรู้สึกของสังคมอย่างร้ายแรง กรณีจึงไม่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ อนึ่ง แม้ภายหลังจากถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องนี้แล้วก็ปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ได้ถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงอีกกรณีหนึ่ง คือกรณีกระทำชำเรา นางสาวสร ซึ่งเป็นนักเรียนที่เคยถูกผู้อุทธรณ์กระทำอนาจารโดยการกอดและเคยขึ้นคร่อมและจะถอดเสื้อผ้ามาแล้ว โดยกรณีหลังนี้มีการแจ้งความร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดีอาญาด้วย ผลการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ ก.ก. เห็นว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษไล่ออก ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2561 ซึ่งเป็นวันที่สำนักงานเขตมีคำสั่ง ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ อันเป็นคำสั่งที่ได้มีการอุทธรณ์ในอุทธรณ์เรื่องนี้ ดังนั้น การที่คู่กรณีในอุทธรณ์ลงโทษไล่ออกจากราชการจึงเหมาะสมแล้ว

ด้วยเหตุผลในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่กล่าวข้างต้น พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และฐานกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 94 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ตามข้อ 11 ของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และไม่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ คำสั่งของคู่กรณีในอุทธรณ์ตามคำสั่งสำนักงานเขต ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง ลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงเหมาะสมกับความผิดแล้ว อุทธรณ์จึงฟังไม่ขึ้น ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จึงมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์.

ขอขอบพระคุณ ICON จาก www.flaticon.com

สร้างโดย

freepik

<https://www.flaticon.com/authors/freepik>

smashicons

<https://www.flaticon.com/authors/smashicons>

eucalyp

<https://www.flaticon.com/authors/eucalyp>

mavadee

<https://www.flaticon.com/authors/mavadee>

photo3idea_studio

https://www.flaticon.com/free-iconbooks_926395?term=book&page=2&position=26

itim2101

https://www.flaticon.com/free-icon/productivity_2683588?term=human%20resource&page=3&position=74

becris

<https://www.flaticon.com/authors/becris>

goodware

<https://www.flaticon.com/authors/good-ware>

