



กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
Department of Thai Traditional and Alternative Medicine

เอกสารผลงาน

เรื่อง การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน
โดยไม่มีเหตุอันสมควร
หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้าราชการราย นางสาวอรอนงค์ ศรีสุวรรณ

ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗

สังกัดกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
(ปฏิบัติราชการที่กองกฎหมาย กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก)

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗

สังกัดกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
(ปฏิบัติราชการที่กองกฎหมาย กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก)

คำนำ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หน่วยงานราชการจึงต้องมีวินัยให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือและปฏิบัติ ซึ่งหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ปฏิบัติตามจะต้องรับโทษทางวินัย ซึ่งมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) ลดเงินเดือน (๔) ปลดออก และ (๕) ไล่ออก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น กระบวนการในการดำเนินการทางวินัย จึงต้องมีการดำเนินการที่ถูกต้องและครบทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด นับตั้งแต่ขั้นตอนของการเริ่มดำเนินการทางวินัย หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นต้นไป เพราะผลการดำเนินการดังกล่าว ย่อมนำไปสู่การออกคำสั่งทางปกครอง (คำสั่งลงโทษทางวินัย) ที่ต้องชอบด้วยกฎหมาย หากผู้มีอำนาจในการดำเนินการดังกล่าวไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด หรือดำเนินการโดยไม่มีอำนาจแล้ว ย่อมมีผลทำให้การดำเนินการนั้นเสียไปทั้งหมด หรือบางส่วน หรืออาจทำให้การสอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ และยังส่งผลให้การออกคำสั่งทางวินัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย และในที่สุดอาจจะส่งผลให้มีการยกเลิก หรือเพิกถอนคำสั่งทางปกครองต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และบุคคลทั่วไป ศึกษาควรรู้ และปฏิบัติตัวให้ถูกต้อง จึงขอเสนอเอกสารผลงานเรื่อง การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

นางสาวอรอนงค์ ศรีสุวรรณ

นิติกรปฏิบัติการ

สังกัดกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการกรม

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

สารบัญ

ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล.....	๑-๔
บทที่ ๒ พระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.....	๕-๑๑
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการ และผลสำเร็จของงาน.....	๑๒-๑๖
บทที่ ๔ บทวิเคราะห์ผลของการศึกษา.....	๑๗-๑๘
บทที่ ๕ บทสรุป และข้อเสนอแนะ.....	๑๙

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น เนื่องจากข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่มีการกล่าวหา เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการทางวินัยเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยการสอบสวนเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพื่อให้ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการกระทำตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อพิสูจน์ความจริง ให้ปรากฏ ทั้งนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ทั้งผู้ถูกกล่าวหา และทางราชการ

การดำเนินการกรณีมีมูลควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง^๑

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น เป็นกระบวนการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ได้ความจริงว่าข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ หากข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดก็ต้องถูกลงโทษตามความเหมาะสมแก่กรณี ซึ่งการดำเนินการในเรื่องนี้ โดยปกติจะเริ่มต้นเมื่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยพิจารณาตามมาตรา ๙๑ แล้วเห็นว่าพฤติการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชามีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวก็มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้นั้น ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙๓ มาตรา ๙๔ มาตรา ๙๕ และมาตรา ๙๗

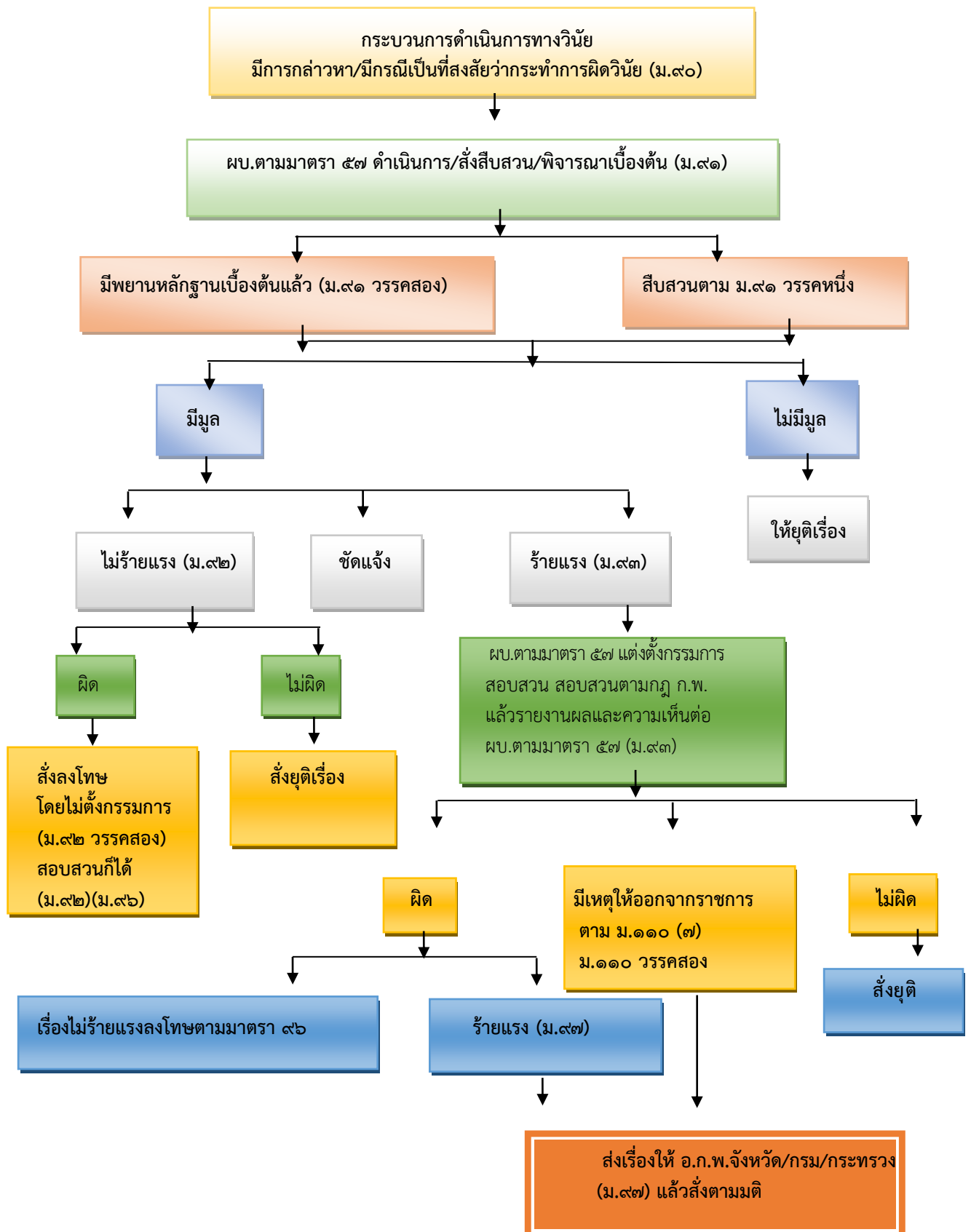
ซึ่งการดำเนินการกรณีมีมูลควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีหลักการที่สำคัญในการดำเนินการ คือ

๑. ผู้ดำเนินการต้องเป็นผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด
๒. ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
๓. ต้องมีแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
๔. ต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และ
๕. หากการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สามัญ (ได้แก่ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง) ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ เพื่อพิจารณามีมติ

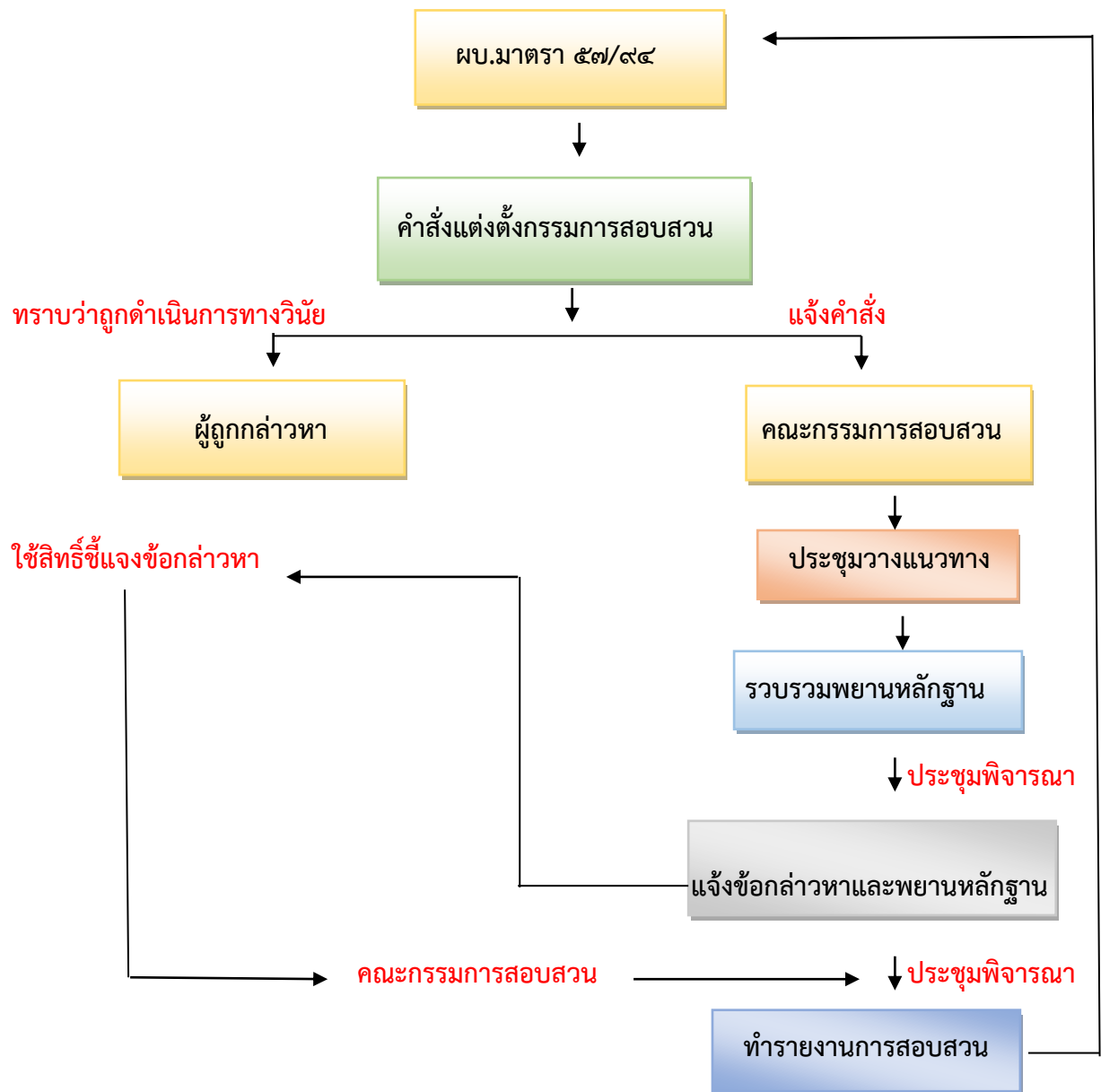
โดยหลักการข้างต้นเป็นหลักการที่มีเพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้ถูกกล่าวหาและทางราชการ เนื่องจากการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงอาจจะส่งผลให้ข้าราชการผู้ถูกดำเนินการต้องพ้นจากราชการ จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ป้องกันไม่ให้ผู้มีอำนาจใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง จนเป็นเหตุให้ข้าราชการที่ไม่ได้กระทำความผิดถูกลงโทษและถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ หรือช่วยเหลือให้ข้าราชการผู้กระทำผิดไม่ต้องรับโทษทางวินัย ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ มีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้การดำเนินการทางวินัย ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ยุติธรรม และปราศจากอคติ

^๑ สำนักงาน ก.พ., การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (๒๕๖๒), เลขหน้า ๑๒-๑๓.

กระบวนการดำเนินการทางวินัย



กระบวนการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง



ข้อเท็จจริง

การสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงมูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก นาย ย. ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รายงานให้นาย ป. ผู้อำนวยการกองทราบและอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ เกิน ๑๕ วัน ในประเด็นที่นาง ก. ได้ขออนุญาตลาพักผ่อนรวมเป็นระยะเวลา ๕ วันทำการ เมื่อครบกำหนดการลาพักผ่อน ปรากฏว่า นาง ก. ก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติงานติดต่อกันครบถ้วนเป็นเวลายาวเกิน ๑๕ วัน ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่ง ที่ ๒๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีความเห็นว่า นาง ก. มีพฤติกรรมการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ต่อมาอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์การกระทำของนางกัญญา อินแพง มีมูลกรณีเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้มีคำสั่งกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ฉบับที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการรายดังกล่าว

เป้าหมายของการดำเนินงาน

งานมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม และใช้เวลาในการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด

ผลสำเร็จของงาน

๑. เจริญปริมาณ

ผู้ขอประเมินดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น พยานบุคคลจำนวน ๒ ปาก พยานเอกสาร จำนวน ๑๑ รายการ พร้อมทั้งตรวจสอบพยานเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาค้นคว้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียน มติ ค.ร.ม. โดยสามารถจัดทำรายงานการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลา ๕๗ วัน

๒. เจริญคุณภาพ

การดำเนินการลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการในการลงโทษผู้กระทำความผิดไม่เลือกปฏิบัติปราศจากความอคติ มีความยุติธรรม และเป็นการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ที่อาจจะคิดจะกระทำในลักษณะดังกล่าวโดยให้มีความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการมากขึ้น เป็นผลดีกับทางราชการ

ระยะเวลาการดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๕๗ วัน

ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑. ทักษะการใช้กฎหมาย เช่น การชั่งน้ำหนักหรือการรับฟังพยานหลักฐาน การพิจารณาข้อเท็จจริง ที่เข้าสู่สำนวน รวมถึงการให้เหตุผลทางกฎหมาย เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก)

๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ดังนี้ : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒, พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙, ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน , กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖, ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔,คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับกระบวนการสอบสวนทางวินัย, และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งต้องพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

บทที่ ๒

พระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“...วินัย แท้จริงมีอยู่สองอย่าง อย่างหนึ่งคือ วินัยตามที่ทราบกันและถือกัน อันได้แก่ ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งคือวินัยในตนเอง ที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับคอยควบคุมบังคับให้มีความจริงใจ และให้ประพฤติปฏิบัติ ตามความจริงใจนั้นอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นสัจจาธิฐาน หรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัยอย่างนี้ จัดเป็นตัววินัยแท้เพราะให้ผลจริงและแน่นอน ยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูล ให้การถือการใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้นได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์ เต็มเปี่ยมตามเจตนารมย์...”

พระบรมราชาบาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตร แก่นายร้อย นายเรือ และนายเรืออากาศ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๔

จุดมุ่งหมายสำคัญทางวินัยข้าราชการพลเรือน คือ บัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของราชการ เพื่อความสงบเรียบร้อยของราชการ เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ และเพื่อชื่อเสียงของทางราชการ ดังนั้น ขอบเขตวินัยจึงควรอยู่ภายในกรอบแห่งความมุ่งหมายดังกล่าว การกระทำใดของข้าราชการพลเรือนที่ไม่มีผลกระทบต่อจุดมุ่งหมาย การกระทำนั้นก็สมควรจะอยู่ในข่ายผิดวินัย เช่น ข้าราชการที่มีภรรยาบ่อย ถ้าเขาอยู่กันอย่างสงบเรียบร้อย ไม่เสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยและประสิทธิภาพของราชการ และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ทางราชการต้องการให้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ก็ไม่น่าจะอยู่ในข่ายผิดวินัย แต่ถ้าถึงขั้นเสียชื่อเสียง เช่น ไปหึงหวงตบตีในสถานที่ทำงาน หรือมีการร้องเรียนว่าไม่ส่งเสียเลี้ยงดูกัน อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่วงราชการก็เข้าข่ายผิดวินัยได้ หรือข้าราชการที่ชอบดื่มสุราเป็นอาจิด คือ ดื่มประจำ ถ้าไม่ได้ดื่มในขณะที่ปฏิบัติราชการหรือในเวลาราชการ ดื่มแล้วก็ไม่เสียหายต่อราชการ ไม่มีเรื่องวิวาทกับผู้อื่น ดื่มแล้วยังสามารถคล่องสติได้ก็ยังไม่เข้าข่ายผิดวินัย หรือตัวอย่างข้าราชการที่ไปมีเรื่องวิวาทชกต่อยกับประชาชน แบบนี้ก็ทำให้เสียชื่อมาถึงวงราชการ ทำให้ประชาชนเสื่อมความเชื่อถือ ศรัทธา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและประสิทธิภาพของราชการ จึงถือว่าเข้าข่ายผิดวินัย

ในการดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้ขอรับการประเมิน จะต้องมีการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน มติคณะรัฐมนตรี หนังสือแนวทางการดำเนินการทางวินัย และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

...ฯลฯ...

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

...ฯลฯ...

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

...ฯลฯ...

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

...ฯลฯ...

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

...ฯลฯ...

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

...ฯลฯ...

มาตรา ๙๗ ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๓ วรรคหนึ่ง หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๔ เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี พิจารณา เมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าวมีมติเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ไม่ใช่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๔ หรือมาตรานี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๗ ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๙๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๔ หรือมาตรานี้ได้

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา ๑๐๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่าในขณะรับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจาก ที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้น ยังมีได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

มาตรา ๑๐๓ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือลงทัณฑ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยข้าราชการโดยเฉพาะ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงซึ่งผู้ถูก ดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา เว้นแต่เป็นกรณีดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือกรณีดำเนินการทางวินัยตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๙๗ วรรคสองให้รายงาน ก.พ. ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม หากมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. มีมติ

ในกรณีตามวรรคสองและในการดำเนินการตามมาตรา ๑๐๔ ให้ ก.พ. มีอำนาจสอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๙๕

มาตรา ๑๐๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ

...ฯลฯ...

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

...ฯลฯ...

๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการรักษาจริยธรรมและมีพฤติกรรม ที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงประโยชน์ ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการ บริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติการให้บริการ ของภาครัฐมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้คุณภาพชีวิต ของประชาชนดีขึ้น นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้มีการกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๑๓ เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้ จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

(๑) เป็นคู่กรณีเอง

(๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี

(๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้อง หรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียง ภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น

(๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทนของคู่กรณี

(๕) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี

(๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามมาตรา ๓๗ บัญญัติว่า “คำสั่ง ทางปกครองที่ทำเป็นหนังสือและการยืนยันคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือต้องจัดให้มีเหตุผล และเหตุผลนั้นอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- (๒) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (๓) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ”

๔. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้...

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไป เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย และมีวินัย

๕. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๕๖ เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้พิจารณามีความเห็นเพื่อสั่งหรือดำเนินการ ดังต่อไปนี้

...ฯลฯ...

(๑) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ตามที่กำหนดในข้อ ๕๘ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาต่อไป

...ฯลฯ...

ข้อ ๖๘ โทษสำหรับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๗ ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งลงโทษได้ มีดังต่อไปนี้

(๑) ปลดออก

(๒) ไล่ออก

ข้อ ๗๐ การสั่งลงโทษ ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันหรือระยะเวลาดังต่อไปนี้

...ฯลฯ...

(๓) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้สั่งให้มีผลตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๑๐๗ วรรคสอง

...ฯลฯ...

๖. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ได้ออกจากราชการไปก่อนแล้วเพราะถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่น หรือได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ให้ส่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ออกจากราชการไปแล้วนั้น

๗. คู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยในกรณีที่มีการกล่าวหาข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำความผิด เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนวินัยก็จะได้ทราบถึงหน้าที่ของตนในการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ ตามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. เรื่องการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๘. หลักในการพิจารณาความผิด

ในการพิจารณาความผิดให้เป็นความถูกต้องและเป็นธรรมทั้งในทางนิตินัยและในทางพฤตินัย มีหลักที่ควรคำนึงอยู่ ๒ หลักควบคู่กันไป คือ

๑. หลักนิตินัย

หลักนิตินัย ได้แก่ การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย คือ การที่จะถือว่าการกระทำอย่างใดเป็นความผิดวินัยฐานใดนั้น ต้องมีบทกฎหมายบัญญัติด้วยว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดทางวินัย ถ้าไม่มีบทกฎหมายบัญญัติว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดทางวินัย ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิด เนื่องจาก การที่จะถือว่าการกระทำอย่างไรเป็นความผิดวินัย จะต้องพิจารณาให้เข้าองค์ประกอบความผิดของฐานความผิดนั้นทุกประการ ถ้าข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตราใด ก็ให้ปรับบทความผิดไปตามมาตรานั้นและลงโทษตามความผิดนั้น

๒. หลักมโนธรรม

หลักมโนธรรม ได้แก่ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ซึ่งการพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงตามเหตุผลที่ควรจะเป็นไปได้นั้น ต้องอาศัยข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แวดล้อมประกอบการพิจารณา เช่น ข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยจะต้องพิจารณาว่า ข้าราชการผู้นั้นไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เพราะสาเหตุใด ซึ่งข้าราชการผู้นั้นเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ยังไม่มี การอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือเพราะผู้บังคับบัญชาระดับเหนือกว่าสั่งให้ปฏิบัติตามนั้น แล้วจำต้องกระทำไปเพราะอยู่ภายใต้ภาวะกดดัน เป็นต้น

๙. หลักในการพิจารณากำหนดโทษ

ในการพิจารณากำหนดโทษ มีหลักสำคัญที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ หลักนิตินัย หลักมโนธรรม หลักความเป็นธรรม และนโยบายของทางราชการ ซึ่งมีรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

๑. หลักนิตินัย

หลักนิตินัย คือคำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งแบ่งเป็น ๒ ระดับ

๑.๑ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกจากราชการ และโทษไล่ออกจากราชการ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน สามารถลดหย่อนได้ แต่ลดลงต่ำกว่าปลดออกจากราชการไม่ได้

๑.๒ ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุผลลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลงโทษก็ได้

๑.๓ ความผิดวินัยเล็กน้อยและพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีเหตุอันควรงดโทษผู้บังคับบัญชาจะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

๒. หลักมโนธรรม

หลักมโนธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็นภายในขอบเขตระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. หลักความเป็นธรรม

หลักความเป็นธรรม คือ การวางโทษจะต้องให้ได้ระดับเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็จะต้องถูกลงโทษ และการกระทำผิดอย่างเดียวกันในลักษณะและพฤติการณ์คล้ายคลึงกัน ควรจะลงโทษเท่ากัน อย่างไรก็ตาม ความผิดอย่างเดียวกันอาจแตกต่างกันในลักษณะพฤติการณ์ และเหตุผล ซึ่งการใช้ดุลยพินิจวางระดับโทษจะแตกต่างกันตามควรแก่กรณีได้โดยนำเหตุผลบางประการมาประกอบการพิจารณา เช่น ลักษณะของการกระทำผิด ผลแห่งการกระทำผิด คุณความดีการรู้หรือไม่รู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด การให้โอกาส แก่ความประพฤติและเหตุเบื้องหลังการกระทำผิด

๔. นโยบายของทางราชการ

นโยบายของทางราชการ คือ ในการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัย กรณีต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบนโยบายของทางราชการ เพื่อนำมาเป็นหลักการในการใช้ ดุลยพินิจกำหนดระดับโทษให้ได้มาตรฐานตามที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งนโยบายของทางราชการ จะปรากฏอยู่ในคำแถลงนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือมติ ก.พ. เป็นต้น คำสั่งลงโทษ ทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า “คำสั่งทางปกครองที่ทำเป็นหนังสือและการยืนยันคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือต้องจัดให้มีเหตุผล และเหตุผลนั้นอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- (๒) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (๓) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ”

ดังนั้น คำสั่งลงโทษทางวินัยต้องทำเป็นหนังสือแสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัย โดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนพยานหลักฐานที่เป็นสาระสำคัญ โดยมีเหตุผลสนับสนุนว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด มาตราใด ผู้สั่งลงโทษอ้างบทอาศัยอำนาจตามมาตราใด ซึ่งการลงโทษต้องทำเป็นรูปคำสั่งตามแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย หากมิได้ระบุสิทธิอุทธรณ์ไว้ในคำสั่ง จะขยายระยะเวลาในการอุทธรณ์เป็น ๑ ปีนับแต่วันที่ออกคำสั่งตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และถ้าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ได้ใช้ดุลพินิจลดหย่อนโทษ ให้ระบุไว้ในคำสั่งด้วยว่า กรณีความผิดนั้นผู้ถูกลงโทษควรได้รับโทษระดับใด มีเหตุอันควรลดหย่อน อย่างไร และเมื่อลดหย่อนแล้วให้รับโทษสถานใด ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และเป็นความผิด ครั้งแรกถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าควรงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนไว้ก็ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเริ่มดำเนินการทางวินัยหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย มีลักษณะเป็นการเตรียมการและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง (คำสั่งลงโทษทางวินัย) ตามความหมายของนิยามคำว่า “การพิจารณา ทางปกครอง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่ง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงาน ทางปกครองขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป ความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยจึงต้องมีการดำเนินการที่ถูกต้องและครบทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด นับตั้งแต่ขั้นตอนของการเริ่มดำเนินการทางวินัยหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นต้นไป เพราะผลการดำเนินการดังกล่าว ย่อมนำไปสู่การออกคำสั่งทางปกครอง (คำสั่งลงโทษทางวินัย) ที่ต้องชอบด้วยกฎหมาย หากผู้มีอำนาจในการดำเนินการดังกล่าวไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด หรือดำเนินการโดยไม่มีอำนาจแล้ว ย่อมมีผลทำให้การดำเนินการนั้นเสียไปทั้งหมดหรือบางส่วน หรืออาจทำให้ การสอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ และยิ่งส่งผลให้การออกคำสั่งทางวินัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย และในที่สุดอาจจะส่งผลให้มีการยกเลิก หรือเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง (คำสั่งดำเนินการทางวินัย) ต่อไป

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินการ และผลสำเร็จของงาน

๑. ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการเป็นมาตรการที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และอีกทางหนึ่ง ก่อนที่จะมีการลงโทษทางวินัย คือ เพื่อคุ้มครองข้าราชการให้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงต่อประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในระบบราชการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑ การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก นาย ย. ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รายงานให้นาย ป. ผู้อำนวยการกองทราบและอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ เกิน ๑๕ วัน ในประเด็นที่นาง ก. ได้ขออนุญาตลาพักผ่อนรวมเป็นระยะเวลา ๕ วันทำการ เมื่อครบกำหนดการลาพักผ่อน ปรากฏว่า นาง ก. ก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาเกิน ๑๕ วัน รวมระยะเวลาขาดราชการไปจำนวน ๒๒ วัน ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ตามคำสั่ง ที่ ๒๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีความเห็นว่า นาง ก. มีพฤติกรรมการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๒ อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์การกระทำของนาง ก. มีมูลกรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้มีคำสั่งกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ลับ ที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการรายดังกล่าว ซึ่งแต่งตั้งให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. ขั้นตอนการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

๒.๑ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. แจกคำสั่ง พร้อมแจ้งตำแหน่งประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ ให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ เนื่องจากไม่สามารถติดต่อกับผู้ถูกกล่าวหาได้

๒. ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ประธานกรรมการทราบ พร้อมทั้งให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่ได้รับ เพื่อเก็บรวบรวมในสำนวนต่อไป

๓. ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนให้กรรมการทราบเป็นรายบุคคล

๔. ได้มีการจัดประชุมนัดแรกภายในเจ็ดวันหลังจากประธานรับทราบคำสั่งเพื่อกำหนดประเด็นและวางแผนทางการสอบสวน อีกทั้งยังได้กำหนดกรอบระยะเวลาในการรวบรวมพยานหลักฐาน โดยคณะกรรมการสอบสวนได้ร่วมประชุมพิจารณาดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยได้สอบสวนรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และได้ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่าพยานหลักฐานเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่านาง ก. กระทำผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว โดยมีข้อเท็จจริงในเบื้องต้นกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา โดยสรุปดังนี้

ข้อเท็จจริงได้ความในเบื้องต้นว่า

นาง ก. มีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน ๑๕ วัน

ข้อกล่าวหา

นาง ก. ซึ่งเป็นข้าราชการ ขอลาพักผ่อนระหว่างวันที่ ๖ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รวมเป็น ๕ วันทำการ แต่ปรากฏว่า ครบกำหนดวันลาพักผ่อนแล้วก็ยังไม่กลับมาทำงาน โดยในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กลับมาทำงานอีกครั้ง รวมระยะเวลาขาดราชการไป จำนวน ๒๒ วัน พฤติการณ์จึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

๕. การรวบรวมพยานหลักฐาน พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

พยานเอกสาร

๑. สำเนาใบลาพักผ่อน นาง ก.

๒. เอกสารการสแกนนิ้ว นาง ก.

๓. สำเนาหนังสือแจ้งเตือนนาง ก. เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงาน และแจ้งเหตุผลในการ

ละทิ้งหน้าที่ราชการ

๔. หนังสือที่แจ้งเตือนนาง ก. เป็นครั้งที่ ๒ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงาน และแจ้งเหตุผล

ในการละทิ้งหน้าที่ราชการ

๕. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ เกิน ๑๕ วัน

๖. หนังสือชี้แจงและความจำเป็นในการขาดราชการ ของนาง ก.

๗. หนังสือรายงานผลการพิจารณาสอบข้อเท็จจริง ข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ

เกิน ๑๕ วัน

พยานบุคคล

พยานปากที่ ๑ ให้การว่า ที่ผ่านมานาง ก. ปฏิบัติงานตามปกติ จนกระทั่งเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ปรากฏว่า นาง ก. ไม่มาปฏิบัติราชการ เนื่องจากไม่มีการสแกนนิ้วเมื่อมาปฏิบัติราชการ และไม่มีใบลา และทราบภายหลังว่าเหตุที่ไม่มาปฏิบัติราชการเกิดจากที่หลบหนีคดี ช่วงเวลาประมาณต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ทราบจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นว่า มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอพบผู้ถูกกล่าวหาถึงที่ทำงาน

พยานปากที่ ๒ ให้การว่าตนได้มีการติดต่อกับนาง ก. ตอนที่ไม่มีหนังสือแจ้งเตือนเพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานผ่านทางโทรศัพท์ เบื้องต้นทราบว่า เกิดจากปัญหาส่วนตัวที่ไม่สามารถบอกให้คนอื่นทราบได้ มีความกังวลเนื่องจากมีคนมาตามตัว ไม่สามารถมาทำงานได้ ต่อมาได้มีการปิดหมายเลขโทรศัพท์ที่เคยติดต่อได้ไป และติดต่อได้เฉพาะทางไลน์เท่านั้น แต่ภายหลังไม่สามารถติดต่อได้เลยทุกช่องทาง

๒.๒ ภายหลังจากการรวบรวมพยานหลักฐาน คณะกรรมการสอบสวนได้เรียกนาง ก. ผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ผู้ถูกกล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบและได้รับมอบบันทึกการแจ้งดังกล่าว ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ไปแล้วหนึ่งฉบับ โดยยอมรับข้อกล่าวหาทั้งหมด และไม่ขอชี้แจงเพิ่มเติมแต่อย่างใด

๖. คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณา ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และ พยานหลักฐานต่าง ๆ และมีความเห็น ดังนี้

ข้อเท็จจริงเบื้องต้น จากการสอบสวนรับฟังได้ว่า นาง ก. ได้โอนจากกรมอื่น มารับราชการที่กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ณ วันที่เกิดเหตุ นาง ก. ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร

โดยในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รายงานให้ ผู้อำนวยการกองทราบและอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริง ตามคำสั่ง ที่ ๒๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริง ข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการ เกิน ๑๕ วัน ในประเด็นที่นาง ก. ได้ขออนุญาตลาพักผ่อนระหว่างวันที่ ๖-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รวมเป็นระยะเวลา ๕ วันทำการ เมื่อครบกำหนดการลาพักผ่อน ปรากฏว่า นาง ก. ก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติงานติดต่อกันครบถ้วนเป็นเวลาเกิน ๑๕ วัน โดยในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กลับมาทำงานอีกครั้ง รวมระยะเวลาที่ข้าราชการรายดังกล่าวขาดราชการไปจำนวน ๒๒ วัน ทั้งนี้ระหว่างที่นาง ก. ไม่มาปฏิบัติราชการ ผู้อำนวยการกองก็มีหนังสือแจ้งเตือนข้าราชการรายดังกล่าว จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อแจ้งว่าครบกำหนดลาพักผ่อนแล้ว ขอให้กลับมาปฏิบัติราชการ และให้แจ้งเหตุผลในการละทิ้งหน้าที่ราชการต่อหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมทำรายงานเป็นหนังสือเพื่อประกอบการพิจารณา

๓. ขั้นตอนการลงมติเพื่อพิจารณาประเด็นที่ต้องวินิจฉัย ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ พฤติกรรมที่ นาง ก. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันครบถ้วนเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยเป็นเหตุอันสมควร หรือเป็นพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ หรือไม่ อย่างไร

โดยคณะกรรมการพิเคราะห์แล้วเห็นว่า จากพยานหลักฐาน สำเนาใบลาพักผ่อน และเอกสารการสแกนนิ้ว รวมระยะเวลาที่ข้าราชการรายดังกล่าวขาดราชการไปจำนวน ๒๒ วัน เป็นพยานหลักฐานชัดเจนที่นาง ก. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันครบถ้วนเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน ทั้งนี้ในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กลับมาทำงานอีกครั้ง

เมื่อพิเคราะห์หนังสือชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการขาดราชการ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ของนาง ก. ระบุว่า ตนไม่มีเจตนาจะละทิ้งหน้าที่ราชการ แต่มีเหตุผลความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการเห็นว่า เหตุดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าเป็นเหตุอันสมควรที่จะไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวจึงไม่อาจยกขึ้นมาอ้างได้ว่า นาง ก. ไม่มีเจตนาในการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันครบถ้วนเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับการที่นาง ก. บรรจุรับราชการกว่า ๒๖ ปี ขณะเกิดเหตุดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูง จึงย่อมต้องทราบระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ว่าข้าราชการมีหน้าที่สำคัญคือการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการขาดราชการไปโดยไม่ขออนุญาตลาต่อผู้บังคับบัญชา หรือโดยไม่แจ้งเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการไม่ถูกต้องอันจะเข้าลักษณะเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ

เมื่อพิจารณาจากหนังสือที่ผู้อำนวยการกองได้แจ้งเตือน นาง ก. เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงาน และแจ้งเหตุผลในการละทิ้งหน้าที่ราชการ จำนวน ๒ ครั้ง คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า นาง ก. ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ติดต่อกันเป็นเวลา ๒๒ วัน

ประเด็นที่ ๒ พฤติการณ์ของนาง ก. เป็นการผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร และสมควรได้รับโทษสถานใด ในอัตราเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับความผิด

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณามีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นว่า จากพยานหลักฐาน นาง ก. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และพฤติการณ์ดังกล่าวแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการจริง จึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตาม ๘๕ (๓) ประกอบมาตรา ๘๒ (๕) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. เหตุอันควรลดหย่อนโทษ

ตลอดการรับราชการที่ผ่านมาของ นาง ก. ไม่เคยได้รับโทษทางวินัยมาก่อน และมีความประพฤติดี ปฏิบัติงานราชการ หรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยความอดทน และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด จนได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๔ ชั้นตรา อีกทั้งได้กลับมาปฏิบัติราชการในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เห็นควรลดโทษปลดออก ตามข้อ ๖๘ (๑) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๕. ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ดังกล่าวของ นาง ก. จึงเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๕ (๓) ประกอบมาตรา ๘๒ (๕) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เห็นควรลดโทษปลดออก ตามข้อ ๖๘ (๑) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. ผลสำเร็จของงาน

๒.๑ ความสำเร็จเชิงปริมาณ

ผู้ขอประเมินดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องับเรื่องดังกล่าวจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น พยานบุคคลจำนวน ๒ ปาก พยานเอกสาร จำนวน ๑๒ รายการ พร้อมทั้งตรวจสอบพยานเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาค้นคว้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียน มติ ค.ร.ม. โดยสามารถจัดทำรายงานการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลา ๕๗ วัน

ซึ่งการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเรื่องดังกล่าวจะมีความยุ่งยาก ปัญหาและอุปสรรค คือ

๑. จากการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของสำนวนทราบว่าหน่วยงานเจ้าของเรื่องมีคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และมีมติว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีพฤติการณ์แสดงความจริงใจ เนื่องจากได้มีความกังวลของการขาดราชการ โดยประสานปรึกษาเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบการลาข้าราชการประจำกอง ซึ่งจะต้องมาตีความในเรื่องเจตนา หรือการจงใจฝ่าฝืน

๒. ผู้เสนอผลงานให้คำปรึกษา แนะนำ วางแผนการสอบสวนและกำหนด ประเด็นการสอบสวนสรุปรายงานการสอบสวนเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการกระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหา มาปรับบทการกระทำความผิดว่า จะมีความผิดฐานความผิดทางวินัยมาตราในข้อใด จะต้องนำหลักการด้านกฎหมายและด้านวินัย มาประกอบการพิจารณาวิเคราะห์หลายบทมาตราด้วยกัน หลักการรับฟังพยาน การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน ตลอดจนการวิเคราะห์หลักในเรื่องการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

๓. ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถติดต่อได้เลย ทั้งทางโทรศัพท์ ทางแอปพลิเคชันไลน์ และทางที่อยู่ตามบัตรประชาชน โดยไปรษณีย์เคยตีกลับ ไม่สามารถนำส่งได้ ให้เหตุผลว่า ย้ายไม่ทราบที่อยู่ใหม่ ผู้รับการประเมินจึงเสนอที่ประชุมเพื่อให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา จึงหาที่อยู่ที่ข้าราชการรายดังกล่าวเคยให้ไว้กับทางราชการ จึงได้ดำเนินการ

๑) ขอข้อมูลประวัติบุคคล (รปภ ๑) จากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

๒) ขอคัดถ่ายสำเนาทะเบียนราษฎร จากนายทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนนทบุรี

ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินก็ได้ดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้กำหนด และปฏิบัติตามเจตนารมณ์ที่ต้องการให้การดำเนินการทางวินัย ดำเนินการ ด้วยความรวดเร็ว มีความยุติธรรม และปราศจากอคติ

๒.๒ ความสำเร็จเชิงคุณภาพ

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๕๗ (๑๐) มาตรา ๙๗ วรรคสอง และมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบข้อ ๖๘ (๑) ข้อ ๖๙ และข้อ ๗๐ (๓) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจึงมีคำสั่งสั่งลงโทษปลดนาง ก. ออกจากราชการ แต่เนื่องจาก นาง ก. ได้ลาออกจากราชการแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงให้มีผลการปลดออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ซึ่งถือเป็นการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงครั้งแรกของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์ผลของการศึกษา

ในการบริหารและปกครองประเทศ ระบบราชการถือว่าเป็นระบบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำรงอยู่ของประเทศเนื่องด้วยเป็นองค์กรหลักในการจัดให้มีบริการสาธารณะ และควบคุมดูแลผลประโยชน์ของชาติ แม้ประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายครั้งที่กระทบถึงโครงสร้างอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ระบบราชการก็ยังคงอยู่เพื่อปฏิบัติภารกิจสำคัญดังกล่าว โดยมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารราชการ และข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการซึ่งจะต้องติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดีประชาชนก็จะมี ความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ ในหน่วยงาน และรัฐบาลโดยรวม ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทางราชการส่งผลให้การดำเนินงานและบริหารราชการสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาเรื่องดังกล่าวพอจะแยกให้เห็นเป็นข้อสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ได้แก่

๑. รายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน
๒. เล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อบายมุขต่างๆ
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว
๔. อุปนิสัยส่วนตัว
๕. ขาดความรู้ความเข้าใจต่อวินัย
๖. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัย
๗. ปัญหาครอบครัว

ปัจจัยเรื่องการศึกษาความซื่อสัตย์

ในชั้นการตรวจสอบสวนข้อเท็จจริงมีปัญหาเรื่องการศึกษาความตามองค์ประกอบของความผิดยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เรื่องเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

วินัยข้าราชการฐานนี้มีองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ กล่าวคือ

๑. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน หมายถึงการละทิ้งหน้าที่ราชการต่อเนื่องโดยไม่ได้มาหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเลยเป็น เวลาเกิน ๑๕ วัน คือตั้งแต่ ๑๕ วัน ครึ่งขึ้นไป การมาลงชื่อลงเวลาเพื่อปฏิบัติราชการแล้ว แต่ได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้ปฏิบัติราชการเลยทั้งวัน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการเต็มวัน การนับวันละทิ้งหน้าที่ราชการในกรณีที่มีวันหยุดราชการอยู่ในช่วงกลางของเวลา ต้องนับวันหยุดราชการนั้นเป็นวันละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันด้วย แต่ถ้าวันหยุดราชการอยู่ก่อนเวลาเริ่มละทิ้งหน้าที่หรืออยู่ถัดเวลาสิ้นสุดที่ละทิ้งหน้าที่ ไม่นับวันหยุดราชการนั้นเป็นวันละทิ้งหน้าที่ราชการ

๒. โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร พิจารณาเช่นเดียวกับ มาตรา ๘๕ (๒) โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์ในการละทิ้งหน้าที่ว่ามีเจตนาหรือจงใจฝ่าฝืนระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการหยุดราชการหรือการลาหรือไม่ เนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรงกระทันหัน จำเป็นต้องไปให้แพทย์ตรวจรักษา มิฉะนั้น จะเป็นอันตรายแก่ชีวิต เห็นได้ว่ามีเหตุผลอันสมควรละทิ้งหน้าที่ราชการ เนื่องจากต้องหลบหนีเจ้าหน้าที่หรือหลบหนีคดีอาญา หรือหลบหนีศัตรู เนื่องจากคาดหมายว่าจะมีผู้ติดตามปองร้าย สาเหตุเหล่านี้เป็นเรื่องส่วนตัวที่ไม่อาจนำมารับฟังเป็นเหตุผลอันสมควรได้ ละทิ้งหน้าที่ราชการไปโดยไม่มีร่องรอย ไม่บอกกล่าวผู้ใด ไม่มีผู้ใดทราบสาเหตุ ไม่ทราบว่าจะไปทำอะไร ที่ใด ถือว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

บทที่ ๕

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

๑. บทสรุป

๑.๑ การดำเนินการด้านวินัยซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนกระบวนการต่างๆ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายสมควรจะมีการฝึกฝน ศึกษาหาความรู้ทางด้านกฎหมาย ในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์การตรวจสอบข้อเท็จจริง การดำเนินการทางวินัย การรวบรวมพยานหลักฐาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ซึ่งเป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ผู้ถูกกล่าวหาเป็นสำคัญเพราะหากไม่มีการศึกษา ทบทวน และฝึกฝน ย่อมมีกระทบต่อผู้ถูกกล่าวหา

๑.๒ การดำเนินทางวินัยของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย จะต้องมีการฝึกฝนและทบทวนกฎหมายที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา เพราะการดำเนินงานทางวินัย เป็นลักษณะของงานที่มีความเฉพาะ ที่จะต้องมีการศึกษากฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้การดำเนินการด้านวินัยของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การกระทำทางปกครองที่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆ (มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙) และเจ้าหน้าที่นั้นเองจะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่ตนเองมีอำนาจพิจารณา เพื่อไม่ให้การพิจารณาถูกบิดเบือนหรือเอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง ตามที่พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้บัญญัติเกี่ยวกับ “ความไม่เป็นกลางของเจ้าหน้าที่” ไว้ ๒ ลักษณะ คือ

(๑) ความไม่เป็นกลางโดยสภาพภายนอกหรือเจ้าหน้าที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับคู่กรณี ในทางใดทางหนึ่ง (มาตรา ๑๓) เช่น เป็นคู่หมั้น คู่สมรสกับคู่กรณี เป็นญาติกับคู่กรณี เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ หรือนายจ้างลูกจ้างของคู่กรณี เป็นต้น

(๒) ความไม่เป็นกลางโดยสภาพภายในหรือเจ้าหน้าที่เป็นผู้มีพฤติกรรมที่ชวนเคลือบแคลงสงสัยในความไม่เป็นกลาง (มาตรา ๑๖) เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะดังกล่าว จะกระทำการใดๆ ที่เป็นการเตรียมการ และการดำเนินการเพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง (มาตรา ๕) ไม่ได้

๒. ข้อเสนอแนะ

๒.๑ เนื่องจากกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ข้าราชการต้องยึดถือปฏิบัติ มีเป็นจำนวนมาก การที่จะให้ผู้พิจารณาสำนวนการดำเนินทางวินัยมีความรู้ในลักษณะที่ลึก จะต้องมืองค์ความรู้ มีความรู้จริง และรู้จักวางในการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยและการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษ ข้าราชการผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้องและเที่ยงธรรมกับพฤติกรรมกระทำผิด

๒.๒ การดำเนินการทางวินัยทุกชั้นตอนเป็นเรื่องลับ ควรเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาความลับทั้งในด้านเนื้อหาในสำนวนและตัวเจ้าหน้าที่ของสำนวน เพื่อให้การพิจารณาสำนวนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ถูกแทรกแซง

๒.๓ ควรสนับสนุนให้มีการผลิตและเผยแพร่สื่อสร้างสรรค์ในการรักษาวินัยของข้าราชการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขอข้าราชการในองค์กร ตลอดจนจัดให้มีการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร งานวิจัยและงานวิชาการด้านวินัย พร้อมทั้งเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ข้าราชการทุกส่วนราชการได้ทราบอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ ส่วนราชการควรมีการจัดทำฐานข้อมูล แนวคำวินิจฉัย การตีความเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของทางราชการ เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียง เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านวินัย

๒.๕ ควรให้เจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

๑. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๔. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
๕. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๖. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖
๗. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวินัยออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔
๘. สำนักมาตรฐานวินัย.คู่มือการดำเนินการทางวินัย.นนทบุรี:สำนักบริหารงานกลางสำนักงาน ก.พ.,๒๕๔๙.

ภาคผนวก