

โครงการ “ก.พ.ค. สัญจรพบข้าราชการส่วนกลาง”

เรื่อง ก.พ.ค. กับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการพลเรือน

โดย สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

การอบรมครั้งนี้ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการในส่วนกลาง
ได้รับ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการ
อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยรายละเอียดการอบรมประกอบด้วย

๑.๑ การพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ โดย คุณทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (ก.พ.ค.)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ใน มาตรา ๒๗๙ กล่าวว่า การพิจารณาสรรหา
กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจอธิปไตย รวมทั้งการโยกย้ายการเลื่อน
ตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึง
พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย ในรัฐธรรมนูญให้พิจารณาทางด้านบุคลากรตามระบบคุณธรรม
ระบบคุณธรรมมีหลักเกณฑ์อย่างไรหลักการสำคัญที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารบุคคลตามระบบคุณธรรม
ได้แก่

- ๑) หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity)
- ๒) หลักความสามารถ (Competence)
- ๓) หลักความมั่นคง (Security of tenure)
- ๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

และในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบคุณธรรม ในมาตรา ๔๒ ได้ระบุไว้ว่า (๑)
การสรรหาและรับบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้
ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ (๒) การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือก
ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (๓) การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่
ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความ
คิดเห็นทางการเมือง หรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ (๔) การดำเนินการทางวินัย ต้อง
เป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ และ (๕) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลาง
ทางการเมือง

๑.๑.๑ ก.พ.ค. เป็นกลุ่มพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลภาครัฐในส่วนราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๒ ดังนี้

๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพองค์กรและลักษณะ ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นๆ แก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติและจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๑.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.

๑) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นดำเนินการจัดให้มี หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ (มาตรา ๑๑๔)

๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (มาตรา ๑๒๓)

๔) พิจารณาเรื่อง การคุ้มครองระบบคุณธรรมในกรณี ที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๒ ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิกตามควรแก่กรณี (มาตรา ๑๒๖)

๕) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการ (มาตรา ๓๑)

๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ (มาตรา ๓๑)

๑.๑.๓ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

๐ การอุทธรณ์ หมายถึง กระบวนการยุติธรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีจุดประสงค์ที่จะให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ขอให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาทบทวนการลงโทษ หรือการสั่งให้ออกจากราชการอีกชั้นหนึ่ง

○ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้แก่ ผู้ที่ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง โดยการอุทธรณ์และการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. (มาตรา ๑๑๔)

๑) ผู้ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒) ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้ :

๒.๑) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ (มาตรา ๑๑๐ (๑))

๒.๒) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือเป็นผู้มีลักษณะต้องห้าม ได้แก่ (มาตรา ๑๑๐ (๓))

ก. ไม่มีสัญชาติไทย

ข. ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ค. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ง. เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน

จ. ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ฉ. เป็นบุคคลล้มละลาย

ช. เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒.๓) เป็นผู้ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ (มาตรา ๑๑๐ (๕))

๒.๔) เป็นผู้ที่ย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ (มาตรา ๑๑๐ (๖))

๒.๕) เป็นผู้ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๓ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา ๙๗ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ (มาตรา ๑๑๐ (๗))

๒.๖) เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก (มาตรา ๑๑๐ (๘))

○ วิธีการอุทธรณ์

▪ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

▪ ผู้อุทธรณ์อาจมอบหมายทนายความหรือบุคคลอื่นแทนได้ และกรณีเสียชีวิตก่อนใช้สิทธิอุทธรณ์ ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดมีสิทธิอุทธรณ์แทนได้

▪ การยื่นอุทธรณ์ต้องยื่นภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์และภายใน ๙๐ วัน ถ้าเป็นกรณีทายาทอุทธรณ์แทน

▪ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ถึงประธานกรรมการ ก.พ.ค. ต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

▪ หนังสืออุทธรณ์ต้องใช้ถ้อยคำสุภาพและมีสาระสำคัญ

ก. ชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด/ที่อยู่

ข. คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์และวันที่รับทราบคำสั่ง

ค. ข้อเท็จจริง/ข้อกฎหมายที่ยกขึ้นคัดค้านคำสั่ง

ง. คำขอของผู้อุทธรณ์

จ. ลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

▪ ผู้อุทธรณ์อาจถอนอุทธรณ์ที่ยื่นไว้แล้วก่อนที่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จะมีคำวินิจฉัยได้

○ กรณีที่กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้าน

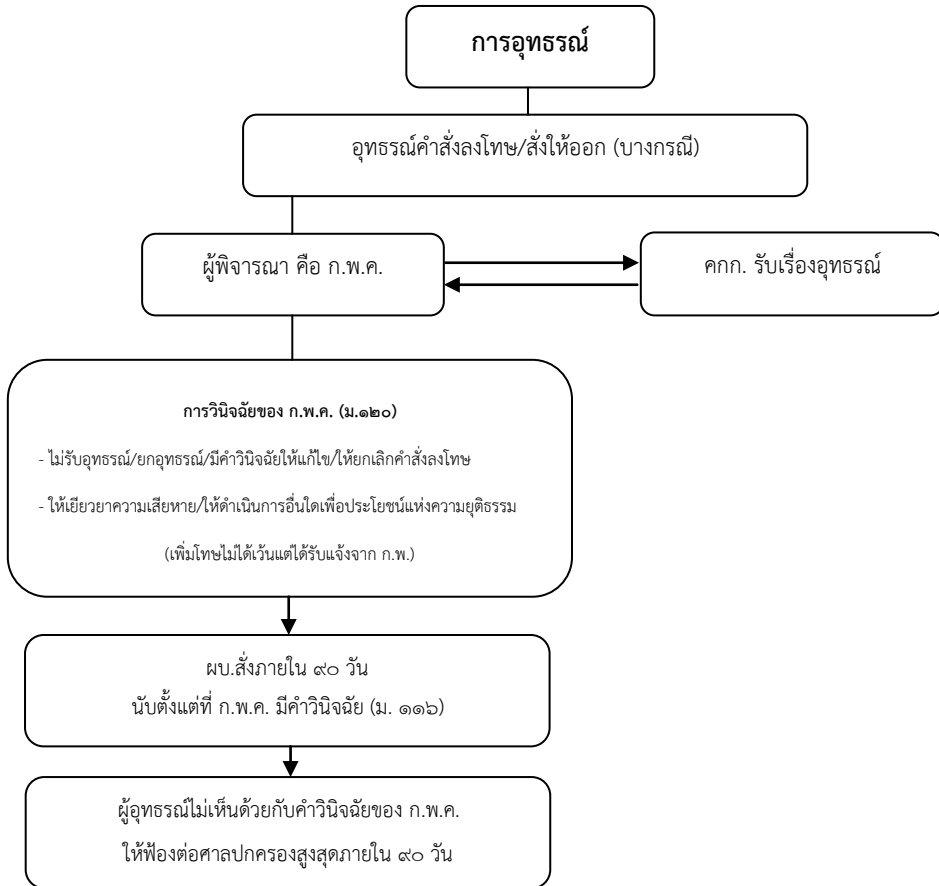
▪ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๑๒๑ ระบุว่า กรรมการวินิจฉัยอาจถูกคัดค้านได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ

- ข. มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- ค. มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- ง. เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ
- จ. เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- ฉ. มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (ก) (ข) (ค) หรือ (ง) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

○ วิธีการพิจารณาอุทธรณ์

- เมื่อได้รับเรื่องอุทธรณ์แล้ว ประธานกรรมการ ก.พ.ค. ตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์
 - คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณา รับ/ไม่รับ พิจารณาอุทธรณ์เรื่องนั้นๆ
 - กรณีรับพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จะพิจารณาโดยใช้ระบบไต่สวนภายใน ๑๒๐ วัน (ขยายเวลาได้ ๒ ครั้งๆ ละ ๖๐ วัน) โดยจะแจ้งให้คู่กรณีในอุทธรณ์ ผู้ออกคำสั่งลงโทษ หรือให้ออก จัดทำคำแก้อุทธรณ์ แล้วให้ผู้อุทธรณ์ทำคำคัดค้านและให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำคัดค้านเพิ่มเติม และอาจไต่สวนพยานเพิ่มเติม
 - เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์แสวงหาข้อเท็จจริงเพียงพอแล้ว จะแจ้งยุติการแสวงหาข้อเท็จจริงและกำหนดวันนั่งพิจารณา (อย่างน้อย ๑ ครั้ง)
 - ผู้อุทธรณ์และคู่กรณีในอุทธรณ์อาจแถลงการณ์ด้วยวาจาในวันนั่งพิจารณา
- แผนผังกระบวนการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑



กำหนดให้

- ประเด็นในการตรวจสอบการกระทำและดุลยพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ได้

- ก. กระทำโดยมีอำนาจหรือไม่
- ข. กระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่
- ค. กระทำโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่
- ง. กระทำถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้หรือไม่
- จ. กระทำโดยไม่สุจริตหรือไม่
- ฉ. กระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่
- ช. กระทำในลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือไม่ หรือสร้างภาระให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกินสมควรหรือไม่
- ซ. เป็นการใช้อดุลยพินิจโดยไม่ชอบหรือไม่

๑.๒ กระบวนการพิจารณาของ ก.พ.ค. เรื่องร้องทุกข์ โดย ดร.จรววยพร ธรณินทร์ (กรรมการ ก.พ.ค.)

๑.๒.๑ ตัวอย่างการร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. มี ๖ ประเภท ได้แก่

- ๑) ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นโดยยกเล็กคำสั่งที่ทำให้คับข้องใจ
- ๒) การร้องทุกข์ที่ฟังไม่ขึ้น
- ๓) ร้องทุกข์ที่ขอให้มีการเยียวยา
- ๔) ร้องทุกข์ที่ฟังขึ้นบางส่วนและให้ยกเล็กคำสั่งบางส่วน
- ๕) ร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับนักการเมือง
- ๖) ร้องทุกข์ที่ ก.พ.ค. สั่งไม่รับไว้พิจารณา

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หัวข้อ รู้จัก ก.พ.ค. ผ่านทางเว็บไซต์

www.ocsc.go.th

๑.๒.๒ กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ผู้ที่มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ (มาตรา ๑๒๒)

○ เรื่องที่สามารถยื่นคำร้องทุกข์ได้ มี ๒ กรณี คือ

๑) ร้องทุกข์ด้วยเหตุที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป ตามลำดับ

๒) ร้องทุกข์ด้วยเหตุที่เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

○ ผลของคำวินิจฉัยในลักษณะต่างๆ ตามมาตรา ๑๒๔ ได้แก่

▪ ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเล็กคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม