



คู่มือเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี
(ฉบับย่อ)



งานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการทางกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิ สร้างความเป็นธรรม และรักษาหลักนิติธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ซึ่งกลไกดังกล่าวมิได้มีความสำคัญเฉพาะในฐานะที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติราชการ หากแต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของระบบตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจทางปกครอง อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์มักประสบปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งในด้านความเข้าใจต่อกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้า ความคลาดเคลื่อน หรือแม้กระทั่งการเสียสิทธิที่พึงมีได้ ด้วยเหตุนี้ การจัดทำคู่มือที่มีความครบถ้วน ชัดเจน และเป็นระบบ จึงมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางอ้างอิงได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย โดยคู่มือฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมหลักการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติที่สำคัญในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และสอดคล้องกับหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี

ทั้งนี้ ผู้จัดทำจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มากยิ่งขึ้น

นางสาวลีลานุช สังกะสินธุ์
ผู้จัดทำ
สิงหาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

คำนำ	หน้า
๑. ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๒. ความหมายของการอุทธรณ์	๕
๓. ขั้นตอนการอุทธรณ์ (แสดงเป็นแผนผังสรุปอย่างเข้าใจง่าย)	๖
๔. ความหมายของการร้องทุกข์	๗
๕. ขั้นตอนการร้องทุกข์ (แสดงเป็นแผนผังสรุปอย่างเข้าใจง่าย)	๘
๖. หลักกฎหมาย คำอธิบาย	๙
๗. กรณีตัวอย่าง	๑๖
บรรณานุกรม	

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ความเป็นมา

การทำงานในระบบราชการเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เช่นเดียวกัน ซึ่งในบางครั้งย่อมอาจประสบปัญหาหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งหรือการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มต่าง ๆ ความดีความชอบ หรือการลงโทษทางวินัย เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่เป็นธรรม และเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน รัฐจึงได้กำหนดกระบวนการที่เรียกว่า การอุทธรณ์และร้องทุกข์ขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา และป้องกันมิให้เกิดการใช้อำนาจโดยไม่ชอบหรือเกินขอบเขตของผู้บังคับบัญชา

เดิมที่การอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้หลักเกณฑ์เดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ต่อมาจึงมีการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของวิชาชีพครู โดยได้บัญญัติเอาไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งถือเป็นกฎหมายสำคัญที่จัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ขึ้นมาดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยตรง และได้วางกระบวนการเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ไว้อย่างเป็นระบบ โดยการอุทธรณ์เป็นการให้สิทธิแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เห็นว่าคำสั่งหรือการพิจารณาใด ๆ ทำให้ตนเสียสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถยื่นเรื่องเพื่อให้มีการตรวจสอบหรือพิจารณาใหม่ได้ ขณะที่การร้องทุกข์เป็นช่องทางให้สะท้อนความเดือดร้อนหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน แม้จะไม่ใช่การโต้แย้งคำสั่งโดยตรง แต่ก็เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาแก้ไขและเยียวยา และยังเป็น การตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง สร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงานโดยทั่วไปและเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ความเป็นมาของการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจของรัฐที่จะสร้างกลไกคุ้มครองสิทธิ สร้างความโปร่งใส และส่งเสริมความเป็นธรรมในระบบราชการ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

เมื่อการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการในการใช้สิทธิเรียกร้องความเป็นธรรม เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรมจากการปฏิบัติหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตามที่ระเบียบกฎหมายได้กำหนดให้ทำได้ ซึ่งในบางครั้งข้าราชการในตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ชนิดิกร หรือข้าราชการบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี อาจจะยังไม่ทราบถึงกระบวนการดำเนินการการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง หรืออาจจะทราบเพียงแค่ว่าเป็นสิทธิที่ข้าราชการพึงมี แต่ไม่ทราบถึงรายละเอียด หลักเกณฑ์หรือขั้นตอนการดำเนินการการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ถูกต้องว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร และจากการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานก็ยังขาดความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอน และระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ดังกล่าว อาจจะส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานได้ และอาจกระทบต่อสิทธิของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เพื่อให้การอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดทำจึงได้จัดทำคู่มือ (ฉบับย่อ) เพื่อเป็นการสรุปขั้นตอนในการการอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้สามารถเข้าใจได้โดยง่าย และเผยแพร่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีต่อไป

๑.๒ ความสำคัญ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ประกอบกับประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และให้บริการด้านงานบริหารงานบุคคล แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงกระบวนการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดให้กลุ่มบริหารงาน บุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านกฎหมาย นิติกรรม และงานคดีอื่นๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และให้บริการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้ได้รับ ผลกระทบจากคำสั่งทางวินัย หรือการบริหารงานด้านบุคคลอื่น ๆ ได้มีช่องทางในการขอความเป็นธรรม จากหน่วยงานของรัฐ เพราะการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ถือเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีช่องทางในการแสดงออกและขอความเป็นธรรมเมื่อเห็น ว่าตนเองได้รับผลกระทบหรือไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากคำสั่งหรือการบริหารงานบุคคล กระบวนการดังกล่าวทำให้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรม และปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบ นอกจากนี้ การมี ระบบอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ชัดเจนยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะทำ ให้เกิดความมั่นใจว่า หากตนเองได้รับผลกระทบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็ยังมีหนทางในการปกป้องสิทธิ ของตนเอง การมีช่องทางดังกล่าวยังสะท้อนถึงการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล ทำให้ ระบบราชการมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับอีกด้วย

ดังนั้น ความสำคัญของการอุทธรณ์และร้องทุกข์จึงไม่เพียงแต่เป็นการคุ้มครองสิทธิของ ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรมในระบบ ราชการ อีกทั้งยังช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

๑.๓ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓.๑ การอุทธรณ์

ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในระบบราชการหรือเอกชน เมื่อมีการสรรหา บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานมีหน้าที่ต้องดูแลให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับหน่วยงานไปนาน ๆ นั้น ย่อมหนีไม่พ้น หลักการให้ขวัญและกำลังใจ ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานนั้นมั่นคง และหากมี การกระทำความผิดเกิดขึ้น ผู้กระทำความผิดก็จะได้รับการพิจารณาการลงโทษอย่างรอบคอบและเป็นธรรม มีโอกาสที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้ที่ออกจากงานไปแล้วโดยการกระทำความผิดวินัยข้าราชการและถูกลงโทษทางวินัย กฎหมายก็ให้สิทธิ ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ได้ยกเรื่องที่ดำเนินการสั่งลงโทษไปแล้วขึ้นมา พิจารณาใหม่โดยการอุทธรณ์ได้ ซึ่งหากผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับความยุติธรรมเพียงพอจากกระบวนการดังกล่าว

ยอมเป็นที่หวังว่าจะช่วยให้มีขวัญและกำลังใจในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด การอุทธรณ์จึงเป็นหลักประกันเพื่อคุ้มครองหรือให้ความเป็นธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องถูกกลั่นแกล้ง หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ปัจจุบันการอุทธรณ์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๙ มาตรา ๑๒๒ - มาตรา ๑๒๖ และหลักเกณฑ์วิธีการอุทธรณ์เกี่ยวกับรายละเอียดการอุทธรณ์ บัญญัติเอาไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ เช่น กำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ การนับระยะเวลาอุทธรณ์ หรือวิธีการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นต้น

เดิมที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๗ ประกอบข้อ ๘ กำหนดให้แต่ละจังหวัด มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดนั้น ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีผลทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไปเป็นอำนาจของ กศจ. ในข้อ ๑๓ ยังได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของ กศจ. ดังนั้น จึงทำให้การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. แต่ต่อมาพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก้ไขให้อำนาจหน้าที่ของ กศจ. กลับไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามเดิม และได้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓.๒ การร้องทุกข์

การร้องทุกข์เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติติดต่อกันว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้น และแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไปให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจ หรือให้องค์กร หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมือนหนึ่งเป็นการทำความเข้าใจกันระหว่างคนในครอบครัวเดียวกัน เป็นการช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบปัญหาของหน่วยงานอีกทางหนึ่งและจะได้หาหนทางแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งนี้ นอกจากนี้ ยังเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยถูกต้อง สร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงานโดยทั่วไปเป็นทางส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น กฎหมายได้กำหนดให้มีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเพื่อทำความเข้าใจเสียก่อน เมื่อยังไม่เป็นที่พอใจจึงให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ และร้องทุกข์ได้เฉพาะกรณีที่ไม่สิทธิอุทธรณ์เท่านั้น โดยกระบวนการร้องทุกข์กำหนดให้มีการร้องทุกข์ด้วย

วาจาเพื่อได้ทำความเข้าใจกันก่อน แต่หากไม่เป็นที่พอใจจึงให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ ต่อบริการงานบุคคล ได้แก่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

การร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถูกบัญญัติเอาไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๒ และ ๑๒๓ โดยกำหนดให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. และผู้ซึ่งเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวน มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน และในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และพิจารณาร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. ความหมายของการอุทธรณ์

ความหมายของการอุทธรณ์

คำว่า “อุทธรณ์” มีความหมายว่าอย่างไร นั้น ในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่มาตรา ๔ อันเป็นบทนิยามศัพท์ หรือในหมวด ๙ ก็ไม่มีคำนิยามว่า “อุทธรณ์” มีความหมายว่าอย่างไร รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือฉบับก่อนๆ ก็ไม่มีบัญญัติไว้ จึงต้องอาศัยความหมายในทางตำราหรือความคิดเห็นของผู้รู้ ที่ให้ความหมายคำว่าอุทธรณ์ไว้ เช่น

“อุทธรณ์” หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ ยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ผู้ถูกลงโทษ

“อุทธรณ์” หมายถึง การที่บุคคลซึ่งถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามที่กฎหมายกำหนด ร้องขอความเป็นธรรมต่อผู้มีอำนาจ เพื่อให้มีการพิจารณาทบทวนคำสั่งดังกล่าวใหม่ โดยการอุทธรณ์นั้น เป็นการโต้แย้งว่าคำสั่งลงโทษ หรือคำสั่งให้ออกจากการนั้นไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม

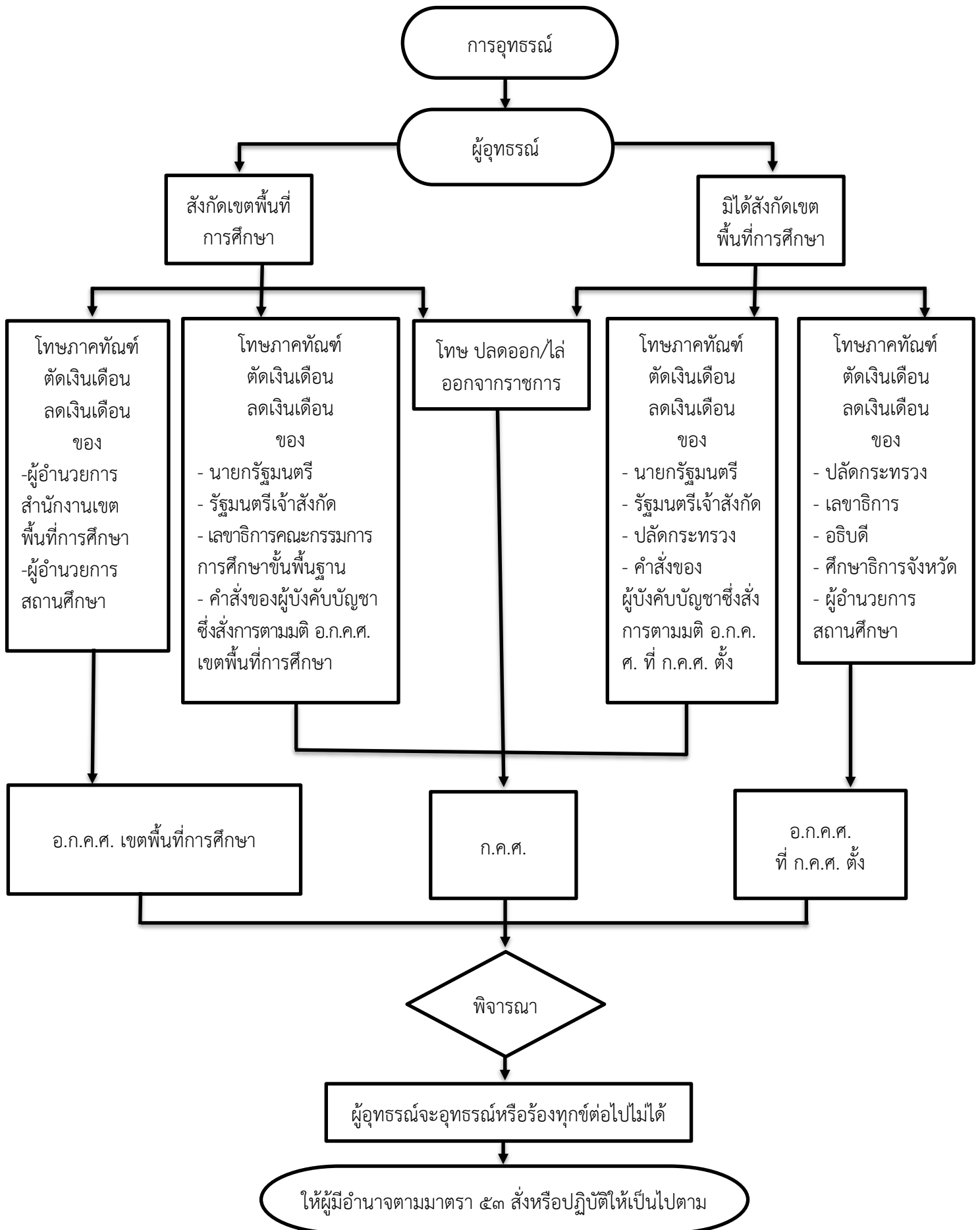
“การอุทธรณ์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนด เป็น ข้อปฏิบัติตามหมวด ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๖

วัตถุประสงค์ของการอุทธรณ์

๑. เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิและความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะการถูกดำเนินการทางวินัยย่อมเกี่ยวข้องกับชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ถูกลงโทษ หากการพิจารณาหรือการลงโทษไม่เป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อชีวิตราชการของบุคคลนั้น การอุทธรณ์จึงเป็นช่องทางสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษได้แสดงเหตุผล ข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานเพิ่มเติม เพื่อให้มีการตรวจสอบหรือทบทวนคำสั่งวินัยอย่างรอบคอบอีกครั้ง

๒. เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว ซึ่งมี กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

๓. ขั้นตอนการอุทธรณ์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



๔. ความหมายและวัตถุประสงค์ของการร้องทุกข์

ความหมายของการร้องทุกข์

เบื้องต้นมาทำความเข้าใจก่อนว่าการร้องทุกข์แตกต่างจากเรื่องร้องเรียนอย่างไร การร้องเรียนนั้นเป็นเรื่องร้องเรียนกล่าวหา ผู้บังคับบัญชา หรือการร้องเรียนกล่าวหาผู้อื่นหรือบุคคลอื่นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็ได้ การร้องเรียนจึงไม่อยู่ในอำนาจการพิจารณาของ ก.ค.ศ. แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าปรากฏว่าหนังสือร้องเรียนนั้นมีรายละเอียดเนื้อหาที่แสดงให้เห็นถึงความคับข้องใจของผู้ร้องอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นการขอให้พิจารณาข้อร้องเรียนของผู้ร้องทำนองเดียวกับเรื่องร้องทุกข์แล้ว และผู้ร้องได้ระบุชื่อของผู้ร้องพร้อมรายละเอียดก็สามารถพิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้เช่นเดียวกับเรื่องร้องทุกข์

ซึ่งความหมายของการร้องทุกข์ หมายถึง การร้องขอให้แก้ไขปัญหาที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่การโต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

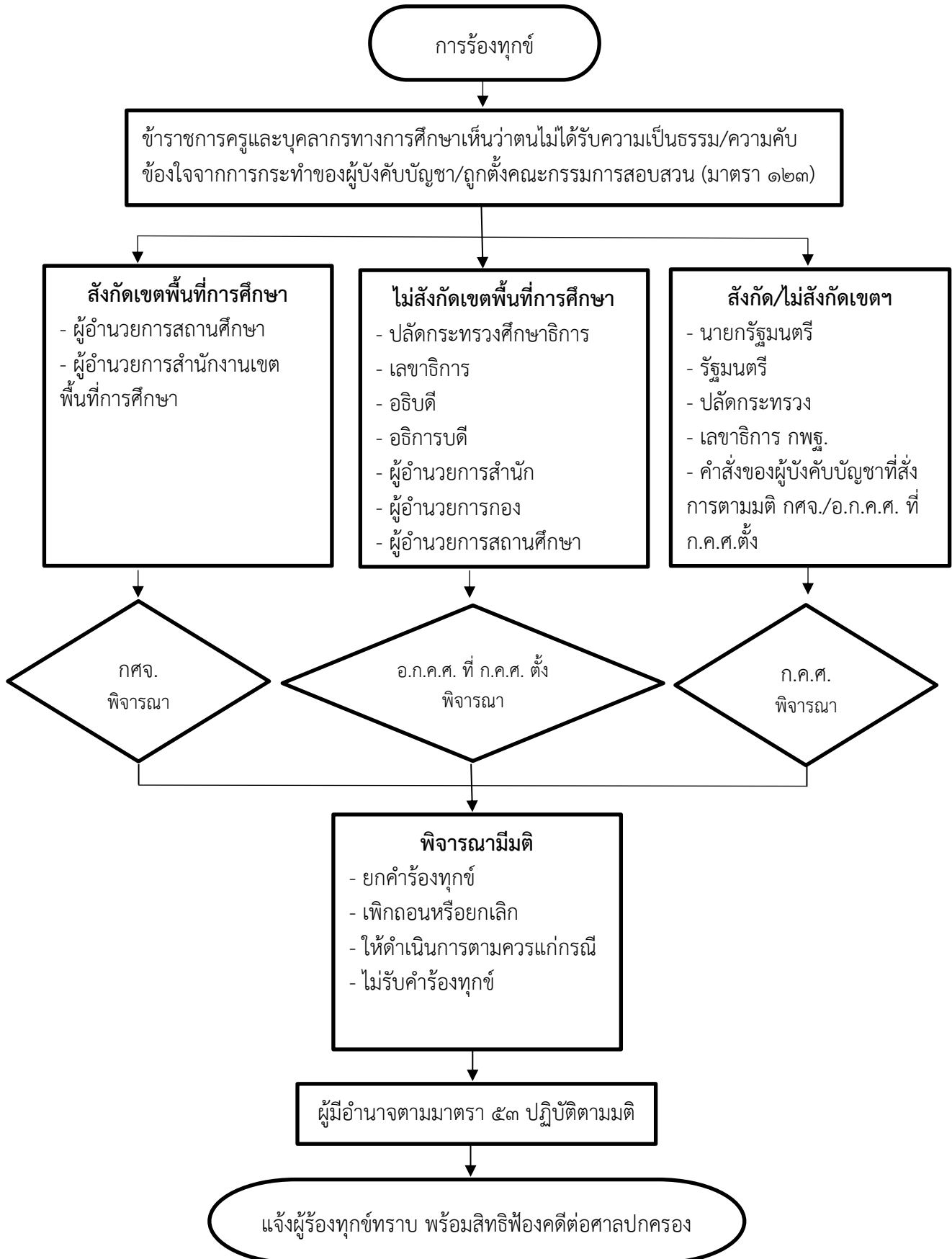
โดยการร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกบัญญัติเอาไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๒ - ๑๒๓ โดยกำหนดให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. และผู้ซึ่งเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวน มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือควรทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ส่วนในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดเอาไว้ในมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง โดยกำหนดไว้ว่าหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

วัตถุประสงค์ของการร้องทุกข์

๑. เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง
๒. เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
๓. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบปัญหาของหน่วยงานและหาหนทางแก้ไขปัญหาได้ทันที่

๕. ขั้นตอนการร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



๖. หลักกฎหมาย คำอธิบาย และกรณีตัวอย่าง

๖.๑ การอุทธรณ์

หลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๙ มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๖

๒. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยและถูกลงโทษ กฎหมายให้สิทธิข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นมีโอกาสร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้ยกเรื่องที่ทำเนียบการสั่งลงโทษขึ้นมาพิจารณาใหม่โดยการอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งการอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๙ มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๖ และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. โทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน

๒. โทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก/ไล่ออกจากราชการ

ระยะเวลาอุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง หมายถึงการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนได้ครั้ง หนึ่ง ในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน หรือลดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ ทั้งนี้มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

การยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง

๑. การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้สั่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้อุทธรณ์ ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

๒. การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณา

๓. การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรี้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เป็นผู้สั่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

๔. การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หมายถึงการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

การยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และมีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

แนวทางการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

การอุทธรณ์ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีแนวดำเนินการ ดังนี้

๑. การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ จะทำเป็นสิ่งอื่นโดยที่ไม่ใช่หนังสือไม่ได้

๒. สารในหนังสืออุทธรณ์ต้องประกอบไปด้วยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายและเหตุผลในการอุทธรณ์ที่แสดงให้เห็นว่าถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ (ถ้ามี) โดยผู้อุทธรณ์ต้องระบุที่อยู่ ที่สามารถติดต่อได้ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ (ข้อ ๔ วรรคสอง) และต้องลงลายมือชื่อในหนังสืออุทธรณ์ด้วยตนเอง

๓. การขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ผู้อุทธรณ์สามารถที่จะแสดงความประสงค์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. โดยตรง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ไต่สวนหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ (ข้อ ๔ วรรคสาม)

๔. นอกจากนี้ เมื่อได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ (ข้อ ๑๑)

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

๑. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ข้อ ๙ วรรคหนึ่ง)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

๒. การอุทธรณ์คำสั่งลงวินัยอย่างร้ายแรง

ทั้งโทษปลดออกจากราชการไล่ออกจากราชการหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และมีได้สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน ก.ค.ศ. หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. และยื่นที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ กรณียื่นอุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการจังหวัด หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ (ข้อ ๙ วรรคสาม)

๓. การยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเพิ่มเติม

เมื่อผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้โดยชอบแล้ว หากผู้อุทธรณ์ยื่นเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. เริ่มการพิจารณาอุทธรณ์ก็ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. รับไว้พิจารณา (ข้อ ๙ วรรคหก)

การอุทธรณ์ที่ไม่อาจรับไว้พิจารณาได้

๑. อุทธรณ์ที่ยื่นเกิน ๓๐ วัน
๒. อุทธรณ์ที่ผู้อุทธรณ์ไม่ลงลายมือชื่อในหนังสืออุทธรณ์
๓. อุทธรณ์ที่เป็นการอุทธรณ์แทนผู้อื่น
๔. อุทธรณ์ที่ไม่มีสาระสำคัญ

๖.๒ การร้องทุกข์

หลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓

๒. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

การร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การร้องทุกข์ หมายถึง การร้องขอให้แก้ปัญหาก็เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือคับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่การโต้แย้งคำสั่งสั่งลงโทษทางวินัย หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยการร้องทุกข์กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๒๒ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ส่วนกรณีร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๓ ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องเป็นการร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น จะมอบหมายให้ผู้อยู่ร้องทุกข์แทน หรือร้องทุกข์แทนคนอื่นไม่ได้

เหตุที่จะร้องทุกข์

กรณีเหตุที่สามารถร้องทุกข์ได้ ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนี้

๑) ไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การช่วยราชการ การย้าย หรือการโอน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

๒) คับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา เช่น การบริหารงานบุคคลโดยการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล หรือการไม่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือการประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวให้ไม่ได้ประโยชน์ หรือรับสิทธิอันพึงมีพึงได้ เป็นต้น

๓) ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๔) ถูกสั่งพักราชการ ตามมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๕) ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้หลายกรณี เช่น

(๑) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนบรรจุ (มาตรา ๔๙)

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วปรากฏว่าไม่เหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด (มาตรา ๕๖)

(๓) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน (มาตรา ๑๑๐)

(๔) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทน (มาตรา ๑๑๐)

(๕) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ (มาตรา ๑๑๐)

(๖) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ (มาตรา ๑๑๐)

(๗) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ (๑) (๔) (๕) (๗) (๘) หรือ (๙) (มาตรา ๑๑๐)

(๘) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง (มาตรา ๑๑๐)

(๙) ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๓๐ (๓) (มาตรา ๑๑๐)

(๑๐) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ (มาตรา ๑๑๑)

(๑๑) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน (มาตรา ๑๑๒)

(๑๒) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก โดยศาลไม่รอการลงโทษในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้ (มาตรา ๑๑๓)

(๑๓) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร (มาตรา ๑๑๔)

(๑๔) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุผลสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ (มาตรา ๑๑๕)

(๑๕) หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ตามมาตรา ๑๐๙

วิธีการร้องทุกข์

๑) ทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อพร้อมที่อยู่ และตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

๒) หนังสือร้องทุกข์ต้องมีสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้เห็นว่า ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจอย่างไร และแจ้งความประสงค์ของการร้องทุกข์พร้อมพยานหลักฐานที่มี

๓) ยื่นหนังสือร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบหรือควรทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

๔) ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

๕) การยื่นหนังสือร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์อาจนำไปยื่นเองหรือส่งทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยถือวันที่ที่ไปรษณีย์ประทับตรารับหน้าซองเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

๖) ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับผ่านผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ก็ได้ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

การยื่นหนังสือร้องทุกข์หรือถอนคำร้องทุกข์

การยื่นหนังสือร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ.

การร้องทุกข์เพิ่มเติม เมื่อยื่นหนังสือฉบับแรกต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ศึกษาธิการจังหวัด หรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้โดยชอบแล้ว ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเอกสารเพิ่มเติมได้ก่อนที่จะมีการเริ่มพิจารณาการร้องทุกข์เรื่องดังกล่าว

การถอนคำร้องทุกข์ ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. จะพิจารณาให้เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. เมื่อถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นเป็นอันระงับ

ร้องทุกข์ อย่างไร

๑) การร้องทุกข์กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ มาตรา ๑๒๒ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒) การร้องทุกข์ตาม มาตรา ๑๒๓ ให้ร้องทุกข์ต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณา ร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์

๑) การร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ร้องทุกข์ได้ ดังนี้

๑.๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรี้ รัฐมนตรี เลขาธิการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการตามมาตรา ๑๐๓ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

๑.๒) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลงมาให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณา

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ร้องทุกข์ได้ ดังนี้

๒.๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรี้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการตามมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการตามมาตรา ๑๐๓ ให้ร้องทุกข์ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

๒.๒) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา

ส่วนกรณีการร้องทุกข์ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ให้ร้องทุกข์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา เนื่องจากการร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (ข้อ ๘ (๒)) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

การคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการหรือกรรมการ ผู้พิจารณาร้องทุกข์ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำที่ทำให้เกิดการร้องทุกข์

๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์

๔) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดา กับ ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

การคัดค้านอนุกรรมการหรือกรรมการผู้พิจารณาร้องทุกข์นั้น ผู้ร้องทุกข์ต้องแสดงข้อเท็จจริง ที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือ ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. เริ่มพิจารณาร้องทุกข์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านแล้ว อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นจะขอถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาร้องทุกข์นั้นก็ได้ ถ้าอนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นมิได้ขอถอนตัว ให้อนุกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่นอกจากอนุกรรมการหรือกรรมการผู้ถูกคัดค้าน พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้านหากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้น น่าเชื่อถือ ให้แจ้งอนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นทราบและมีให้ร่วมพิจารณาร้องทุกข์นั้น เว้นแต่จะพิจารณา

เห็นว่า การให้อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาร้องทุกข์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริง และเป็นธรรมจะให้อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ (ข้อ ๙)

ระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องทุกข์

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้ว แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ในกรณีที่ขยายเวลาดังกล่าวข้างต้น การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน แต่ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุม

กรณีตัวอย่างแนววินิจฉัย ก.ค.ศ. เกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง

กรณีตัวอย่างที่ ๑

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๐

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชาย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุมัติให้ถอนเงินไปจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์โดยไม่ทำหลักฐานการจ่ายเงินไว้เป็นหลักฐาน พิจารณาทุนการศึกษาและพิจารณาความดีความชอบไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การที่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มโทษจากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน หนักเกินกว่ากรณีความผิด จึงให้ลดโทษเป็นโทษภาคทัณฑ์ แต่มีเหตุอันควรคงโทษเนื่องจากผู้อุทธรณ์เป็นผู้ปฏิบัติราชการด้วยดี มาโดยตลอดและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงดโทษ

ข้อเท็จจริง

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า

(๑) กรณีการเบิก-จ่ายงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนบ้านวังแสง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างทุกอย่าง แต่โรงเรียนได้มีการอนุมัติให้ถอนเงินสดไปดำเนินการจัดซื้อโดยไม่ทำหลักฐานการจ่าย (สัญญายืมเงิน) ไว้เป็นหลักฐานก่อนการจ่ายเงิน

(๒) การพิจารณาทุนการศึกษาโรงเรียนไม่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ทำการประกาศผลการคัดเลือกก่อนสิ้นการรับสมัคร เป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามประกาศ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) การพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารไม่ได้ดำเนินการตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๙.๒.๑ แต่ผู้บริหารได้ใช้ผลการประเมินที่ข้าราชการครูประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนร่วมงานทุกคน เป็นแนวทางในการเสนอเลื่อนขั้นประจำปี และได้ปรึกษาหารือกับข้าราชการครูในโรงเรียนบางคน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนาย ป. เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการสมควรลงโทษตัดเงินเดือนนาย ป. ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วเห็นชอบตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนาย ป. ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วมีมติให้เพิ่มโทษนาย ป. จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงสั่งเพิ่มโทษตามนัยมติดังกล่าว

นาย ป. อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า

(๑) กรณีการเบิก-จ่ายงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนบ้านวังแสง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างทุกอย่าง แต่โรงเรียนได้มีการอนุมัติให้ถอนเงินสดไปดำเนินการจัดซื้อ โดยไม่ทำหลักฐานการจ่าย (สัญญายืมเงิน) ไว้เป็นหลักฐานก่อนการจ่ายเงินซึ่งผู้อุทธรณ์ได้ให้การแก้ข้อกล่าวหา โดยขัดแย้งว่าได้บริหารงบประมาณโดยยึดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ สอดคล้องกับคำให้การของพยานซึ่งต่างก็ให้การว่าการจัดซื้อจัดจ้างของโรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีเป็นเพียงความบกพร่องที่ไม่ทำเป็นสัญญา ยืมเงินไว้เป็นหลักฐานก่อนการจ่ายเงิน แต่เชื่อว่ามีหลักฐานว่าจ่ายให้ผู้ใดไปจัดซื้อและคงเป็นเพียงการจัดซื้อ เล็กน้อยที่ใช้งบประมาณไม่มากนัก และจัดซื้อทันทีในวันที่เบิกเงินไป โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เบิกเงินไปเก็บไว้กับตนเองเป็นเวลานาน หรือมีการนำเงินของทางราชการไปหมุนใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวแต่ประการใดไม่ แต่ถ้าหากเป็นเงินงบประมาณจำนวนมากผู้อุทธรณ์ก็ได้จัดให้มีการทำสัญญายืมเงิน ซึ่งปรากฏหลักฐานสัญญา ยืมเงินโครงการอาหารกลางวันในสำนวนการสอบสวนที่ผู้อุทธรณ์ดำเนินการให้นางทองปักษ์ทำสัญญายืมเงิน จำนวน ๖,๓๓๖ บาท ข้อกล่าวหาประเด็นนี้คณะกรรมการสอบสวนก็ได้สอบสวนให้สิ้นกระแสความว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดจริงหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามเห็นว่าไม่จำเป็นต้องสอบสวนเพิ่มเติมอีกเพราะไม่มีผลเปลี่ยนแปลง ใด ๆ ในทางที่เป็นโทษได้อีกเนื่องจากกรณีของผู้อุทธรณ์อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการล้างมลทินตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงถือว่าเป็นความผิดวินัย อันเป็นเพียงความผิดวินัยเล็กน้อยเท่านั้น

(๒) กรณีการพิจารณาทุนการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการประกาศรับสมัครนักเรียน ตามหลักเกณฑ์การขอรับทุน ซึ่งพยานทั้งที่เป็นครูและนักเรียนต่างให้การว่า ในการจัดสรรทุนได้แจ้งให้ครูประจำชั้นคัดเลือกเด็กโดยยึดหลักความจำเป็นคือ เด็กที่ยากจน นิสัยดี เคยได้รับหรือไม่เคยได้รับทุนมาก่อน เสนอเจ้าหน้าที่ทุนและคณะกรรมการพิจารณา แล้วรวบรวมส่งสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาต่อไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนับว่าโปร่งใส ไม่มีข้อพิรุธสงสัยว่าจะเป็นการดำเนินการ โดยไม่เป็นธรรมแต่ประการใด เมื่อมีการดำเนินการแล้วเสร็จโดยเร็วและทำการประกาศผลการคัดเลือกก่อนสิ้น การรับสมัคร จึงเห็นว่าไม่เป็นความผิดวินัยแต่อย่างใด

(๓) กรณีการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาแล้วเห็นว่า พยานต่างให้การว่าผู้อุทธรณ์ปฏิบัติ อย่างโปร่งใสตามขั้นตอนโดยประชุมครูชี้แจง แล้วแจกแบบประเมินที่จัดทำขึ้นให้ครูทุกคนได้ประเมินตนเอง และเพื่อนร่วมงานเสร็จแล้วส่งคืนผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความดีความชอบ พยานให้การว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดเนื่องจากครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตนเอง การพิจารณายึดหลัก ความถี่ห่างประกอบด้วย คณะกรรมการมีหน้าที่จัดเรียงลำดับและผู้อุทธรณ์นำผลการพิจารณาเสนอต่อศูนย์ฯ และยังมีพยานให้การว่าสำหรับนางทองปักษ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น บ่อยเหมือนกันแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ปัญหาให้พยานให้การว่า การส่งรายชื่อสำรองไปศูนย์นั้นทราบ ว่าผู้อุทธรณ์ส่งชื่อนายศราวุธไปเท่านั้น ส่วนนางทองปักษ์ผู้อุทธรณ์ได้แจ้งในที่ประชุมว่าให้นางทองปักษ์จัดส่ง เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการดำเนินการโครงการทัศนศึกษาและโครงการอาหารกลางวันให้เรียบร้อย ผู้อุทธรณ์จะเสนอสำรองไปให้ศูนย์ ดังนี้ เห็นว่าเป็นดุลพินิจของผู้อุทธรณ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ขอจะ เสนอชื่อผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสำรองไปให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือพิจารณา หรือไม่ และกรณีก็มีใช่เป็นการพิจารณาเสร็จเด็ดขาดโดยอำนาจของผู้อุทธรณ์แต่เพียงผู้เดียว กอปรกับ การพิจารณาดังกล่าวครูในโรงเรียนต่างเห็นว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด โปร่งใส และเป็นธรรมแล้ว หาได้มี

พยานหลักฐานใดบ่งชี้ว่า ผู้อุทธรณ์กระทำการพิจารณาโดยไม่สุจริตแต่อย่างใดไม่ จึงยังไม่อาจถือได้ว่าผู้อุทธรณ์ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

กล่าวโดยสรุป การที่ผู้อุทธรณ์ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งเพิ่มโทษมีมูลเหตุจากความขัดแย้ง ที่ผู้อุทธรณ์ พยายามดำเนินการให้ทางทองปักษ์และนายศราวุธ ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยจัดส่งเอกสารล้างหนี้เกี่ยวกับเงิน โครงการทัศนศึกษา และโครงการอาหารกลางวันให้เรียบร้อย เมื่อผู้ถูกดำเนินการทางวินัยทั้งสองคน ไม่ดำเนินการ ผู้อุทธรณ์จึงตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ แต่กลับถูกนางทองปักษ์ร้องเรียนกล่าวหา จึงถูกผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ดำเนินการทางวินัยแก่ทั้งผู้อุทธรณ์และนางทองปักษ์,นายศราวุธ ผู้ถูกดำเนินการทางวินัย แต่ภายหลังผู้ถูกดำเนินการทางวินัย กลับไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด หากแต่ผู้อุทธรณ์ได้รับโทษแต่เพียงผู้เดียว โดยถูกเพิ่มโทษเป็นโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ทั้งที่เป็นเรื่องขัดแย้งกันเล็กน้อย สมควรที่ ผู้อุทธรณ์จะได้รับความเป็นธรรม โดยการว่ากล่าวตักเตือนเช่นเดียวกับผู้ถูกดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ฟังขึ้น บางส่วน สมควรงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นเพียงความผิดวินัยเล็กน้อยตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา นั้น หนักเกินกว่ากรณีความผิด อุทธรณ์ฟังขึ้นบางส่วนสมควรลดโทษให้แก่ผู้อุทธรณ์จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นโทษภาคทัณฑ์ แต่มีเหตุอันควรงดโทษเนื่องจากผู้อุทธรณ์เป็นผู้ปฏิบัติราชการด้วยดีมา โดยตลอดและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงดโทษให้แก่ผู้อุทธรณ์ โดยว่ากล่าวตักเตือน

กรณีตัวอย่างที่ ที่ ๒

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงโทษนักเรียนที่หนีเรียน โดยการใช้โซ่ล่ามนักเรียนไว้กับ ต้นไม้ภายในโรงเรียน และจัดให้มีการประกาศทางเครื่องขยายเสียงเพื่อให้นักเรียน คนอื่นๆ ไปดูนักเรียนที่ถูก ล่ามโซ่ว่าเป็นตัวประหลาด การกระทำดังกล่าวเป็นการกดขี่ข่มเหงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนปราศจากเสรีภาพใน ร่างกาย เป็นกรณีกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาง ด. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ ชำนาญการ พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น กรณีกระทำ ผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในเรื่องลงโทษนักเรียนที่หนีเรียนจำนวนสองคน โดยการใช้โซ่ล่ามนักเรียน ไว้กับต้นไม้ ภายในโรงเรียน และจัดให้มีการประกาศทางเครื่องขยายเสียงเพื่อให้นักเรียนคนอื่นๆ ไปดูนักเรียนที่ถูกล่ามโซ่ ว่าเป็นตัวประหลาด การกระทำดังกล่าวเป็นการกดขี่ข่มเหงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน ทั้งสองปราศจากเสรีภาพใน ร่างกาย โดยผู้อุทธรณ์โต้แย้งข้อกฎหมายว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชอบด้วย กฎหมายและข้อเท็จจริง

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า ในประเด็นข้อกฎหมายว่า คำสั่งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า

มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจากผู้อุทธรณ์ลงโทษนักเรียนในบริเวณ โรงเรียน ภ. ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียน ภ. ได้สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า กรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง จึงได้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ ๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๑ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้อุทธรณ์ กรณีทำโทษนักเรียนไม่เหมาะสม โดยการใช้โซ่ล่ามนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๒ คน เป็นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง โดยอาศัยอำนาจ ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งดังกล่าวได้ทำการแจ้งข้อกล่าวหา ตามบันทึกการแจ้ง และรับทราบข้อกล่าวหาตามข้อ ๒๓ (แบบ สว. ๒) ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ โดยผู้อุทธรณ์ได้ลงนามรับทราบและ บันทึกถ้อยคำปฏิเสธข้อกล่าวหา ตามแบบบันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหา (แบบ สว. ๔) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ และคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนพยานแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงมีมติให้ตักเตือนข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ สว. ๓) แล้วรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ต่อไป จึงถือว่าคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงได้ดำเนินการสอบสวนตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยการแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้อุทธรณ์ทราบ และเมื่อจากการรับฟังพยาน ต่าง ๆ ฟังได้ว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็สามารถนำเสนอผู้สั่งแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวน ให้พิจารณาได้ และเมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาเห็นว่า กรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็สามารถตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงได้ในกรณีนี้ เมื่อผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และคณะกรรมการสอบสวนชุดดังกล่าว ได้แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้อุทธรณ์ทราบ ตามบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา ตามข้อ ๒๓ (แบบ สว. ๒) ผู้อุทธรณ์ได้ลงชื่อรับทราบคำสั่ง เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๑ และต่อมาได้มีการแจ้งบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ สว. ๓) ตามข้อ ๒๔ ผู้อุทธรณ์ได้ลงชื่อรับทราบ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๑ จึงถือได้ว่ากระบวนการในส่วนนี้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว การกล่าวอ้างของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้มีอจรับฟังได้

ประเด็นข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้อุทธรณ์ได้รับคำสั่งโรงเรียน ภ. เรื่อง มอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายพัฒนาผู้เรียนปีการศึกษา ๒๕๕๐ มีหน้าที่สอดส่องดูแลความประพฤตินักเรียน มิให้กระทำการใด ๆ ในทางเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของตนเองและของโรงเรียน หรือกระทำการที่ขัดต่อระเบียบวินัยของโรงเรียน ควบคุมการมาเรียนของนักเรียน ปรากฏว่าเด็กชาย ก. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๑/๖ และเด็กชาย ข. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑/๗ ไม่เข้าห้องเรียนอยู่เสมอ ผู้อุทธรณ์จึงได้เชิญผู้ปกครองของนักเรียนทั้งสองมาเพื่อร่วมกันหาทางป้องกันและแก้ไข เพื่อไม่ให้เด็กนักเรียนทั้งสองหนีเรียน ดังที่ผ่านมาแต่ปรากฏว่าเด็กนักเรียนทั้งสองยังคงหนีเรียน ไม่เข้าห้องเรียนอีกจนกระทั่งวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๐ ผู้อุทธรณ์เรียกเด็กนักเรียนทั้งสองคนมาพบ แต่เด็กนักเรียนทั้งสองคนวิ่งหนีเมื่อผู้อุทธรณ์ติดตามนักเรียนมาได้จึงพานักเรียนทั้งสองคนมาที่ต้นไม้บริเวณใกล้ ๆ อาคารพัฒนาผู้เรียน แล้วนำโซ่สำหรับคล้องรถจักรยานและจักรยานยนต์เพื่อป้องกันการสูญหาย ที่มีอยู่บริเวณนั้น คล้องที่เอวนักเรียนทั้งสองคน ในลักษณะหลวม ๆ ไม่เกิดการบีบรัดทำให้ได้รับบาดเจ็บแต่อย่างใด พาดคล้องกับต้นไม้ป้องกันไม่ให้เด็กนักเรียนหนีไปอีก จากนั้นก็ได้อบรมนักเรียนดังกล่าวและแจ้งให้ประชาสัมพันธ์ประกาศให้ปศุสัตว์ประหลาดที่ชอบหนีเรียน โดยมีผู้ไปดูประมาณ ๒๐ - ๓๐ คน และใช้เวลาในการอบรมสั่งสอนประมาณ ๒๐ นาที แล้วจึงให้เด็กนักเรียนทั้งสองคนเข้าห้องเรียนตามปกติ ในส่วนการดำเนินคดีอาญากับผู้อุทธรณ์ นั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มอบอำนาจให้นาย ร. นิติกร

เข้าแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร ให้ดำเนินคดีกับผู้อุทธรณ์ให้ถึงที่สุด กรณีลงโทษนักเรียน โดยการล่ำมโซ่ติด กับต้นไม้ ซึ่งคดีดังกล่าวพนักงานสอบสวนได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการอีก ทางหนึ่งด้วย โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่า เรื่องที่พนักงานสอบสวนส่งมาตามมาตรา ๘๙ และก่อให้เกิด ความเสียหายต่อราชการเพียงเล็กน้อย จึงให้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยต่อไป ในส่วน การดำเนินคดีอาญานั้น อัยการมีความเห็นว่า ในคดีนี้ผู้เสียหายไม่ได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนแต่อย่างใด พนักงานสอบสวนจึงไม่มีอำนาจสอบสวน พนักงานอัยการไม่มีอำนาจพิจารณาสั่งคดีได้ ดังนั้น จึงต้องส่งสำนวน คืบ ซึ่งผู้อุทธรณ์ได้ยอมรับว่ามีการลงโทษในลักษณะดังกล่าวจริง แต่ทำไปเพื่ออบรมสั่งสอน มิได้มีเจตนาที่จะ ประจานหรือทำให้นักเรียนเสื่อมเสียอิสรภาพแต่อย่างใด อีกทั้งผู้ปกครองนักเรียนและ นักเรียนผู้เสียหายก็ไม่ ตัดใจเอาเรื่อง และเห็นว่ากรณีที่ผู้อุทธรณ์ลงโทษนักเรียนก็ด้วยเจตนาดีหวังให้ นักเรียนกลับตนเป็นคนดี แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของการลงโทษนักเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยการลงโทษนักเรียนและ นักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๖ กำหนดว่า “ห้ามลงโทษนักเรียนและนักศึกษา ด้วยวิธีรุนแรงหรือแบบกลั่นแกล้ง หรือลงโทษด้วยความโกรธหรือด้วยความพยาบาท โดยให้คำนึงถึงอายุของนักเรียนหรือนักศึกษาและความร้ายแรงของพฤติกรรมประกอบการลงโทษด้วย การลงโทษนักเรียน หรือนักศึกษาให้เป็นไปเพื่อเจตนาที่ จะแก้นิสัยและความประพฤติไม่ดีของนักเรียนหรือนักศึกษาให้รู้สำนึกในความผิดและกลับประพฤติตนในทางที่ ดีต่อไป...” แม้ผู้อุทธรณ์จะกล่าวอ้างว่าตนมีเจตนาที่จะแก้นิสัย และความประพฤติไม่ดีของนักเรียนให้รู้สำนึก ในความผิด และกลับประพฤติตนในทางที่ดีที่ทั้งนักเรียน ผู้เสียหาย ทั้งสองคนและผู้ปกครองไม่ตัดใจเอาความ ก็ตาม แต่การลงโทษนักเรียนด้วยวิธีดังกล่าวเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การลงโทษนักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ อันเป็น การกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่การที่ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) มีมติให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๑ ขั้น ระดับแห่งการลงโทษหนักเกินกว่า กรณีความผิด เห็นสมควรมีมติลดโทษให้ผู้อุทธรณ์เป็นลงโทษ ภาควัตถุ ให้เหมาะสมแก่กรณีความผิดต่อไป

มติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติกรรมของ ผู้อุทธรณ์เป็นการลงโทษนักเรียนไม่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ ลงโทษนักเรียนและ นักศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ อันเป็นการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไป ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่การที่ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออก จากราชการ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๖ มีมติ ให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ระดับแห่งการลงโทษหนักเกินกว่า กรณีความผิด จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ลด โทษผู้อุทธรณ์ จากโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ลงเป็นโทษ ภาควัตถุ ให้เหมาะสมแก่กรณีความผิดต่อไป

กรณีตัวอย่างที่ ๓

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหญิง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา อุทธรณ์คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน กรณีจงใจ เจตนา กระทำการกล่าวหาใส่ความผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นโดยข้อความ อันเป็นเท็จ กลั่นแกล้งเขียน หนังสือร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยไม่ใช้สิทธิตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นการสร้าง ปัญหาและสร้างความยุ่งยากให้แก่หน่วยงานและผู้อื่น สร้างความแตกแยกในหมู่คณะและใส่ความทั้งที่ไม่มี

พยานหลักฐาน เป็นการใส่ความเท็จทำให้ผู้อื่น หลงเชื่อตาม กลั่นแกล้งให้ผู้อื่นถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกรณีเป็นความผิดเล็กน้อยตามมาตรา ๘๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังขึ้น จึงเห็นสมควรให้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่ง ลดโทษให้แก่ผู้อุทธรณ์จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นโทษภาคทัณฑ์ ให้เหมาะสมกับกรณีความผิดต่อไป

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาง จ. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทธรณ์คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน กรณีจึงใจ เจตนากระทำการกล่าวหาใส่ความผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นโดยข้อความอันเป็นเท็จ กลั่นแกล้งเขียนหนังสือ ร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยไม่ใช่สิทธิตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นการสร้างปัญหา และสร้างความยุ่งยากให้แก่หน่วยงานและผู้อื่น สร้างความแตกแยกในหมู่คณะและใส่ความทั้งที่ไม่มีพยานหลักฐาน เป็นการใส่ความเท็จทำให้ผู้อื่นหลงเชื่อตาม กลั่นแกล้งให้ผู้อื่นถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย

กรณีสืบเนื่องจากกรณีที่ผู้อุทธรณ์ร้องเรียนกล่าวหาว่านาย ง. รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ก. กระทำอนาจารผู้อุทธรณ์โดยการดึงผู้อุทธรณ์เข้าไปสวมกอด ๓ ครั้ง ยกขาพาดตักผู้อุทธรณ์ และข่มขู่กลั่นแกล้งผู้อุทธรณ์ ให้ไม่ได้รับการพิจารณาจัดให้ลงกรอบอัตราค่าจ้าง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาและ ดำเนินการทางวินัยนาย ง. ในกรณีดังกล่าว แล้วส่งลงโทษตัดเงินเดือนนาย ง. ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน (ในชั้นอุทธรณ์ได้รับการลดโทษเป็นภาคทัณฑ์) และสั่งให้นาย ง. ไปช่วยราชการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข. ต่อมาผู้อุทธรณ์ก็ได้รับการจัดให้ลงกรอบอัตราค่าจ้างที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก. แล้ว แต่ผู้อุทธรณ์ยังคงมีความเคลือบแคลงสงสัยและคับข้องใจ เนื่องจากเห็นว่า การพิจารณาความผิด นาย ง. นั้น ไม่ครบถ้วนตามข้อเท็จจริง และโทษที่ได้รับนั้นเบาเกินไป มีความประสงค์ให้นาย ง. ได้รับโทษสถานหนัก จึงทำหนังสือร้องเรียนกล่าวหา นาย ง. ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ว่าราชการจังหวัดและฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ซึ่งเป็นการใช้สิทธิเสรีภาพทั่วไปของผู้อุทธรณ์เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมและคาดหวังโดยสุจริตว่าความทุกข์ ความคับข้องใจของตนจะได้รับการบรรเทาหรือปลดเปลื้องไป

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ท การแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า ปัญหาข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นโต้แย้ง

ผู้อุทธรณ์โต้แย้งว่า นาย พ. ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ ผู้อุทธรณ์เป็นคู่กรณีกับผู้อุทธรณ์ในคดีในศาลปกครอง จึงเป็นบุคคลต้องห้ามมีลักษณะไม่เป็นกลาง ตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่าบทบัญญัติมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งบัญญัติลักษณะต้องห้ามของเจ้าหน้าที่หรือกรรมการที่จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้นั้น มีจุดมุ่งหมายที่จะใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการที่เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาเนื้อหาสาระหลักของเรื่อง ซึ่งผลการพิจารณาจะนำไปสู่การออกคำสั่งทางปกครองได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาทางปกครองในเนื้อหาสาระ ของเรื่องได้รับการพิจารณาจากบุคคลที่เป็นกลาง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในทางที่เป็นคุณหรือโทษกับคู่กรณี อันอาจทำให้ข้อยุติในผลการพิจารณาทางปกครองไม่เป็นธรรมอย่างแท้จริง ดังนั้น ในการพิจารณาว่า การกระทำของเจ้าหน้าที่หรือกรรมการที่จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ ตามมาตรา ๑๓ หรือ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงต้องพิจารณาขอบเขตการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่นั้น ต้องเสียความเป็นกลางหรือไม่ มิใช่หมายถึงเจ้าหน้าที่ทุกคนในชั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการพิจารณาทางปกครอง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการทางปกครอง

ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้เลย ซึ่งการพิจารณาทางปกครองในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ นั้น เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาเนื้อหาสาระของเรื่องว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยหรือไม่ เพียงใด อันจะนำไปสู่การออกคำสั่งลงโทษทางวินัยต่อไป ได้แก่ กรรมการในคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาความผิดและพิจารณาโทษทางวินัย ส่วนนาย พ. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้อุทธรณ์นั้น โดยที่ในชั้นการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยผู้ออกคำสั่งมิใช่เป็นผู้พิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย อันเป็นเนื้อหาสาระของเรื่อง แต่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย เพื่อดำเนินการพิจารณาเนื้อหาสาระของเรื่องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยไม่ว่าผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้นก็จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติเช่นเดียวกัน การพิจารณาทางปกครองสำหรับการดำเนินการทางวินัยจึงต้องถือว่าเริ่มตั้งแต่การดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้อุทธรณ์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาข้อกฎหมายในประเด็นต่อมาผู้อุทธรณ์โต้แย้งว่า การพิจารณาดำเนินการทางวินัย ผู้อุทธรณ์ผู้บังคับบัญชากับพวกมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นการปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยนั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อุทธรณ์ในกรณีนี้ คณะกรรมการสอบสวน ได้ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เห็นสมควรลงโทษ ปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เห็นสมควรลงโทษตัดเงินเดือน ผู้อุทธรณ์ ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน จึงเป็นกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แล้วแต่กรณี เห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีจึงต้องนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ วรรคสี่ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ แม้ในครั้งแรกผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน โดยมีได้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาก่อนตามกระบวนการขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการมิชอบด้วยกฎหมายก็ตาม แต่ต่อมาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก็ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายกเลิกคำสั่งลงโทษ ดังกล่าวแล้วนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติให้ลงโทษตัดเงินเดือน ผู้อุทธรณ์ ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงโทษตัดเงินเดือนผู้อุทธรณ์ ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน ตามมติดังกล่าว กรณีจึงเป็นการปฏิบัติโดย ถูกต้องครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว การพิจารณาดำเนินการทางวินัยตลอดจนการสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์จึงเป็นการชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

ปัญหาข้อเท็จจริง

กรณีมีประเด็นจำต้องวินิจฉัยว่า พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยหรือไม่ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีสืบเนื่องจากการที่ผู้อุทธรณ์ร้องเรียนกล่าวหาว่านาย ง. รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทำอนาจารผู้อุทธรณ์โดยการดึงผู้อุทธรณ์เข้าไปสวมกอด ๓ ครั้ง ยกขาพาดตักผู้อุทธรณ์ และข่มขู่กลั่นแกล้งผู้อุทธรณ์ ให้ไม่ได้รับการพิจารณาจัดให้ลงกรอบอัตรากำลัง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาและดำเนินการทางวินัย นาย ง. ในกรณีดังกล่าวแล้วสั่งลงโทษตัดเงินเดือน นาย ง. ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน (ในชั้นอุทธรณ์ได้รับการลดโทษเป็นภาคทัณฑ์) และสั่งให้นาย ง. ไปช่วยราชการที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข. ต่อมาผู้อุทธรณ์ก็ได้รับการจัดให้ลงกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว แต่ผู้อุทธรณ์ยังคงมีความเคลือบแคลงสงสัยและคับข้องใจ เนื่องจากเห็นว่า การพิจารณาความผิด นาย ง. นั้น ไม่ครบถ้วนตามข้อเท็จจริง และโทษที่ได้รับนั้น เบาเกินไป มีความประสงค์ให้นาย ง. ได้รับโทษ สถานหนัก จึงทำหนังสือร้องเรียนกล่าวหานาย ง. ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ว่าราชการจังหวัด และฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ซึ่งเป็นการใช้สิทธิเสรีภาพทั่วไปของผู้อุทธรณ์ เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม และคาดหวังโดยสุจริตว่าความทุกข์ความคับข้องใจของตนจะได้รับการบรรเทาหรือปลดเปลื้องไป แต่อย่างไรก็ดีการใช้สิทธิเสรีภาพดังกล่าวจะยังคงสุจริตอยู่ตราบเท่าที่ไม่เกินขอบเขตแห่งกฎหมาย และไม่เป็นการกระทบสิทธิของบุคคลอื่น หรือทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย การที่ผู้อุทธรณ์ร้องเรียนกล่าวหาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคคลอื่นๆ ว่าให้การช่วยเหลือ นาย ง. ไม่ให้ถูกรับโทษและไม่ให้ถูกย้าย ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบและไม่เที่ยงธรรมในหลายๆ เรื่องนั้น ย่อมเป็นเหตุให้บุคคลผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย หากข้อกล่าวหาดังกล่าวปราศจากมูลความจริง อันครกว่าหาเช่นนั้นแล้ว พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยสุจริต เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ นาย ง. ตามที่ผู้อุทธรณ์กล่าวหาแล้ว และเห็นว่า นาย ง. กระทำผิดตามข้อกล่าวหา และสั่งลงโทษดังกล่าว และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จะมีมติลงโทษให้นาย ง. จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน เป็นโทษภาคทัณฑ์ก็ตาม การดำเนินการทางวินัยแก่นาย ง. ดังกล่าวก็ยังถือได้ว่าถูกต้อง และเหมาะสมตามพฤติการณ์แห่งกรณี ส่วนข้อกล่าวหาอื่น ๆ ของผู้อุทธรณ์พิจารณาพยานหลักฐานในสำนวน การสอบสวนแล้วเห็นว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่ผู้อุทธรณ์กล่าวหาแต่อย่างใด พฤติการณ์แห่งการร้องเรียน กล่าวหาของผู้อุทธรณ์จึงปราศจากความจริง ย่อมมีมูลอันครกว่ากล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง การที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้อุทธรณ์จึงเป็นการดำเนินการตามกฎหมายและตามมูลกรณี ที่ปรากฏ หาเป็นการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนโดยเป็นเท็จตามที่ผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างไม่ และเมื่อพิจารณาพยานหลักฐานจากการ สอบสวนไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอย่างใด ๆ ตามที่ผู้อุทธรณ์ร้องเรียนกล่าวหา พฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ย่อมถือ ได้ว่าเป็นความผิดวินัย กรณีกลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง เป็นเหตุให้ผู้อื่น ได้รับความเสียหายไม่ถึงร้ายแรง ตามมาตรา ๘๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

กรณีมีปัญหาข้อเท็จจริงที่จำต้องวินิจฉัยในประเด็นต่อมาว่า ตามพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์ สมควรลงโทษผู้อุทธรณ์สถานใดและเพียงใด ซึ่งผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัย แก่ผู้อุทธรณ์ไม่มีความเป็นธรรม ไม่มีความยุติธรรม นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า มูลกรณีของเรื่องนี้เกิดขึ้น เนื่องจากผู้อุทธรณ์ถูกนาย ง. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชา กระทำอนาจาร โดยดึงผู้อุทธรณ์เข้าไปสวมกอด ๓ ครั้ง และแสดงพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม โดยการยกขาขึ้นพาดบนขาของผู้อุทธรณ์ต่อหน้าบุคคลอื่น ๆ หลายคน ผู้อุทธรณ์ย่อมได้รับความอับอายและรู้สึก ว่า ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามในศักดิ์ศรี และถูกกดขี่ข่มเหงทางจิตใจอย่างร้ายแรง เมื่อผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับการจัดลงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ย่อมเป็นธรรมดาที่ผู้อุทธรณ์จะคิดเข้าใจเองว่าถูกกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจนั้น การที่ผู้อุทธรณ์ร้องเรียนกล่าวหา ก็เพื่อร้องขอความเป็นธรรม และแม้จะกล่าวพาดพิงถึงบุคคลอื่นในทางเสียหายอยู่บ้างก็เป็นผลจากความคับข้องใจและเข้าใจว่าตนสามารถ ใช้สิทธิร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้มีอำนาจ ตลอดจนฟ้องคดีต่อศาลเพื่อขอให้ปลดเปลื้องทุกข์ของตน ได้โดยสุจริต จึงเห็นว่า การที่ผู้อุทธรณ์กระทำไปก็ด้วยเหตุที่ตนถูกข่มเหงอย่างร้ายแรง ด้วยเหตุอันไม่เป็นที่ชอบธรรม และมีความคับข้องใจในการกระทำของผู้บังคับบัญชาตามสมควรการพิจารณาโทษผู้อุทธรณ์ในกรณีดังกล่าว แม้ว่าผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

แต่ก็ต้องพิจารณาลงโทษให้เหมาะสมกับกรณีความผิดด้วย พิจารณาแล้วเห็นว่า ระดับโทษของความผิดวินัยกรณีเช่นเดียวกันนี้ที่ผ่านมาจะมีมาตรฐานโทษ คือ ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ แล้วแต่กรณี ประกอบกับ ผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดด้วยความคับข้องใจดังได้กล่าวมาแล้ว และโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม จึงเห็นว่าพฤติการณ์ของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกรณีเป็นความผิดเล็กน้อยตามมาตรา ๘๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ในประเด็นนี้ฟังขึ้น จึงเห็นสมควรให้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลดโทษให้แก่ผู้อุทธรณ์จากโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน เป็นโทษภาคทัณฑ์ ให้เหมาะสมกับกรณีความผิดต่อไป

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง

กรณีตัวอย่างที่ ๑

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับราษฎร เขารถยนต์จากผู้ประกอบการให้เขารถยนต์หลายรายโดยมีเจตนาไม่สุจริต พฤติการณ์เป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ การที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษปลดออกจากราชการเหมาะสม กับกรณีความผิดแล้ว

ข้อเท็จจริง

นาง ข. ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องมีพฤติกรรมร่วมกับนาย ธ. และนาย ว. ทำสัญญาเช่ารถยนต์ของผู้อื่นแล้วไม่นำรถยนต์ไปส่งคืน ให้แก่เจ้าของจำนวนหลายคัน นาย ธ. ได้เช่ารถยนต์ยี่ห้อโตโยต้า รุ่นโคโลล่าอัลติส หมายเลขทะเบียน วส ๓๓๗๗ กรุงเทพมหานคร จากบริษัท ส. โดยมีผู้อุทธรณ์เป็นผู้ค้าประกันสัญญา ตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๐ เมื่อครบกำหนดนาย ธ. ไม่นำรถมาคืน บริษัท ส. จึงแจ้งความดำเนินคดี กับนาย ธ. และผู้อุทธรณ์ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล ท.ดำเนินคดีกับนาย ธ. ข้อหายักยอกทรัพย์ แต่เพียงคนเดียว ส่วนผู้อุทธรณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจมิได้ดำเนินคดีหรือดำเนินการใด ๆ กับผู้อุทธรณ์แต่อย่างใด

นาย ธ. ได้เช่ารถยนต์ยี่ห้อฮอนด้า รุ่นแฉิส หมายเลขทะเบียน กล ๒๔๗ เชียงใหม่ จากบริษัท ข. ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๕๐ โดยมีผู้อุทธรณ์เป็นผู้ค้าประกัน เมื่อครบกำหนด ต้องคืนรถเช่าปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ขอเช่ารถต่อเป็นเวลา ๖ - ๑๐ วัน จนกระทั่งวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๕๐ นาย ธ. ก็ยังไม่ได้นำรถยนต์ที่เช่ามาคืนให้กับบริษัท ข. ดังนั้น บริษัท ข. จึงได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร ร. ในข้อหายักยอกทรัพย์กับนาย ธ. และผู้อุทธรณ์ โดยพนักงานสอบสวนได้ออกหมายจับที่ ๔๐๒/๒๕๕๑, ๔๐๔/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๑ เห็นควรสั่งฟ้องนาย ธ. และผู้อุทธรณ์ และได้ส่งสำนวนในข้อหาการจังหวัดแล้ว แต่มิได้มีการติดตามตัวผู้อุทธรณ์มาดำเนินคดีแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่ผู้อุทธรณ์มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง

ผู้อุทธรณ์ได้เช่ารถยนต์ยี่ห้อเชฟโรเลต รุ่นโคโลราโด หมายเลขทะเบียน กข ๓๑๓๕ หนองบัวลำภู จากร้าน ฟ. จังหวัด อ. ตั้งแต่วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เมื่อครบกำหนดแล้วผู้อุทธรณ์ไม่นำ รถมาคืนให้กับร้าน ฟ. ต่อมามีการแจ้งความดำเนินคดีกับผู้อุทธรณ์ และฟ้องเป็นคดีอาญาต่อศาลชั้นต้น ในข้อหาาร่วมกัน

ยกยกทรัพย์ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐ ศาลแขวงอุดรธานีพิพากษาให้จำคุกผู้อุทธรณ์ และให้ชดใช้ค่าเสียหายของรถยนต์คันดังกล่าวกับโจทก์ผู้อุทธรณ์ได้ผู้อุทธรณ์คำพิพากษาศาลชั้นต้นต่อศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์พิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลชั้นต้น ผู้อุทธรณ์ได้ฎีกาคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาผู้อุทธรณ์ได้ยอมชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ เป็นเงินจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์จึงได้ถอนฟ้องคดีดังกล่าว

ผู้อุทธรณ์ได้เช่ารถยนต์ยี่ห้อฮอนด้า รุ่นแจ๊ส หมายเลขทะเบียน กจ ๙๕๔๘ อุดรธานี จากร้าน ร. ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๐ แล้วไม่นำรถยนต์คันดังกล่าวส่งคืนตามกำหนด ต่อมาเจ้าของ ร้าน ร. ได้ขายกิจการร้านค้าให้กับนางสาว ส. โดยนางสาว ส. ไม่ทราบว่า การดำเนินคดีกับผู้อุทธรณ์ไปถึงขั้นตอนใดแล้ว

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ) พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้ร่วมกับนาย ธ. และนาย ว. เช่ารถยนต์จากผู้ประกอบการให้เช่ารถยนต์ แล้วนำรถคันที่เข้าไปให้นาย ค. นาย ก. ไม่ทราบนามสกุล ใช้หรือเช่าช่วงต่อ เมื่อนาย ค. หรือนาย ก. ไม่นำรถยนต์ คันที่เช่ามาคืน เมื่อครบกำหนด ผู้อุทธรณ์ก็น่าที่จะเช็คหลายไม่เช่าให้บุคคลดังกล่าวใช้อีก แต่ผู้อุทธรณ์กลับไปเช่ารถยนต์ทั้งในฐานะผู้เช่าหรือผู้ค้าประกันให้กับนาย ค. หรือนาย ก. ใช้อีกจำนวนหลายคัน โดยเช่าจากสถานประกอบการให้เช่ารถยนต์หลายสถานที่และหลายครั้ง ทั้งที่ยังไม่สามารถติดตามรถเช่า คันเดิมมาคืนได้ แสดงให้เห็นว่าผู้อุทธรณ์มีเจตนาร่วมกับนาย ธ. และนาย ว. เช่ารถยนต์จากร้านค้า ผู้ประกอบการให้เช่ารถโดยมีเจตนาไม่สุจริต ทั้งในฐานะผู้เช่าหรือผู้ค้าประกัน โดยมีการเช่ารถยนต์หลายคัน ซึ่งหากไม่มีเจตนาในการฉ้อโกงเจ้าของร้านรถเช่า เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่ารถแล้วผู้ร่วมเช่ารถยนต์ไม่นำรถยนต์คันที่เช่ามาคืน ผู้อุทธรณ์ก็น่าที่จะแก้ปัญหาเช่ารถยนต์คันดังกล่าวแล้วไม่ทำการเช่ารถยนต์ในครั้งต่อมา แต่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ได้ทำการเช่ารถยนต์คันอื่นอีกในช่วงระยะเวลาเดียวกันอีกหลายคัน จึงรับฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์มีเจตนาเช่ารถยนต์มาโดยไม่สุจริต พฤติการณ์เป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น เห็นควรยกอุทธรณ์

มติอ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์ ได้ร่วมกับนาย ธ. และนาย ว. เช่ารถยนต์จากผู้ประกอบการให้เช่ารถยนต์ แล้วนำรถคันที่เข้าไปให้นาย ค. นาย ก. ไม่ทราบนามสกุล ใช้หรือเช่าช่วงต่อ เมื่อนาย ค. หรือนาย ก. ไม่นำรถยนต์คันที่เช่ามาคืนเมื่อครบกำหนด ผู้อุทธรณ์ก็น่าที่จะเช็คหลายไม่เช่าให้บุคคลดังกล่าวใช้อีก แต่ผู้อุทธรณ์กลับไปเช่ารถยนต์ทั้งในฐานะผู้เช่าหรือผู้ค้าประกันให้กับนาย ค. หรือนาย ก. ใช้อีกจำนวนหลายคัน โดยเช่าจากสถานประกอบการให้เช่ารถยนต์หลายสถานที่และหลายครั้ง ทั้งที่ยังไม่สามารถติดตามรถเช่าคันเดิมมาคืนได้ แสดงให้เห็นว่าผู้อุทธรณ์มีเจตนาร่วมกับนาย ธ. และนาย ว. เช่ารถยนต์จากร้านค้าผู้ประกอบการให้เช่ารถโดยมีเจตนา ไม่สุจริต พฤติการณ์เป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกอุทธรณ์

กรณีตัวอย่างที่ ๒

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซัซซีเสพหรือรับเข้าร่างกายไม่ว่าด้วยวิธีการใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) พฤติการณ์เป็นการกระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาย ธ. ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ กรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซัซซีเสพหรือรับเข้าร่างกายไม่ว่าด้วยวิธีการใดๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า จากพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนประกอบหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ และให้โอกาสผู้อุทธรณ์ แลกการณด้วยวาจาอย่างเต็มที่แล้วรับฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๙.๓๐ น. เจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจในเขตพื้นที่รับผิดชอบ พบรถจักรยานยนต์ซัซซีโดยผู้อุทธรณ์ ซึ่งผู้อุทธรณ์เป็นบุคคลที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด เมื่อเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีท่าทางมีพิรุณน่าสงสัย จึงเรียกตรวจ ผลการตรวจไม่พบสิ่งของผิดกฎหมาย แต่สงสัยว่าจะเสพ ยาบ้ามาจึงขอตรวจปัสสาวะเบื้องต้นโดยความยินยอมของผู้อุทธรณ์เอง ผลการตรวจเบื้องต้นผลเป็นบวก พบสารเสพติด (เมทแอมเฟตามีน) ในปัสสาวะ โดยผู้อุทธรณ์ยอมรับว่าได้เสพยาบ้ามา จำนวน ๓ เม็ด โดยผู้อุทธรณ์ได้ให้ชายชาวเขาไม่ทราบชื่อไปซื้อมา เจ้าหน้าที่จึงได้เชิญผู้อุทธรณ์มาตรวจปัสสาวะยืนยันผล ที่โรงพยาบาล จากผลตรวจปัสสาวะมีผลบวกพบสารเสพติดเมทแอมเฟตามีน เจ้าหน้าที่ตำรวจชุดดังกล่าวนั้น จึงได้แจ้งผู้อุทธรณ์ว่าจะต้องถูกจับและถูกควบคุมตัวไว้ที่สถานีตำรวจภูธร โดยแจ้งสิทธิของผู้ต้องหา/ผู้ถูกจับ โดยผู้อุทธรณ์ทราบและเข้าใจ และโดยกล่าวหาว่าเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ซัซซีเสพหรือรับเข้าร่างกาย ไม่ว่างด้วยวิธีใด ๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เป็นกรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) ต่อมาผู้อุทธรณ์ถูกนำตัวฟ้องต่อศาลจังหวัด ความอาญาคดีหมายเลขดำที่ ๑๓๐๑/๒๕๕๖ เรื่อง ความผิดต่อพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ ความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบกและศาลจังหวัดได้มีคำพิพากษา ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๑๓๐๖/๒๕๕๖ ระบุว่า จำเลย (ผู้อุทธรณ์) ให้การรับสารภาพ ตามข้อเท็จจริงที่กล่าวมาข้างต้น ให้ลงโทษจำคุก ๘ เดือน และปรับ ๒๐,๐๐๐ บาท จำเลย (ผู้อุทธรณ์) ให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาคดี ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง จำคุก ๔ เดือน และปรับ ๑๐,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ ๒ ปี และคุมความประพฤติของจำเลย (ผู้อุทธรณ์) ไว้มีกำหนด ๑ ปี โดยให้ไปรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติปีละ ๔ ครั้ง และให้ส่งตัวจำเลย (ผู้อุทธรณ์) เข้ารับการบำบัดรักษา จากการติดยาเสพติด ตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่พนักงานคุมประพฤติเห็นสมควร ซึ่งปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ ไม่เข้ารับการบำบัดรักษาอาการติดยาเสพติดครบตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่พนักงานคุมประพฤติกำหนด ตามคำพิพากษาของศาลจังหวัด จึงถือได้ว่ามิได้เข้ารับการบำบัดรักษาตามมติคณะรัฐมนตรีอันเป็นข้อยกเว้นที่มีให้ปฏิเสธการให้ออกจากราชการ อีกทั้งผู้อุทธรณ์ได้ให้การรับสารภาพและบันทึกเป็นหนังสือ ต่อคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยให้การเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ ว่า “ข้าพเจ้าขอรับสารภาพตามข้อกล่าวหา” และให้การเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ว่า “ข้าพเจ้าไม่มี

ความประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ แต่ขอรับสารภาพตามที่ถูกกล่าวหา ด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นความจริงตามที่ถูกกล่าวหา” การที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ กรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และเป็นผู้ขี้เสพยาหรือรับเข้าร่างกาย ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดๆ ซึ่งยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย พฤติการณ์เป็นการเสพยาเสพติด (ยาบ้า) ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น เห็นควรยกอุทธรณ์

มติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเป็นกรณีเสพยาเสพติดให้โทษประเภทที่ ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย และได้ถูกดำเนินคดีศาลมีคำพิพากษาว่ากระทำความผิดจริง และผู้อุทธรณ์มิได้ทำการ บำบัดให้ครบถ้วนตามคำพิพากษาจึงไม่ใช่กรณีที่จะนำมาติดคณะรัฐมนตรีที่ให้โอกาสผู้เสพยาหรือผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดแล้วมายกเว้นได้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีทำให้เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ และเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณี ความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกอุทธรณ์

กรณีตัวอย่างที่ ๓

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับนักเรียนจนตั้งครรรค์ และได้ไปจดทะเบียนสมรสกับหญิงอื่น หลังจากนั้นทำพิธีแต่งงานกับนักเรียนและจดทะเบียนสมรส พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน หรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ ระดับโทษคือไล่ออกจากราชการ การที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาย ว. ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียน พ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามคำสั่งโรงเรียน พ. ที่ ๑๘๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ต่อ ก.ค.ศ. กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ โดยมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับนักเรียน ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๓ มีผู้พบเห็นผู้อุทธรณ์พานางสาว ศ. ผู้เสียหาย ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ซ่อนท้ายรถจักรยานยนต์เข้าไปในบ้านพักและอยู่กันตามลำพัง

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓ บิดามารดาผู้เสียหายไปพบผู้อำนวยการโรงเรียน แจ้งว่า ผู้เสียหายมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับผู้อุทธรณ์และได้มีการทำบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้อุทธรณ์กับบิดา มารดาผู้เสียหาย

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ ผู้อุทธรณ์จดทะเบียนสมรสกับนางสาว ค. ที่สำนักทะเบียน อำเภอ ช. จังหวัด ล.

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ ผู้อุทธรณ์เข้าพิธีมงคลสมรสกับผู้เสียหาย

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓ ผู้เสียหายคลอดบุตร แพทย์รับรองว่าคลอดปกติ ครบ ๓๗ สัปดาห์ ๖ วัน

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๔ ผู้อำนวยการโรงเรียน พ. แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง กรณี ผู้อุทธรณ์อุทธรณ์เรียนกล่าวหาว่ามีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับนักเรียน ตามคำสั่งโรงเรียน พ. ที่ ๒๕/๒๕๕๔ ปรากฏว่ากรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผู้อำนวยการโรงเรียน พ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างร้ายแรงผู้อุทธรณ์ กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องมีความสัมพันธ์ ฉันชู้สาว กับนักเรียน ตามคำสั่งโรงเรียน พ. ที่ ๑๗๓/๒๕๕๔

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผู้อุทธรณ์จดทะเบียนหย่ากับนางสาว ค. ที่สำนักทะเบียนอำเภอ ม. จังหวัด อ.

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาตามแบบ สว.๒ ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ ซึ่งผู้อุทธรณ์ได้มีบันทึกลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ว่าไม่ขอลงชื่อรับทราบ ข้อกล่าวหาและขอให้คณะกรรมการสอบสวนส่งแบบแจ้งข้อกล่าวหาทางไปรษณีย์ ซึ่งคณะกรรมการสอบสวน ได้แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้อุทธรณ์ทราบทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔

วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป พยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามแบบ สว. ๓ ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ แต่ผู้อุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อ รับทราบ ข้อกล่าวหาและให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งทางไปรษณีย์ คณะกรรมการสอบสวน จึงแจ้ง ข้อกล่าวหาและ สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้อุทธรณ์จดทะเบียนสมรสกับนางสาว ศ. ผู้เสียหายที่สำนักทะเบียน อำเภอ พ. จังหวัด ส.

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้อุทธรณ์ให้การแก้ข้อกล่าวหาตามแบบ สว. ๔ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการสอบสวนสรุปผลการสอบสวนตามแบบ สว. ๖ เห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่าบุตรของนางสาว ศ. ผู้เสียหาย กับผู้อุทธรณ์เกิดเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓ ชื่อขณะ เกิดว่าเด็กชาย ร. โดยแพทย์ลงความเห็น ว่า คลอดปกติ ครบ ๓๗ สัปดาห์ ๖ วัน เมื่อนับย้อนหลังจากวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓ ไป ๓๗ สัปดาห์ ๖ วัน เป็นวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งขณะนั้นผู้เสียหายยังมีสภาพ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ของโรงเรียน พ. ความสัมพันธ์ของผู้อุทธรณ์ที่คบหากับผู้เสียหายก่อนหน้า วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เป็นความสัมพันธ์ฉันชู้สาวและในขณะที่ผู้อุทธรณ์มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับ ผู้เสียหายแล้วยังได้ไปจดทะเบียนสมรสกับนางสาว ค. เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ ณ สำนักทะเบียนอำเภอ ม. จังหวัด อ. ต่อมาได้เข้าพิธีมงคลสมรสกับผู้เสียหาย เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ พฤติกรรมของผู้อุทธรณ์ ไม่เหมาะสมกับการเป็นครู ซึ่งควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน แม้ภายหลังจะรับผิดชอบการกระทำ ของตนด้วยการเข้าพิธีมงคลสมรสกับผู้เสียหายก็เพราะจำนนต่อหลักฐาน และการจดทะเบียนหย่ากับ นางสาว ค. ก็เพราะเหตุที่ตนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

ส่วนประเด็นที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่า มีการเปลี่ยนข้อความในบันทึกของนาย น. บิดาของ ผู้เสียหายนั้น พิจารณาจากบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓ พบว่านาย น. ได้ลงลายมือชื่อ ในบันทึกดังกล่าว โดยไม่ปรากฏว่าได้โต้แย้งคัดค้านแต่อย่างใด ประกอบกับบันทึกของนาย น. ฉบับวันจันทร์ ที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ มีข้อความสอดคล้องกับบันทึกข้อตกลงดังกล่าวส่วนบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ และบันทึกของนาย น. และบันทึกของนาง ส. บิดาและมารดาของผู้เสียหายซึ่งไม่ได้ ระบุวัน เดือน ปี ที่บันทึก

ที่ผู้อุทธรณ์อ้างในชั้นอุทธรณ์นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการบันทึกภายหลังจากที่ผู้อุทธรณ์ได้สมรสกับ ผู้เสียหายและย้ายเข้าไปอยู่ร่วมกับครอบครัวของผู้เสียหายแล้ว จึงเป็นพยานที่มีน้ำหนักน้อย ไม่น่าเชื่อถือ จึงไม่อาจรับฟังให้เป็นคุณกับผู้อุทธรณ์ได้ และการที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่ามูลเหตุเกิดจากความเข้าใจผิดนั้น ไม่อาจรับ ฟังได้เช่นกัน การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีกระทำการล่วงละเมิด ทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตน หรือไม่ ระดับโทษคือไล่ออก จากราชการ การที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษไล่ออกผู้อุทธรณ์ออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น เห็นสมควรยกอุทธรณ์

มติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของ ผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กรณีกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่า จะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ ระดับโทษคือไล่ออกจากราชการ การที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่ง ลงโทษไล่ออกผู้อุทธรณ์ออกจากราชการนั้น เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติ เป็นเอกฉันท์ให้ยกอุทธรณ์

การร้องทุกข์

กรณีตัวอย่างที่ ๑

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ได้เลื่อนขั้น เงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ๐.๕ ขั้น โดยในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาของผู้ร้อง ทุกข์มิได้มีการแจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานจึงเป็นกรณี มิได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้นำระบบเปิดมาใช้ เพื่อให้ ผู้ร้องทุกข์ได้รับแจ้งผล การประเมินจึงเป็นกรณีมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญของการประเมิน เลื่อนขั้นเงินเดือน ในระบบเปิด ทำให้ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า ผู้ร้องทุกข์ ตำแหน่งครู โรงเรียน น. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียน น. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นของผู้ร้องทุกข์ ได้ทำ การประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนด ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ขผู้ร้องทุกข์ได้คะแนน ๔๕๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน โดยผู้อำนวยการโรงเรียน น. มีความเห็น ว่า ตามเกณฑ์ผู้ร้องทุกข์ควรได้รับเลื่อน ๑ ขั้น แต่งานอาจไม่เด่น โดยเฉพาะงานเอกสาร ความรับผิดชอบงาน ตามมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน และติดด้วยโควตา ๒ ขั้น จึงพิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน ๐.๕ ขั้น

คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเห็นชอบตามที่คณะกรรมการระดับโรงเรียนเสนอ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติเห็นชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ขั้น

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ขั้น

ผู้ร้องทุกข์ ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) กระทำการไม่ถูกต้องตาม รูปแบบขั้นตอน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนโดยใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ ไม่เปิดเผย เป็นการพิจารณา โดยไม่สุจริต มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน แต่เพียงฝ่ายเดียว

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่ท ากการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และให้นำระบบเปิดมาใช้ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๐ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ว่าให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา ผู้ประเมินจะต้องแจ้งการ ประเมินผล และผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็น รายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และผู้ประเมินต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมิน ดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้มี การประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับ ดีเด่นในที่เปิดเผย เพื่อให้ข้าราชการทราบ โดยทั่วกัน ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการโรงเรียน น. และผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็น ผู้มีอำนาจมีได้มีการแจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบผลการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นกรณีที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้นำระบบเปิด มาใช้ เพื่อให้ผู้ร้องทุกข์ได้ รับแจ้งผลการประเมิน มีโอกาสได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการ ประเมิน อันเป็น การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จึงเป็นกรณีมีได้ ดำเนินการตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญของการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ฟังขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ เพิกถอนคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะกรณีที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ขั้น โดยให้มีผลย้อนหลัง นับแต่วันที่ออก คำสั่งและให้ดำเนินการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๒ ให้ผู้ร้องทุกข์ใหม่ให้ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายต่อไป

ส่วนในประเด็นการพิจารณาว่า ผู้ร้องทุกข์ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนกี่ขั้น หรือไม่ เพียงใด นั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและชั้นเหนือขึ้นไปที่จะใช้ดุลพินิจ ในการพิจารณาให้ ความเห็นภายใต้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนด

กรณีตัวอย่างที่ ๒

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

การพิจารณาว่าผู้สมัครเข้ารับการสรรหาตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความสัมพันธ์ถึง เกณฑ์ข้อใดตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ให้พิจารณาจากตำแหน่งที่ผู้สมัครดำรงอยู่ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าผู้ร้องทุกข์ จะเคยดำรงตำแหน่งอื่นถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดว่ามีคุณสมบัติครบถ้วน แต่เมื่อในขณะสมัครเข้ารับการสรรหา

ผู้ร้องทุกข์เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเดิมแล้ว และตำแหน่งปัจจุบันของผู้ร้องทุกข์มีคุณสมบัติ ไม่ครบถ้วน ผู้ร้องทุกข์ย่อมไม่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาดังกล่าว

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาย ท. ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ เป็นผู้ผ่านการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามบัญชีรวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กลุ่มทั่วไป) และเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งจนผ่านหลักสูตร ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้มีประกาศแก้ไขบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยถอนชื่อผู้ร้องทุกข์ออกจากบัญชีเพราะเหตุขาดคุณสมบัติ เนื่องจากตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการของผู้ร้องทุกข์ เป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งเทียบได้กับ ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๕ เดิมเท่านั้น ไม่ถึงเกณฑ์คุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

นาย ท. เห็นว่าตนมีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจากเคยดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับ วุฒิปริญญาตรี โดยนับเวลารวมกับตำแหน่งอาจารย์ ๑ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอีกข้อ การถอนชื่อดังกล่าว ไม่ชอบด้วย กฎหมาย ตนได้รับความไม่เป็นธรรมจึงร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ.

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณา แล้วเห็นว่า คุณสมบัติของ ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ข้อ ๑.๑.๑ (๓) ในหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้สมัคร ต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรีนั้น ต้องเป็นกรณีและผู้สมัคร ยังดำรงตำแหน่งครูอยู่ในขณะที่ทำการสมัคร เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์ได้เปลี่ยนสายงานจากครู มาเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แล้ว ก็ไม่สามารถใช้คุณสมบัติในชื่อดังกล่าวได้อีก กรณีต้องพิจารณาตามข้อ ๑.๑.๑ (๔.๓) ที่กำหนดว่า ผู้สมัครต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓ และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ดังนั้น เมื่อตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตำแหน่ง ในปัจจุบันของผู้ร้องทุกข์เทียบได้กับตำแหน่ง นิติกรระดับ ๕ เดิมเท่านั้น ผู้ร้องทุกข์จึงไม่มีคุณสมบัติในการสมัคร เข้ารับการสรรหาดังกล่าว การที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถอนชื่อผู้ร้องทุกข์ออกจากบัญชี ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงเป็นการชอบ ด้วยกฎหมายแล้ว

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า คำร้องของผู้ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีตัวอย่างที่ ๓

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

การที่ผู้ร้องทุกข์มีวันลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด แม้ว่าจะได้รับผลการประเมินผล งานในระดับดีเด่น ก็ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้น เงินเดือนได้

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาย ว. ผู้ร้องทุกข์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) เนื่องจาก

ในรอบปีที่แล้วมา (๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) ผู้ร้องทุกข์ลาป่วยจำนวน ๕ ครั้ง ๙ วันทำการ ลากิจส่วนตัว ๕ ครั้ง ๑๑ วันทำการ รวมจำนวน ๑๐ ครั้ง ๒๐ วันทำการ เกินกว่า หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าการพิจารณาดังกล่าวไม่ถูกต้องเป็นธรรม จึงร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ.

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นแรก เมื่อผู้ร้องทุกข์ลาป่วย ๕ ครั้ง ลากิจส่วนตัว ๕ ครั้ง รวมเป็น ๑๐ ครั้ง ในรอบปี ๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ กรณีจึงเป็นการลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการ ที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๖ (๗) กำหนดว่า “ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสาย เกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด” ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ “การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๗๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ถึงแม้ว่าจะเป็นการลาตามข้อกำหนด และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งก็ตาม มติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมติเห็นชอบ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ให้แก่ผู้ร้องทุกข์ เนื่องจากมีวันลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ประเด็นต่อมา เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์มีจำนวนวันลาทั้งสิ้นรวม ๒๐ วัน เกิน ๑๕ วันทำการ ตามที่กำหนดในข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ประกอบกับ ข้อ ๖ (๖.๑) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ถึงแม้ว่าผู้ร้องทุกข์จะได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น ระดับคะแนน ๙๐.๒๐ จากการประเมินผลตามข้อ ๙ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ กรณีของผู้ร้องทุกข์ก็ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ได้ ดังนั้น การที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๒ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติ เห็นชอบไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ให้แก่ผู้ร้องทุกข์จึงเป็นการชอบด้วยกฎหมาย

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ดำเนินการตามมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมติเห็นชอบไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ให้แก่ผู้ร้องทุกข์ เนื่องจากมีวันลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด คือ ในรอบปีที่แล้วมา (๑ เมษายน ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) ผู้ร้องทุกข์ลาป่วยจำนวน ๕ ครั้ง ๙ วันทำการ ลากิจส่วนตัว ๕ ครั้ง ๑๑ วันทำการ รวมจำนวน ๑๐ ครั้ง ๒๐ วันทำการ จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบดังกล่าวได้ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖.๑ นั้น เป็นการดำเนินการโดยถูกต้องเป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมายแล้ว คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกคำร้องทุกข์

กรณีตัวอย่างที่ ๔

มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๖

การที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนดวิธีการประเมินความเหมาะสมเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ๑๐๐ คะแนน อันมีองค์ประกอบย่อยได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบ ๑๐ คะแนน ๒) ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน ๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ๑๐ คะแนน ๔) ความประพฤติ ๑๐ คะแนน ๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย ๕ คะแนน ๖) การพัฒนาตนเอง ๑๐ คะแนน ๗) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ๕ คะแนน ๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๕ คะแนน ๙) บุคลิกภาพและท่วงทีวาจา ๕ คะแนน ๑๐) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๑๐ คะแนน ๑๑) ค่าครองชีพของผลงานที่ขอรับการประเมิน ๑๐ คะแนน และ ๑๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๑๐ คะแนน รวมถึงประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์อีก ๕๐ คะแนน อันเป็นการกำหนดวิธีการ ตัดสินอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรซึ่งหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนดให้อำนาจกระทำได้ กรณีจึงเป็นการดำเนินการ โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ข้อเท็จจริง

รับฟังได้ว่า นาง จ. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ สมัครเข้ารับการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โดยผลการคัดเลือกปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์ได้คะแนนในลำดับที่ ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีคำสั่งให้นาง อ. ซึ่งมีคะแนนประเมินลำดับที่ ๑ ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ผู้ร้องทุกข์เห็นว่า การดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการประเมินซึ่งกำหนดโดย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในหลายประการ เป็นเหตุให้ตนได้รับความไม่เป็นธรรม จึงนำเรื่องมาร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ.

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ที่ทำการแทน ก.ค.ศ.) พิจารณา แล้วเห็นว่า ประเด็นแรก การที่คำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สั่งให้เลื่อนและแต่งตั้งนาง อ. ไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงนามโดยรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำดับที่ ๓ ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ถึงแม้อำนาจในการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน จะอยู่ภายใต้การกำกับ ติดตาม และสั่งการตรงของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกทั้งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำดับที่ ๓ ก็มีได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติราชการแทนในกลุ่มบริหารงานบุคคล แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สาเหตุที่รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำดับที่ ๓ ลงนามในคำสั่งดังกล่าว ก็เนื่องมาจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาลำดับที่ ๑ กับ ๒ ไปราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาก็ได้แก้ไขคำสั่งเดิมที่มีการประทับตราลายฉูดพลาด จาก “ปฏิบัติราชการแทน” เป็น “รักษาการแทน” เรียบร้อยแล้ว กรณีจึงเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจได้แก้ไขคำสั่งให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ไม่มีกรณีที่จะต้องยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจการลงนามอีกต่อไป คำร้องทุกข์ ของผู้ร้องทุกข์ประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นต่อมาในส่วนของข้อกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการประเมินนั้น หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง การย้ายและการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร

ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ข้อ ๒.๑ วางหลักให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ใช้บังคับ ซึ่งข้อ ๑.๔.๒ สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ในหนังสือฉบับดังกล่าวกำหนดว่าต้องมีองค์ประกอบในการพิจารณา ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งเข้าประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อ ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาผลงาน ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ประกาศของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดองค์ประกอบย่อยในส่วนแรกที่เป็นการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคลและผลการปฏิบัติงานหรือส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑๐๐ คะแนน) ไว้ทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบ ๑๐ คะแนน ๒) ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน ๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ๑๐ คะแนน ๔) ความประพฤติ ๑๐ คะแนน ๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย ๕ คะแนน ๖) การพัฒนาตนเอง ๑๐ คะแนน ๗) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ๕ คะแนน ๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๕ คะแนน ๙) บุคลิกภาพและท่วงทีวาทา ๕ คะแนน ๑๐) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๑๐ คะแนน ๑๑) เค้าโครงเรื่อง ของผลงานที่ขอรับการประเมิน ๑๐ คะแนน และ ๑๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๑๐ คะแนน จึงถือเป็นการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่กฎหมายกำหนดแล้ว ดังนั้น คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ ประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นสุดท้าย การที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ในส่วนที่สองให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์อีก ๕๐ คะแนน พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อ ๑.๔.๒ เอกสารแนบท้าย ๑ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าว ได้ให้อำนาจที่จะกำหนด เกณฑ์การตัดสินและอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ดังนั้น การที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาใช้ดุลพินิจ กำหนดให้นำการสัมภาษณ์มาเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการประเมินจึงเป็นกรณีที่สามารถจะกระทำได้ และคณะกรรมการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งก็ได้ดำเนินการคัดเลือกโดยใช้วิธีการดังกล่าว กับผู้เข้ารับการประเมินทุกคน มิได้ใช้บังคับกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะหรือมีลักษณะเอื้อประโยชน์ คำร้องทุกข์ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า คำร้องของผู้ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ยกคำร้องทุกข์

บรรณานุกรม

กฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐.

กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑.

หนังสือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : นางสาวสุกัลยา นรจีน, ๒๕๖๒.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และแนววินิจฉัยของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว. ๒๕๕๔.

แหล่งออนไลน์

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://reod.moe.go.th/> (๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **แนววินิจฉัย ก.ค.ศ. การตีความปัญหาข้อกฎหมาย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://otepc.go.th/th/content_page/item/๑๗๗๔-๒๐๑๗-๐๒-๒๑-๐๘-๕๗-๑๕.html (๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘).