



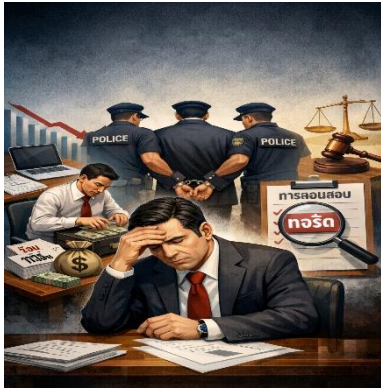
จตุลสารวินัยและคุณธรรม

ฉบับที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กลุ่มเสริมสร้างระบบคุณธรรมและไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

สำนักมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม

เรื่องที่ ๑ : “บทเรียนผู้บริหาร...ต้องควบคุมดูแล...เมื่อลูกน้องทุจริต ต้องร่วมรับผิดชอบ”



ในระบบราชการ หน้าที่ของ "ผู้บังคับบัญชา" ไม่ได้มีเพียงการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่สำคัญในการ “ควบคุมดูแล” การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของราชการ หากละเลยจนเกิดความเสียหายย่อมต้องรับผิดชอบทั้งทางวินัยและทางละเมิดอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ดังเช่นกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงดังนี้

คดีวินัยอุทธรณ์เรื่องนี้ ข้อเท็จจริงมีว่า "คุณเสาวรส" ข้าราชการพลเรือนระดับชำนาญการพิเศษ ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดแห่งหนึ่ง จึงมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแห่งนั้น แต่กลับปล่อยปละละเลยหน้าที่ในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา คือ "นายอ๋อง" และ "นายส้ม" ซึ่งอาศัยช่องว่างจากการขาดการตรวจสอบหรือการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ทำการทุจริตนำใบเสร็จรับเงินเก่าของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่ได้ทำลาย มากรอกข้อความอันเป็นเท็จและปลอมลายมือชื่อเพื่อเบิกเงินสวัสดิการรักษายาบาลรวมกว่า ๗๕๔ ฉบับ คิดเป็นเงินสูงถึง ๕๔๐,๔๙๐ บาท โดยปรากฏข้อเท็จจริงที่น่าตกใจว่ามีใบเสร็จที่แอบอ้างชื่อของเสาวรสเองถึง ๓๗ ฉบับ แม้ภายหลังจะมีการนำเงินมาคืนคลังจนครบถ้วน แต่การที่เสาวรสในฐานะผู้บังคับบัญชา ไม่ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการตาม มาตรา ๘๓ (๔) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยจังหวัดมีคำสั่งลงโทษ ลดเงินเดือนในอัตรา ร้อยละ ๔ และที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วมีมติเห็นชอบว่าโทษและระดับโทษดังกล่าวมีความเหมาะสมกับพฤติการณ์ความผิดแล้ว เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้ข้าราชการระดับผู้บริหารต้องตระหนักว่า การมีอำนาจและสิทธิประโยชน์ที่สูงในตำแหน่งทางราชการ ย่อมมาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน การไว้วางใจหรือปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยขาดการตรวจสอบตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ย่อมต้องร่วมรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นในฐานะผู้บังคับบัญชาอย่างไม่อาจปฏิเสธได้

บทสรุปและข้อเตือนใจข้าราชการ

๑. การปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยขาดการควบคุมดูแล (Supervision) ถือเป็นความเสี่ยงร้ายแรง แม้ตัวผู้บังคับบัญชาจะไม่มีเจตนาทุจริต แต่หากเกิดความเสียหาย ย่อมต้องรับผิดชอบฐาน "ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ"

๒. แม้จะมีการนำเงินมาคืนคลังจนครบถ้วนภายหลัง แต่ความผิดทางวินัยถือว่าสำเร็จแล้ว ซึ่งอาจส่งผลต่อการลดเงินเดือนหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงอาจต้องรับผิดชอบทางละเมิดค่าใช้จ่ายสินไหมทดแทนร่วมด้วย

เรื่องที่ ๒ : "กลอุบายรับเงินค้ำประกัน" ทุนพยาบาล



อุทธรณ์คดีวินัยเรื่องนี้มีว่า นางสาวฟ้า พยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลประจำจังหวัดแห่งหนึ่ง ได้อาศัยโอกาสที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่กำลังยื่นขอรับทุนสนับสนุนการศึกษา ซึ่งมีเงื่อนไขว่าผู้รับทุนต้องปฏิบัติงานโดยใช้ทุนเป็นเวลา ๓ ปี และต้องจัดหาค้ำประกัน นางสาวฟ้า จึงได้คิดอุบายหลอกลวงกลุ่มพยาบาลรุ่นน้องว่า การจะรับทุนได้ต้องหากคนมาค้ำประกันสัญญา และการหาผู้ค้ำประกันนั้นมีค่าใช้จ่ายเป็น "ค่าสินน้ำใจ" คนละ ๓,๕๐๐ บาท แต่ก่อนที่จะมีการทำสัญญาจริง นางสาวฟ้าได้แจ้งรุ่นน้องเพิ่มเติมว่า ผู้ค้ำประกันเข้าใจผิดคิดว่าค้ำประกันเพียง ๑ ปี จึงขอเรียกเงินเพิ่มอีก รวมเป็นเงินสูงถึง คนละ ๑๘,๐๐๐ บาท ทั้งที่ในความเป็นจริงทางโรงพยาบาลไม่มีการเรียกเก็บเงินค้ำประกันดังกล่าวแต่อย่างใด พฤติการณ์ดังกล่าวถือเป็นการใช้อำนาจหน้าที่โดยทุจริตและสร้างความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของหน่วยงานอย่างร้ายแรง เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วมีมติเห็นชอบตามคำสั่งจังหวัดที่ให้ลงโทษ "ไล่ออกจากราชการ" ซึ่งเป็นระดับโทษที่เหมาะสมกับพฤติการณ์ความผิดที่ได้กระทำลงแล้ว

บทสรุปและข้อเตือนใจข้าราชการ

๑. เงินหลักหมื่นที่ได้มาด้วยกลอุบาย อาจต้องแลกด้วยสิทธิประโยชน์และบำนาญหลักล้านในอนาคต
๒. **ตรวจสอบระเบียบเสมอ:** การเรียกเก็บเงินใดๆ ในระบบราชการต้องมีระเบียบรองรับและมีใบเสร็จรับเงินที่ถูกต้อง
๓. **อย่าหลงเชื่อคำบอกเล่า:** แม้จะเป็นรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา หากมีการเรียกรับเงินที่ดูผิดปกติ ให้สอบถามฝ่ายบริหารหรือฝ่ายบุคคลโดยตรง หรือปรึกษานิติกร
๔. **เกียรติศักดิ์วิชาชีพ:** การทุจริตต่อรุ่นน้องหรือผู้ร่วมวิชาชีพไม่เพียงแต่ผิดกฎหมาย แต่ยังทำลายความน่าเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพอย่างประเมินค่าไม่ได้

เรื่องที่ ๓ เส้นทางยาเสพติดและลักทรัพย์ สู่จุดจบในชีวิตราชการ



อุทธรณ์เรื่องนี้ เป็นกรณีศึกษาของ "คุณบลู" (นามสมมติ) อดีตพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เป็นบทเรียนสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า "จริยธรรม" คือหัวใจสำคัญของข้าราชการ โดยข้อเท็จจริงปรากฏว่าคุณบลูได้เข้าไปพัวพันกับยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ (เมทแอมเฟตามีนและยาไอซ์) ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่ร้ายแรงอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ นอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญารฐาน "ลักทรัพย์ในเวลากลางคืน" ถึง ๖ คดี จนศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเป็นเวลา ๒ ปี ๓ เดือน โดยไม่รอลงอาญา พฤติการณ์การกระทำความผิดถือเป็นการฝ่าฝืนวินัยอย่างร้ายแรงในฐาน "ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง" ตามมาตรา ๘๕ (๔)

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการอย่างรุนแรงและกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ด้วยเหตุนี้ ทางจังหวัดต้นสังกัดจึงมีคำสั่งลงโทษสูงสุดคือ "ไล่ออกจากราชการ" ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ได้พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวแล้ว มีมติเห็นชอบว่า ระดับโทษ "ไล่ออก" นี้ถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว

หลักยึดเหนี่ยวใจเพื่อเกียรติแห่งข้าราชการ

๑. **ตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ:** การรักษาตนให้ห่างไกลจากอบายมุขและสิ่งเสพติด คือการปกป้องศักดิ์ศรีและอนาคตในสายงานที่ท่านภาคภูมิใจ
๒. **แบบอย่างที่ดีของสังคม:** พึงระลึกเสมอว่าพฤติกรรมส่วนตัวที่งดงามและยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต คือรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร
๓. **วินัยสร้างความมั่นคง:** การปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมายอย่างเคร่งครัดเปรียบเสมือนเกราะคุ้มครองความก้าวหน้าในชีวิตราชการให้มั่นคงและยั่งยืน
๔. **เกียรติยศข้าราชการ สร้างได้ด้วยความดี และรักษาไว้ได้ด้วยควมมีระเบียบวินัย**

เรื่องที่ ๔ ละทิ้งหน้าที่ราชการ



ข้อเท็จจริงโดยสรุปมีว่า นางสาวสร้อยทอง (นามสมมติ) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม สังกัดโรงพยาบาลในจังหวัดแห่งหนึ่ง ไม่มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ถึง ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ รวมระยะเวลากว่า ๗ เดือน และกลับมาปฏิบัติงานอีกครั้งเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑ โดยอ้างเหตุผลจากปัญหาครอบครัวและปัญหาส่วนตัวจนต้องหนีไปพักอาศัยกับญาติที่ต่างจังหวัด แม้ภายหลังจะกลับมาปฏิบัติงานตามปกติ แต่การหายไปโดยไม่ลาหรือติดต่อแจ้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเวลานาน ถือเป็น

พฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและระบบการให้บริการของหน่วยงานอย่างร้ายแรง การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จังหวัดจึงมีคำสั่งลงโทษ "ปลดออกจากราชการ" และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วมีมติว่าระดับโทษดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว พร้อมให้ข้อสังเกตว่าการแจ้งข้อกล่าวหาและคำสั่งลงโทษในกรณีนี้ควรระบุรายละเอียดเหตุแห่งการละทิ้งหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อความเป็นธรรมและเป็นบรรทัดฐานที่ถูกต้อง

การแยกแยะระหว่าง "ละทิ้ง" และ "ทอดทิ้ง" หน้าที่ราชการเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะแม้ผลลัพธ์จะทำให้งานเสียหายเหมือนกัน แต่ลักษณะการกระทำและระดับโทษอาจแตกต่างกัน ดังนี้

๑. **การละทิ้งหน้าที่ราชการ (ตัวไม่อยู่)** คือการที่ตัวข้าราชการ "ไม่อยู่" ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานตามวันและเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้ขออนุญาต หรือไม่มีเหตุอันสมควร

ลักษณะ: หนีงาน, ขาดงาน, หายตัวไปจากที่ตั้งโดยติดต่อไม่ได้

เกณฑ์ความผิดร้ายแรง: หากละทิ้งติดต่อในคราวเดียวกัน เกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ย่อมเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

โทษ: "ปลดออก" หรือ "ไล่ออก"

๒. การทอดทิ้งหน้าที่ราชการ (ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน) คือการที่ตัวข้าราชการ "ยังอยู่ที่ทำงาน" แต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ลักษณะ: มาทำงานแต่ไม่ทำหน้าที่, ปล่อยให้งานค้างคาจนเสียหาย, นิ่งเฉยไม่แก้ไขปัญหตามอำนาจหน้าที่

เกณฑ์ความผิดร้ายแรง: ต้องมีองค์ประกอบว่าการทอดทิ้งนั้น "เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง" เช่น ปล่อยให้เครื่องจักรพัง หรือปล่อยให้คนไข้ในความรับผิดชอบไม่ได้รับการรักษาจนเสียชีวิต

โทษ: หากเสียหายไม่ร้ายแรงอาจเป็นโทษลดเงินเดือน/ตัดเงินเดือน/ภาคทัณฑ์ แต่หากเสียหายร้ายแรงก็ถึงขั้น "ปลดออก/ไล่ออก" เช่นกัน

ตารางสรุปความแตกต่าง

ประเด็น	การละทิ้งหน้าที่	การทอดทิ้งหน้าที่
ตำแหน่งตัวข้าราชการ	ไม่อยู่ ที่ทำงาน	อยู่ แต่ไม่ทำงาน/ไม่ใส่ใจ
พฤติกรรมหลัก	ขาดงาน/หนึ่งงาน	ละเลย/เฉยเมยต่อภารกิจ
จุดตัดสินความผิด	นับที่ จำนวนวัน (๑๕ วัน)	ดูที่ ความเสียหาย ที่เกิดขึ้นจริง

บทสรุปและข้อเตือนใจสำหรับข้าราชการ

๑. ปัญหาส่วนตัวไม่ใช่เหตุผลอันสมควรในการขาดงานเกิน ๑๕ วัน หากจำเป็นต้องหยุดปฏิบัติหน้าที่ควรใช้สิทธิการลาตามระเบียบให้ถูกต้อง

๒. การละทิ้งหน้าที่เกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นฐานความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงมีโทษเป็น "ปลดออก" หรือ "ไล่ออก" แม้จะกลับมาทำงานในภายหลังก็ไม่สามารถลบล้างความผิดที่สำเร็จแล้วได้

เรื่องที่ ๕ วินัยเกี่ยวกับการลาที่ไม่ควรละเลย



ข้อเท็จจริงมีว่า นางสาวพิกุล (นามสมมติ) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ มีพฤติกรรมไม่มาปฏิบัติราชการต่อเนื่องในช่วงต้นปี ๒๕๖๒ รวมกว่า ๖๐ วัน และมักลาติดต่อกันหลายวันโดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบทันทีที่กลับมาทำงาน แต่กลับยื่นใบลาย้อนหลังล่าช้าหลายวันหรือหลายเดือนเมื่อถูกผู้บังคับบัญชาทวงถาม โดยอ้างว่า "หลงลืม" แม้ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลาย้อนหลังได้ในภายหลัง แต่พฤติการณ์ที่ต้องให้คอยตามทวงถามและไม่ใส่ใจต่อระเบียบแบบแผนการลานั้นถือเป็นการขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกำลังคนในสถานพยาบาล การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตาม มาตรา ๘๒ (๒) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จังหวัดจึงมีคำสั่งลงโทษ ลดเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๒ ซึ่งที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้ว มีมติเห็นชอบตามบทลงโทษดังกล่าว พร้อมให้ข้อสังเกตว่า หากคุณพิบูลย์ยังคงมีพฤติกรรมเช่นเดิมอีก ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งให้ "ออกจากราชการ" ตามมาตรา ๑๑๐ (๑) เนื่องจากเป็นผู้บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการการออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นมาตรการทางบริหาร ที่ใช้สำหรับกรณีข้าราชการบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับที่ทางราชการกำหนดหรือมีความบกพร่องอื่นใดที่ทำให้ไม่เหมาะสมจะรับราชการต่อไป โดยมีสาระสำคัญคือ

๑. **เกณฑ์การพิจารณา** วัตจากผลการปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน หรือมีพฤติกรรมบกพร่อง ข้ำชาก (เช่น มาสายประจำ, ไม่ส่งงาน, ลาโดยมิชอบบ่อยครั้ง) จนผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วว่าการให้คงอยู่ใน ตำแหน่งจะก่อให้เกิดความเสียหายหรือเสียประโยชน์ต่อทางราชการ

๒. **สถานภาพการออก** : การให้ออกตามมาตรา ๑๑๐ นี้ "ไม่ใช่การลงโทษทางวินัย" แต่เป็นการสั่งให้ออก จากราชการเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

๓. **สิทธิประโยชน์** : เนื่องจากไม่ใช่การลงโทษทางวินัย (ไม่ใช่การปลดออกหรือไล่ออก) ข้าราชการที่ ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๑๑๐ นี้ **ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ** เสมือนว่าเป็นการลาออกเองตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ผู้รวบรวม นายเกตุแก้ว แก้วใส ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม
จำเอกสมศักดิ์ เทพาพิพวงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)
นางสาวนิติพร จันทร์ดีอ นิติกรชำนาญการ (ด้านวินัย)
นายเกษมรงค์ บัตรสูงเนิน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย กลุ่มเสริมสร้างระบบคุณธรรมและไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
สำนักมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข