

การลงโทษทางวินัย ต้องเหมาะสมกับพฤติการณ์การกระทำผิด !!

โดย นายปกครอง

ข้าราชการ รวมถึงลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องระมัดระวังความประพฤติของตน ทั้งในการปฏิบัติ “หน้าที่ราชการ” และ “เรื่องส่วนตัว” โดยไม่กระทำการใดที่สุ่มเสี่ยงทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงอันนำไปสู่การถูกลงโทษได้

สำหรับโทษที่จะลงได้สำหรับการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็คือ **ปลดออกและไล่ออก** ส่วนโทษที่จะลงได้ในการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็คือ **ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน** ส่วนลูกจ้างประจำของส่วนราชการ คือ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยข้อ ๕๒ กำหนดว่า ลูกจ้างประจำผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ... ทั้งนี้ การพิจารณาพฤติการณ์การกระทำความผิดกับระดับโทษนั้น จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกันด้วย โดยจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงรวมถึงพฤติการณ์ของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไปครับ....

เรื่องน่ารู้วันนี้...กับคดีปกครอง เป็นกรณีที่ลูกจ้างประจำของกรมชลประทาน ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมดำเนินคดีฐานร่วมกันเล่นการพนันไฮโลว์เอาทรัพย์สินกันโดยผิดกฎหมาย และศาลมีคำพิพากษาลงโทษปรับ ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และมีคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ เนื่องจากการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงซึ่งถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยข้อ ๕๒

ประเด็นที่น่าสนใจในคดีนี้ก็คือ พฤติการณ์การกระทำของลูกจ้างดังกล่าว ถือเป็น การกระทำความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่ ? และการลงโทษปลดออกจากราชการเหมาะสมกับการกระทำความผิดดังกล่าวหรือไม่ ?

ข้อเท็จจริงในคดีนี้มีว่า... ผู้ฟ้องคดีทั้งสามเป็นลูกจ้างประจำของกรมชลประทาน โดยผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ทำหน้าที่ในตำแหน่ง**รักษาอาคาร** ผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ทำหน้าที่ในตำแหน่ง**คนงาน** ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ร่วมเล่นการพนันไฮโลว์กับผู้เล่นอื่น รวมจำนวน ๑๑ คน ในวันหยุดโดยใช้สถานที่ราชการ และถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวดำเนินคดีโดยผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ให้การรับสารภาพ และศาลแขวงมีคำพิพากษาลงโทษปรับคนละ ๑,๐๐๐ บาท

ต่อมาอธิบดีกรมชลประทานได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีคำสั่ง**ลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีทั้งสามออกจากราชการ** ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์แต่ถูกยกอุทธรณ์ จึงได้ยื่นฟ้องอธิบดีกรมชลประทาน (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑) และ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒) ต่อศาลปกครองขอให้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีทั้งสามออกจากราชการ และมติที่ยกอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฟ้องคดีทั้งสามที่เป็นเพียงลูกจ้างประจำ **ไม่ได้มีหน้าที่ในการกวดขันการกระทำความผิดกฎหมาย** โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลอาคารของหน่วยงาน **ไม่ได้มีหน้าที่ติดต่อหรือบริการประชาชนโดยตรง** และในการกระทำผิดไม่ได้เป็นเจ้ามือเจ้าสำนักหรือเล่นการพนันเป็นอาชีพ และความผิดดังกล่าวได้กระทำนอกเวลาราชการมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ประกอบกับเมื่อพิจารณาแนวทางการลงโทษกรณีการกระทำความผิดลักษณะดังกล่าว ซึ่ง ก.พ. ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมแนวทางการลงโทษที่ปรับบทความผิดและกำหนดระดับโทษได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกรณีการเล่นการพนันนั้นมีการลงโทษตัดเงินเดือนและลงโทษลดเงินเดือน การลงโทษผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงต้องคำนึงถึงระดับโทษที่ส่วนราชการอื่นลงโทษด้วย สำหรับแนวทางการลงโทษตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ซึ่งถือเป็นเพียงคำแนะนำให้ส่วนราชการนำไปประกอบการพิจารณา และหาได้หมายความว่าข้าราชการผู้ใดกระทำความผิดฐานเล่นการพนันแล้วจะต้องเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรงทุกกรณี

ดังนั้น การกระทำของผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงยังไม่อาจถือได้ว่าการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรงตามข้อ ๔๖ ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แต่เป็นความผิดวินัยฐานการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวตามข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง ของระเบียบฉบับเดียวกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดได้ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ วินิจฉัยว่าผู้ฟ้องคดีทั้งสามมีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษปลดออกจากราชการจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย มติที่ยกอุทธรณ์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดได้วินิจฉัยวางแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัย โดยจะต้องกำหนดโทษให้เหมาะสมกับพฤติการณ์การกระทำความผิด โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการหรือลูกจ้างแต่ละประเภท ประกอบกับความรู้สึกของสังคมที่มีต่อพฤติการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้จะต้องนำแนวทางการกำหนดโทษที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น ๆ มาพิจารณาประกอบกันด้วยเพื่อให้การใช้ดุลพินิจลงโทษเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ... ครับ !

(ผู้ที่สนใจสามารถอ่านรายละเอียดของคดีได้จากคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๔๒/๒๕๕๙ และประกาศตีปกครองได้ที่สายด่วนศาลปกครอง ๑๓๕๕ รวมทั้งสืบค้นบทความเรื่องอื่น ๆ ได้จาก www.admircourt.go.th เมฆวิชาการ เมฆอยู่ยอุทาหรณ์จากคดีปกครอง)