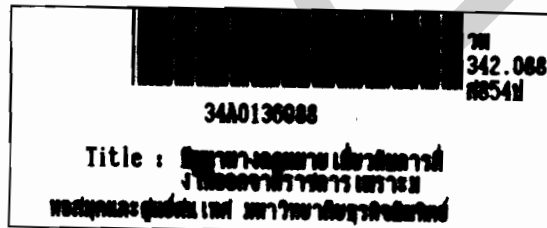


ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ

เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน



ว่าที่ ร.ต. สุรศักดิ์ วิเศษณ์สมบัติ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2539

ISBN 974-281-056-7

LEGAL PROBLEMS CONCERNING DISMISSAL FROM THE
GOVERNMENT SERVICE BECAUSE OF INTRANSPARENCIES OR
SUSPICION IN THE CASE OF INVESTIGATION UNDER
THE CIVIL SERVICE LAW.

MR. SURASAK VISITSOMBUT

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

1996

ISBN 974-281-056-7



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธำมาศ

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง
ในกรณีที่ถูกสอบสวนตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน


โดย ว่าที่ ร.ต.สุรศักดิ์ วิเศษสมบัติ

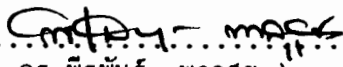
สาขาวิชา นิติศาสตร์

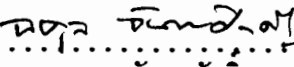
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข

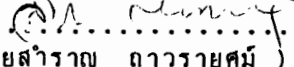
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม นายอดุล จันทรศักดิ์


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....  ประธานกรรมการ / ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(ศ.สมชัย ทรัพย์วนิช)

.....  กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

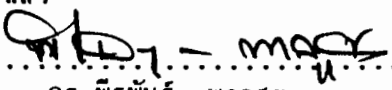
.....  กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(นายอดุล จันทรศักดิ์)

.....  กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสำราญ ถาวรยศม์)

.....  กรรมการ
(รศ.ดร.พูนศักดิ์ ไวสารจ)

..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2539

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำของ ดร. พิรพันธุ์ พาลุสุข คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร ซึ่งกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้ช่วยเหลือตรวจแก้ไข รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และยังได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากคุณอดุล จันทระศักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัย 9 สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โดยได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมทั้งให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำคัญในการวิเคราะห์วิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์สมชัย ทรัพย์วิมล คณบดีคณะนิติศาสตร์ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคุณสำราญ ถาวรายุสมี อดีตเลขาธิการ ก.พ. และ รศ.ดร.พูนศักดิ์ ไวสารวจ อาจารย์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ถึงความคิดเห็นและแนวความคิดในเรื่องที่ทำวิจัยนี้ จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าอย่างแท้จริง

สุรศักดิ์ วิศิษฐ์สมบัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๑
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๑
กิตติกรรมประกาศ	๗
บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ความสำคัญของปัญหา	3
สมมุติฐานของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
วิธีการวิจัย	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 1 การออกจากราชการและวินัยข้าราชการพลเรือน	9
1.1 การออกจากราชการ	9
1.2 ความหมายของวินัย	14
1.3 แนวคิดเกี่ยวกับวินัย	18
1.4 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย	20
1.5 ความสำคัญของวินัย	21

1.6	ประเภทของวินัย	23
1.6.1	วินัยต่อประเทศชาติ	24
1.6.2	วินัยต่อประชาชน	24
1.6.3	วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน	25
1.6.4	วินัยต่อผู้บังคับบัญชา	25
1.6.5	วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่	26
1.6.6	วินัยต่อตนเอง	28
1.7	ลักษณะของความผิดทางวินัย	30
1.7.1	ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	30
1.7.2	ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง	32
1.8	วินัยกับหลักการบริหารงานบุคคล	32
1.8.1	ความหมายของการบริหารงานบุคคล	32
1.8.2	การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม	32
	(1) หลักความเสมอภาค	33
	(2) หลักความสามารถ	34
	(3) หลักความมั่นคง	34
	(4) หลักความเป็นกลางในทางการเมือง	35
1.9	การให้ออกจากราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับวินัย	35
1.9.1	หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ	35
1.9.2	มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน	37

1.9.3	ความแตกต่างของการสั่งให้ออกจากราชการที่มีใช้	
	การลงโทษทางวินัย.....	38
	(1) การตั้งเรื่องกล่าวหา	39
	(2) การพิจารณาพยานหลักฐาน	39
1.10	ข้อเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือน	
	และกฎหมายอาญา	40
1.10.1	ความหมาย	40
1.10.2	การสืบพยาน	42
1.10.3	การพิจารณาความผิด	43
1.10.4	การลงโทษ	44
	(1) วัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญา และทางวินัย..	45
	(2) สถานโทษ	48
1.10.5	อายุความ.....	50
บทที่ 2	ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทิน	
	หรือมีัวหมอง	52
2.1	ความหมายของคำว่า "มลทิน มีัวหมอง"	52
2.2	แนวความคิด	53
2.2.1	ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนของไทย	54
2.2.2	ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนต่างประเทศ	54
	(1) ประเทศอังกฤษ	54
	(2) ประเทศสหรัฐอเมริกา	54

	(3) ประเทศฝรั่งเศส	55
2.3	บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องมีมลทินหรือมัวหมองของไทย	56
2.3.1	ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475	56
	(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ..	57
2.3.2	หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475	58
	(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ..	59
	(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 ..	62
	(3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482 ..	64
	(4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485 ..	67
	(5) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ..	71
	(6) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ..	74
	(7) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ..	77
	(8) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ..	80
บทที่ 3	แนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือ มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535	83
3.1	หลักเกณฑ์การพิจารณา	83
3.2	ขอบเขตและวิธีการพิจารณา	84
3.3	ผู้มีอำนาจพิจารณา	86
3.3.1	อ.ก.พ. กระทรวง	89
3.3.2	อ.ก.พ. กรม	90

3.3.3 อ.ก.พ.จังหวัด	92
3.4 แนวทางการพิจารณาขององค์กรกลาง	95
3.4.1 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	
(ก.พ)	95
(1) กรณีตัวอย่าง	96
(2) บทวิเคราะห์	100
3.4.2 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ	
(ก.ตร.)	101
(1) กรณีตัวอย่าง	101
(2) บทวิเคราะห์	117
3.4.3 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการครู	
(ก.ค.)	117
(1) กรณีตัวอย่าง	118
(2) บทวิเคราะห์	126
3.5 สิทธิในการโต้แย้งคำสั่งให้ออกจากราชการ	127
3.6 ข้อเปรียบเทียบผลการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง	
ในกรณีที่ถูกสอบสวนกับการลงโทษทางวินัยกรณีกระทำผิดอย่าง	
ร้ายแรง	128
(1) ฐานะของความเป็นข้าราชการ	128
(2) สิทธิในการร้องขอความเป็นธรรม	128
(3) สิทธิในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	129
(4) สิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ	130
(5) สิทธิอันเกี่ยวกับกฎหมายล้างมลทิน	130

บทที่ 4	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือ มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน.....	132
4.1	ปัญหาในการบัญญัติกฎหมาย	132
4.2	ปัญหาในเรื่องกลไกและขอบเขตการพิจารณา	136
4.3	การวิเคราะห์ตัวอย่างการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ	141
บทที่ 5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	149
5.1	บทสรุป	149
5.2	ข้อเสนอแนะ	152
บรรณานุกรม	156
ประวัติผู้เขียน	162

ชื่อเรื่อง	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน
ชื่อนักศึกษา	ว่าที่ ร.ต. สุรศักดิ์ วิศิษฏ์สมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	นายอตุล จันทระศักดิ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2538

บทคัดย่อ

การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามมาตรา - 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นการออกจากราชการอีกวิธีการหนึ่งที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นการคุ้มครองราชการมิให้ต้องเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากข้าราชการที่มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ เนื่องจากถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่า ข้าราชการผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาแต่มีกรณีสงสัยว่า ได้กระทำผิดจริง ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้โดยไม่ถือว่า เป็นการลงโทษทางวินัย และมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมาย

วิทยานิพนธ์นี้มีความประสงค์จะศึกษาหลักกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการสั่งให้-ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน เพื่อทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้บทบัญญัตินี้

จากการศึกษาพบว่า การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง มีผลเทียบได้กับการถูกลงโทษปลดออกจากราชการ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จากการศึกษาตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และข้าราชการครู (ก.ค.) รวม 3 องค์กร ได้พบปัญหาการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

ในการพิจารณาซึ่งนำนักพยานหลักฐานว่าในกรณีความผิดหลาย ๆ เรื่องที่สามารถฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำความผิดจริงตามข้อกล่าวหา ก็กลับใช้ดุลพินิจว่า เป็นเพียงมีเหตุอันควรสงสัยอย่างเบญจชาติ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ต้องอาศัยดุลพินิจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ย่อมมีดุลพินิจที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะนิสัย พื้นความรู้และการศึกษาอบรม อันเป็นเหตุสำคัญที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และทำให้ข้าราชการขาดความมั่นคงในอาชีพรับราชการ ซึ่งเป็นหลักสำคัญข้อหนึ่งในหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit System) ดังนั้น จึงเห็นควรยกเลิกหลักเกณฑ์การสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลบส่วน ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นการจัดข้อขัดข้องดังกล่าวให้หมดไป

THESIS TITLE LEGAL PROBLEMS CONCERNING DISMISSAL FROM THE
GOVERNMENT SERVICE BECAUSE OF INTRANSPARENCIES
OR SUSPICION IN THE CASE OF INVESTIGATION
UNDER THE CIVIL SERVICE LAW.

NAME MR. SURASAK VISITSOMBUT

THESIS ADVISOR DR. PHIRAPHAN PHALUSUK

CO-THESIS ADVISOR MR. ADUL CHANTRASAK

DEPARTMENT LAW

ACADEMIC YEAR 1995

ABSTRACT

The dismissal of an individual found in suspicion of or intransparent in a certain offense, in the case that investigation is carried out according to Section 116 of Civil Service Act (B.E.2535), is one of the channels established by the civil service with regard to dismissals from the service. The Act aims to protect the civil service from undue damage done to it by civil servants with untrustworthy behavior. The setting up of an investigatory board for any serious violation of the Act does not necessarily mean that the suspect is guilty as accused. However, if the accused's direct superior feels that there is enough weight in the accusations, dismissal is possible. Such dismissal will not even be considered as a disciplinary penalty and the accused will still maintain legal pension rights upon dismissal.

This thesis aims to study the implementation and legal principles concerning dismissals from civil service due to suspicion in a certain offense, in the case that an investigation is being held, in order to determine the effects of the concerned Act.

Research has proven that such dismissal will harness the same degree of negative repercussions as being expelled from service as a disciplinary penalty for a gravely serious offense. From studying actual cases, such as in the general affairs and personnel management divisions that look over civil servants, police, and teachers, problems in the use of discretion on the part of an office superior occur. In weighing evidence against an accused, superiors may merely brand an accused as being "very much in suspicion" even though numerous offenses were committed, thus dismissing the accused but maintaining pension rights. The concerned Act has a loophole as a "superior's discretion" is relative and a clear line cannot be drawn---it offers the opportunity for prejudice against those under direct chain of command.

The researcher proposes that dismissal from service cannot be used and implemented to effectively satisfy the aim that law intends to achieve. The provision giving weight to various superior's discretion gives way to biases as personal characteristics, educational backgrounds, and training diversifies every individual's decision. Damage is done to the civil service in such situation and will cause drastic career instability on the part of civil servants. Career stability is vital in personnel management within any organisation that upholds the merit system.

Therefore, the Section concerning dismissal from civil service of an individual because of suspicion or intransparency in an offense,

investigation pending, as stated in Section 116 of the Civil Service Act (B.E.2535) should be nullified in order to prevent such problems from occurring.

D
P
U

บทนำ

ความเป็นมา

ระบบข้าราชการพลเรือนของไทยในปัจจุบันตั้งอยู่บนรากฐานของหลักคุณธรรม ซึ่งเป็นผลแห่งการปฏิรูปเมื่อ พ.ศ. 2471 ก่อนนั้นกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มีอิสระในการบริหารงานบุคคลในสังกัด โดยไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติและไม่มี การควบคุมจากส่วนกลาง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐ จึงเป็นไปในรูปของการอุปถัมภ์ การถือพรรคถือพวก โดยผู้มีอำนาจชักจูงฝากฝังญาติพี่น้อง และพวกของตนให้เข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้น การจัดระบบข้าราชการพลเรือนใหม่ กระทำโดยออกเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 อันเป็นฉบับแรก ซึ่งได้มีการกำหนดหลักการและเหตุผลในการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้อย่างชัดเจนว่า เพื่อสรรหาผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ โดยมีการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตามระบบคุณธรรมเป็นระบบเดียวกันทั้งหมด ภายใต้นโยบายการควบคุมจากองค์กรกลาง ให้ข้าราชการพลเรือนมีลักษณะเป็นข้าราชการประจำ โดยให้หลักประกันความมั่นคงในราชการ มีการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดยถือเกณฑ์ความรู้ความสามารถ และให้มีกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน

ข้อกำหนดวินัยก็เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายข้าราชการพลเรือนที่ใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยมีการบัญญัติไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ บทบัญญัติที่เป็นข้อห้าม และบทบัญญัติที่เป็นข้อปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการถือปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์และความเจริญของทางราชการเป็นสำคัญ ข้อกำหนดวินัยได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายข้าราชการพลเรือนทุกฉบับ เพื่อใช้เป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อราชการ หากมีการฝ่าฝืน หรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยก็จะถูกลงโทษทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยแยกเป็นความคิดวินัยอย่างร้ายแรง และความคิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง นอกจากนั้นในกรณีที่มี

ทางราชการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ไม่มีพยานหลักฐานก็สามารถสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ กฎหมายข้าราชการพลเรือน ได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันรวมทั้งสิ้น 9 ฉบับ ซึ่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 อันเป็นฉบับแรก มิได้มีการบัญญัติให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองไว้โดยตรง แต่ได้กำหนดเป็นเงื่อนไขเฉพาะกรณีที่ถูกสอบสวนถูกสั่งพักราชการไว้ ก็อาจไม่สั่งให้กลับเข้ารับราชการได้ ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีมลทิน ต่อมาในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2476 ก็บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวง มีอำนาจสั่งปลดข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองได้ ซึ่งการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ มีแนวความคิดว่า เมื่อการสอบสวนไม่สามารถหาพยานหลักฐานมายืนยันได้แน่ชัดว่า ผู้นั้นกระทำความผิดที่จะลงโทษได้ แต่หากพิจารณาจากพฤติการณ์แห่งการกระทำของผู้นั้นแล้วน่าจะเชื่อได้ว่ากระทำความผิดจริง ซึ่งหากให้รับราชการต่อไปอาจจะเสียหายแก่ราชการ ก็ไม่ควรที่จะไว้ว่างใจให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป เพราะอาจเกิดเสียหายแก่ราชการในภายหน้า และจะทำให้ประชาชนเสื่อมความเชื่อถือศรัทธา จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เพื่อมิให้ข้าราชการที่ไม่น่าไว้วางใจอยู่ในราชการ เพื่อรักษาความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการและทางราชการ

ในกฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับต่อมา ก็ยังคงหลักการในเรื่องนี้ไว้ แต่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดบางส่วนของหลักเกณฑ์การพิจารณา อำนาจการสั่ง และวิธีการขอความเป็นธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยในขณะนั้น สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 อันเป็นฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 116 เป็นการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย ทั้งที่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษได้ แต่เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากกรณีความสงสัยที่จะนำมาพิจารณาให้เป็นผลร้ายต่อข้าราชการนั้นย่อมขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน เป็นสำคัญ ในการพิจารณาจึงเกิดความลักลั่น ไม่เป็นธรรม และยังเป็นช่องทางที่ใช้ในการช่วยเหลือพวกพ้อง ทำให้ข้าราชการเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ

หน้าที่ราชการและข้าราชการขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นหลักสำคัญข้อหนึ่งของ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

ความสำคัญของปัญหา

มาตรการการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้มีการกำหนดขึ้นมาเพื่อคุ้มครองราชการมิให้เสี่ยงต่อความเสียหายซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากข้าราชการผู้นั้น โดยวิธีวิธีการให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งที่ไม่มีพยานหลักฐานว่าข้าราชการผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยตามที่มีการกล่าวหา โดยพิจารณาเพียงเห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็สามารถสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยไม่ต้องเป็นการลงโทษทางวินัย และให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้พยายามเขียนว่า การสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย เนื่องจากการสอบสวนไม่ได้ความว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ทั้งที่โดยผลแล้วการสั่งให้ออกดังกล่าว ย่อมเป็นผลร้ายต่อ - ข้าราชการผู้นั้น และมีความรุนแรงเสมอกับการลงโทษปลดออกจากราชการ ดังนั้นมาตรการดังกล่าวจึงเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักการพิจารณาความผิด ทำให้ข้าราชการขาดความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจเสียไป

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติมาตรา 116 ดังกล่าว เป็นการสั่งให้ออกจากราชการโดยไม่มีพยานหลักฐานพิสูจน์ความผิด ทำให้เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการบัญญัติกฎหมายในลักษณะ เปิดกว้างให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะตัดสินพฤติการณ์ได้โดยไม่มีขอบเขต ไม่มีหลักฐานที่แน่นอนชัดเจน ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานย่อมมีดุลพินิจในเรื่องความสงสัยที่แตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัย การศึกษาอบรมและประสบการณ์ของแต่ละคน จะมีหลัก - ประกันอันใดที่จะให้ข้าราชการ เกิดความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกั้นแกล้ง ซึ่งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลก็ตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในเรื่องนี้ได้ยาก เนื่องจากการฟังพยานหลักฐานจากพฤติการณ์แวดล้อมว่าเป็นเพียงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยก็สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้แล้ว จึงเป็นกรณี

ต้องตอบรับทราบโดยไม่มีข้อทักท้วงแต่ประการใด อีกทั้งด้วยค่านิยมบัญญัติดังกล่าวก็กำหนดไว้ในลักษณะเป็นดุลพินิจ จึงเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แล้วไม่มีหลักฐานว่ากระทัดตามที่ถูกกล่าวหา บางรายได้นำมาพิจารณาสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามอง แต่บางรายกลับสั่งยุติเรื่องโดยมิได้นำมาพิจารณาในเรื่องมลทินหรือมีวามองอีก ทั้งที่พฤติการณ์อยู่ในข่ายมีเหตุอันควรสงสัยเช่นกัน ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้จะร้องทุกข์อย่างไรที่จะทำให้เห็นเป็นรูปธรรม หรือประเด็นที่ชัดเจนเนื่องจากมูลกรณีที่ถูกสั่งให้ออก รายละเอียดขององค์ประกอบที่นำมาพิจารณาไม่มีความชัดเจน แต่เป็นเพียงความสงสัยของผู้บังคับบัญชา โดยขาดหลักเกณฑ์ใด ๆ นอกจากนี้ในปัจจุบันการใช้ดุลพินิจของการใช้มาตรา 116 ได้เบี่ยงเบนไปจนถึงขนาดนำมาเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือผู้กระทัดที่ปราศจากหลักฐานชี้ชัดได้ ซึ่งสมควรถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกโดยพึงหลักฐานเป็นเพียงว่ามีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทัดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการแทนที่จะเป็นการลงโทษไล่ออกจากราชการ เป็นผลทำให้ทางราชการต้องนำเงินงบประมาณมาจ่ายเป็นบำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการผู้นั้น ทั้งที่ความจริงแล้วไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับ จึงเป็นการสมควรและจำเป็นที่จะต้องจัดซื้อยุบยากเหล่านี้ให้หมดไป ก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการโดยทั่วไป ทำให้ข้าราชการเกิดความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

สมมติฐานของวิทยานิพนธ์ เรื่องนี้คืออะไร

การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนมีลักษณะ -
 เหมือนหนึ่งเป็นการลงโทษข้าราชการโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากเป็นการสั่งให้ออกจากราชการโดยไม่มีหลักฐานที่จะรับฟังได้โดยชัดแจ้งว่า ผู้นั้นได้กระทัด จึงเป็นการขัดต่อหลักการพิจารณาความผิดทำให้ข้าราชการเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึง แนวความคิด ความเป็นมาและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน
2. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมาย และปัญหาในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การให้ออกจากราชการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และข้าราชการครู (ก.ค.)
3. เพื่อศึกษาแนวทาง หรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแก้ไข้ปัญหาของบทบัญญัติเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยให้สอดคล้องกับหลักการพิจารณาความคิด และหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้จะใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เอกสารถึงแนวความคิด และวิวัฒนาการของการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทิน หรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ฉบับปัจจุบัน เพื่อทราบถึงที่มาและวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดให้มีวิธีการดังกล่าว รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือหลักเกณฑ์ในการสั่งให้ออกจากราชการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการพิจารณาความคิดและศึกษาวิเคราะห์ถึงระบบการบริหารงานบุคคลของทางราชการ เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาทางกฎหมายและปัญหาในทางปฏิบัติ มีการวิเคราะห์กรณีตัวอย่างของข้าราชการที่ถูกใช้วิธีการสั่งให้ออกเช่นนี้มาแล้ว นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์ถึงกรณีตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการครู เพื่อเปรียบเทียบกับกรณีของข้าราชการพลเรือน ซึ่งโดยลักษณะงานในหน้าที่แล้วมีความแตกต่างกัน ทำให้เห็นปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้วิธีการนี้ อีกทั้งได้มีการสัมภาษณ์บุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวินัยในส่วนของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการครู ถึงแนวความคิดและปัญหาของการสั่งให้ออกจาก

ราชการในกรณีนี้ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาประกอบการวิจัยเอกสาร เพื่อนำไปสรุปสรุป และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต่อไป

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะได้ทำการศึกษาดูแยกออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 ว่าด้วยการออกจากราชการและวินัยข้าราชการพลเรือน โดยจะกล่าวถึง- การพัฒนาสภาพความเป็นข้าราชการ และความหมายของวินัย แนวความคิด จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัยมีความเป็นมาและเข้าประสงค้อย่างไร ในแต่ละโครงสร้างมีความผิดอะไรบ้าง พร้อมทั้งการเปรียบเทียบการลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนและการลงโทษทางอาญา- และแนวคิดที่ถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม (Merit System)

บทที่ 2 ว่าด้วยความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีถูกสอบสวนโดยจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า "มลทิน หรือมีวามอง" ว่ามีความหมายโดยทั่วไปอย่างไร และในความหมายเฉพาะของกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนมีความหมายแตกต่างกันอย่างไรหรือไม่ จากนั้นจะได้ศึกษาถึงแนวทางความคิดของการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน เนื่องจากความสงสัยว่าอาจจะ เป็นผู้กระทำความผิดแต่ไม่มีพยานหลักฐานชี้ชัดโดยมีการศึกษาวิเคราะห์ วิวัฒนาการของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 จนถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ฉบับปัจจุบัน มีแนวความคิดหรือหลักเกณฑ์เปลี่ยนแปลง - อย่างไม่เคยหรือไม่ รวมทั้งศึกษาถึงกฎหมายข้าราชการพลเรือนของ ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และฝรั่งเศส ว่ามีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไรหรือไม่

บทที่ 3 ว่าด้วยแนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมี- มลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยจะศึกษาถึงกฎหมายข้าราชการพลเรือนในฉบับปัจจุบันว่า มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนอย่างไร มีขอบเขตการ

พิจารณาที่แน่นอนหรือไม่ว่าข้าราชการจะมีผู้ถูกสั่งโอนมาตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งศึกษาแนวทางการพิจารณาขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ที่ใช้โอนมาในส่วนนี้อยู่ เช่น ก.พ.. ก.ตร..ก.ค.. ว่าจะมีมาตรฐานหรือหลักประกันในเรื่องนี้หรือไม่ นอกจากนี้ยังจะได้ศึกษาถึงขั้นตอนการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยจะศึกษาถึงผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ และข้าราชการผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าว มีสิทธิโต้แย้งคำสั่งดังกล่าวอย่างไรหรือไม่

บทที่ 4 ว่าด้วยปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยศึกษาถึงปัญหาในการบัญญัติกฎหมายขอบเขตในการพิจารณาและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งเป็นเหตุต่อข้าราชการที่ถูกสอบสวนและได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามิได้กระทำความผิด รวมทั้งกรณีตัวอย่างของสำนักงาน ก.พ.. ก.ตร. และ ก.ค. ที่เคยเกิดขึ้นแล้ว เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อวางแนวทางในการแก้ไขต่อไป

บทที่ 5 ว่าด้วยบทสรุปและข้อเสนอแนะว่า ควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน

วิธีการวิจัย

- วิจัยเอกสาร ค้นคว้าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนจากบทบัญญัติของกฎหมายและกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางแก้ไขการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน พร้อมทั้งเปรียบเทียบการพิจารณาโทษในคดีอาญา ศึกษาค้นคว้าหลักการบริหารงานบุคคลของระบบราชการ เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงและวิเคราะห์หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมอันเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพแก่ข้าราชการพลเรือน

- วิจัยสนาม โดยสัมภาษณ์บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับวินัยในส่วนของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อขอทราบแนวความคิดของ

บุคคลเหล่านั้น ในการเข้าข้างอิงประกอบการวิจัยเอกสาร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

เพื่อเป็นหลักฐานการวิจัย อันเป็นข้อเสนอแนะ หรือเป็นข้อมูลเสนอผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน อีกทั้งบรรลุตามเจตนารมณ์ของการลงโทษทางวินัย และการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ นอกจากนั้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการโดยทั่วไปในการศึกษาหาความรู้ โดยเฉพาะยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เขียนเองซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตึก อันเป็นผู้ต้องฯใช้และถือปฏิบัติตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนด้วยความเป็นธรรมแก่เพื่อนข้าราชการพลเรือนด้วยกันและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

การออกจากราชการ และวินัยข้าราชการพลเรือน

บุคคลใดเมื่อจะเข้ามาราชการย่อมต้องผ่านกระบวนการหรือกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ซึ่งข้าราชการทุกคนจะต้องยึดถือและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ อันเปรียบเสมือนข้อตกลงระหว่างข้าราชการและทาง ราชการ ข้าราชการทุกคนเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานราชการแล้วก็สามารถอยู่ในอาชีพรับราชการได้ จนกว่าจะพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า เกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ก็ยังมี การออกจากราชการในกรณีอื่น ๆ อีก โดยมีการบัญญัติไว้ใน กฎหมายข้าราชการพลเรือนในแต่ละฉบับ ดังนั้น เพื่อเป็นการปูพื้นฐานความรู้ในวิถีทางของ อาชีพรับราชการ จึงขอแนะนำเสนอการออกจากราชการโดยละเอียด ดังนี้

1.1 การออกจากราชการ

การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพความเป็นข้าราชการ ซึ่งมีบัญญัติไว้ใน กฎหมายข้าราชการพลเรือน ในปัจจุบันการออกจากราชการได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 112 - แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ความว่า

"ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ

(1) ตาย

(2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา

113

(4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 54 มาตรา 67 มาตรา 107 มาตรา 114 มาตรา

115 มาตรา 116 มาตรา 117 มาตรา 118 หรือมาตรา 123 หรือ

(5) ถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (4) และ (5) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.วางไว้ การต่อเวลาราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ต้องออกจากราชการตาม (2) รับราชการต่อไป จะกระทำมิได้"

จากมาตราดังกล่าว จะเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถออกจากราชการได้หลายวิธี ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยลักษณะแล้ว การออกจากราชการสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ออกจากราชการโดยผลของกฎหมาย

(1) ตาย

เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายก็เป็นอันออกจากราชการไป โดยไม่ต้องมีการออกคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดเพียงแต่แจ้งการตายให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ทราบเท่านั้น

(2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ตามมาตรา 19 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ - พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2530 บัญญัติว่า "ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์" การออกจากราชการในกรณีนี้ เรียกกันโดยทั่วไปว่า เกษียณอายุราชการ

กลุ่มที่ 2 ออกจากราชการโดยความสมัครใจ

ได้แก่ การลาออกจากราชการมีบัญญัติไว้ในมาตรา 113 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ความว่า

"นอกจากกรณีตามวรรคสี่ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจาก - ราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.วางไว้"

ดังนั้น การลาออกจากราชการจึงแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

ก. การลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง

ผู้ขอลาออกจะต้องยื่นใบลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง อย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว จะต้องมีการสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออกจากราชการจะยับยั้งไว้ไม่ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อ 7 แห่งระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของกฎหมายสามัญ พ.ศ. 2536

ข. การลาออกจากราชการในกรณีอื่น ๆ

การยื่นหนังสือขอลาออกให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า 30 วัน

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก เห็นว่า มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้มีอำนาจดังกล่าวจะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกให้ผู้ประสงค์จะขอลาออกจาก

ราชการยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วันก็ได้

ส่วนหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า 30 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกหรือที่ได้รับอนุญาตให้ลาออกให้ถือว่าวันถัดจากวันครบกำหนด 30 วัน นับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก ทั้งนี้เป็นไปตามข้อ 3 แห่งระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2536

กลุ่มที่ 3 ออกจากราชการเพราะทางราชการสั่งให้ออก ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

(1) การสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย มีหลายกรณี ดังนี้

ก. การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่ - กำหนดในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เช่น ความประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข. การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะได้รับการบรรจุโดยขาดคุณสมบัติตาม - มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เช่น เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

ค. การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติ - ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เนื่องจากมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกสั่งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่า กระทำความผิดอาญา

ง. การสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ตามมาตรา 114 แห่ง - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ - ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ สิ้นชีพิตักษัยตามแบบปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เลิกหรือยุบตำแหน่ง และไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ

จ. การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ - ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติ - ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ฉ. การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน- ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้แก่ กรณีถูก แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้วเห็นว่า กรณีมีเหตุอันควรสงสัย อย่างยิ่งว่า ผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด พอที่จะพึงลง- โทษปลดออก ไล่ออกได้ และถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ซึ่งการสั่งให้ ออกจากราชการในกรณีนี้ จะได้ทำการวิจัยโดยละเอียดต่อไป

ช. การสั่งให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำ - โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 117 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ซ. การสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร ตามมาตรา 118 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ด. การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีกรณีสมควรให้ออกก่อนโอนมารับราชการ ตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เช่น โอนมาจาก พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(2) การออกจากราชการโดยถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก

การออกจากราชการในกรณีนี้ เป็นการถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง โดย ต้องมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามลักษณะความผิดที่มีการบัญญัติไว้ใน - กฎหมายข้าราชการพลเรือน ซึ่งเมื่อการสอบสวนได้ความว่า ข้าราชการผู้นั้น กระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหา ก็จะถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ อันจะได้กล่าว โดยละเอียดต่อไป

โดยสรุปจะเห็นว่า การออกจากราชการมิได้หลายกรณี ซึ่งการถูกสั่งให้ออกจาก- ราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ก็เป็นวิธีการหนึ่งที่ไม่ถือว่าเป็นการ ลงโทษทางวินัย แต่การที่จะสั่งให้ออกในกรณีนี้ได้ ต้องมีมูลฐานหรือมูลเหตุมาจากการถูกสอบสวน ทางวินัยเป็นหลักสำคัญ ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาต่อไปโดยละเอียดว่าวินัยข้าราชการพลเรือนมี

ความมุ่งหมายอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องมลทินหรือมัวหมองต่อไป

1.2 ความหมายของวินัย

ความหมายของคำว่า "วินัย" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2530- หมายถึงการอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ ส่วนความหมายตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนทุกระดับ นับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 จนถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ไม่ปรากฏว่าได้มีการให้ความหมายของคำว่า "วินัย" ไว้แต่อย่างใด และจากการศึกษาค้นคว้าได้พบว่าในช่วงก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ได้มีการนิยามคำว่า วินัยไว้ในกฎหมายว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับเจ้าพนักงานพลตระเวน พ.ศ.2485¹ ได้ให้ความหมายของคำว่า "วินัย" คือ การปฏิบัติตนตามพระราชกำหนดกฎหมายแผ่นดินและกฎข้อบังคับคำสั่งของ พลตระเวนโดยเคร่งครัด และแน่นอน ตามที่ได้กระทำสัตย์สาบานไว้ในเมื่อรับพระราชทานน้ำ - พระพิพัฒน์สัตยานั้น

นอกจากนี้ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า "วินัย" ไว้หลายประการ ดังนี้

¹ กฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับเจ้าพนักงานพลตระเวน". ราชกิจจานุเบกษา 32 (19 กันยายน 2458), หน้า 244.

วินัย หมายถึง การฝึกหัด (ทางจรรยา) การศึกษา การอบรม การสำรวม ตามข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ความประพฤติดี ความสุภาพ ความมีระเบียบ²

หรือวินัย อาจพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะนามธรรม หมายถึง ลักษณะสิ่งพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการควบคุมตนเอง การยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา ความเป็นระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน และวินัยในลักษณะรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์การ ในหมู่ ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่า "วินัย"³

หรือวินัย ในแง่มุมที่เป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับคนในวงการหรือกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งในแต่ละวงการหรือกลุ่มอาชีพจะมีความแตกต่างกัน ทั้งในเนื้อหาสาระความเคร่งครัดในการยึดถือปฏิบัติและในอีกแง่มุมหนึ่งคือ การลงโทษ การปราบปรามผู้ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ นอกจากนี้วินัยในความหมายของทางสังคม หมายถึงความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคมเช่น การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น และวินัย ในความหมายของการบริหารจะมีความหมายหลายลักษณะ เช่น ลักษณะที่เป็น "การควบคุมตนเอง" (Self control) มุ่งในแง่ของการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเรียกว่า อัศวินัย (Self discipline) ลักษณะที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ (condition for orderly behaviour) มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์การ และลักษณะที่เป็น "กระบวนการทางนิติธรรม" (judicial process) มุ่งไปที่กระบวนการตามกฎหมายเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดทางวินัย⁴

² สุวรรณ วิจารณ์ภาค และเชิง ดันเจริญสุข, คู่มือบรรยายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (พระนคร : โรงพิมพ์นิติสาสน์, 2497). หน้า 121.

³ กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, คู่มือการดำเนินการทางวินัย. (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2528) หน้า 2-3.

⁴ สำนักงาน ก.ค.. วินัยข้าราชการครู. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529) หน้า 1-2.

Donald P Crane⁵ ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึงความถึง สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นให้เป็นระบบของกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อวางเงื่อนไขของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

Joseph Kingsbury⁶ ให้ความหมายของวินัยว่า วินัยหมายความถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งอาจทำได้ 2 วิธีคือ (1) โดยทางกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง หรือ (2) โดยทางการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบ

Paul Preston และ Thomas Zimmerer⁷ ให้ความสำคัญไว้ว่า วินัยมีความหมายที่อธิบายกันไว้หลายทาง ซึ่งดูเหมือนว่าทุกทางจะเพ่งไปยังพฤติกรรมที่คล้อยตามกฎและระเบียบ

Leon Megginson⁸ อธิบายว่า วินัยหรือ discipline มาจากคำว่า disciple แปลว่า follower (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่า วินัยดีเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี (good leadership) เมื่อพูดถึง "discipline" จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 3 แนวทางดังนี้

1. Discipline ในลักษณะที่เป็น "การควบคุมตนเอง" (self-control) การพิจารณา discipline ในแง่นี้ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งอาจเรียกว่า "self discipline" (อัตวินัย)

⁵ Donald P. Crane, Personnel the Management of Human Resources 4th ed (New York : American Management Association, 1986). p.373.

⁶ Joseph B.Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students (Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University, 1975), p.52.

⁷ Paul Preston and Thomas W Zimmerer, Management for Supervisors (New Jersey : Prentice Hall, 1978), p.263.

⁸ Leon C Megginson, Personnel and Human Resources Administration 3rd ed (Homewood : Richard D Irwin, 1977). pp.468-470.

2. Discipline ในลักษณะที่เป็น "เงื่อนไขที่ท่าให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ" (Condition for orderly behavior) การพิจารณา "discipline" ในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมตนเองท่าที่มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรม โดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักจูงต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้ว วินัยหมายถึง กฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน

หรือหน่วยงานที่กำหนดไว้เพื่อควบคุมความประพฤติ หรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานให้ยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบขององค์การหรือหน่วยงาน

สำหรับความหมายของคำว่า "วินัยข้าราชการพลเรือน" นั้น ก็ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายไว้เป็นสองนัย นัยที่หนึ่ง หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการจะต้องยึดถือปฏิบัติ ส่วนนัยที่สอง หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควร เป็นการควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ กฎเกณฑ์หรือแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้⁹

นอกจากนั้น สำนักงาน ก.พ. ยังให้ความหมายอีกว่า วินัยข้าราชการพลเรือน คือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนพึงควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้¹⁰

⁹ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยพิมพ์. 2531) หน้า 1.

¹⁰ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือปฏิบัติงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2518 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยพิมพ์, 2523). หน้า 1-1.

และยังมีผู้ให้คำจำกัดความว่า "วินัยข้าราชการพลเรือน" คือ หลักและข้อบังคับ ซึ่งข้าราชการพลเรือนจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตาม ก็อาจถูกบังคับให้ปฏิบัติตามหรืออาจจะต้องมีโทษ (Sanction) เช่น ไล่ออก ตัดเงินเดือน เป็นต้น¹¹

จากแนวความคิดดังกล่าวคำว่า "วินัยข้าราชการพลเรือน" จึงน่าจะหมายถึงระเบียบกฎเกณฑ์ แบบแผน ที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการยึดถือหรือปฏิบัติตาม หากผู้ใดฝ่าฝืน - ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว ก็จะถูกลงโทษทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับวินัย

อดีตสังคมไทยเป็นสังคมศักดินา งานราชการถือเป็นงานของหลวงหรือพระมหากษัตริย์ ข้าราชการ คือตัวแทนของพระมหากษัตริย์ที่ทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งออกไปปกครอง - หัวเมือง มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปตามพระราชกำหนดและพระราชประสงค์ของพระมหากษัตริย์ เป็นตัวแทนต่างพระเนตรพระกรรณ มียศถาบรรดาศักดิ์ จึงมีสถานภาพในสังคมสูงส่งกว่าบุคคลทั่วไป มีลักษณะกลุ่มชนที่เรียกว่า "elite group"¹² ดังนั้นการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องสมควรหรือไม่ประการใด ย่อมมีผลกระทบต่อสถานภาพของการเป็นตัวแทนของพระมหากษัตริย์ด้วย เมื่อประชาชนมีทัศนคติว่าพระมหากษัตริย์ต้องทรงไว้ซึ่งทศพิธราชธรรม ซึ่งจะทรงความสามารถที่จะปกครองไพร่ฟ้าประชาชนให้อยู่เย็นเป็นสุขได้ ข้าราชการทั้งหลายก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนโดยเจริญรอยตามพระยุคลบาท และประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในท่วงท่าของคลองธรรม เช่นเดียวกับที่พระมหากษัตริย์ทรงประพฤติปฏิบัติไว้เช่นกัน ฉะนั้น-

11 สุวรรณ วิจารณ์ภาค และเชิง ดันเจริญสุข. คู่มือบรรยายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. หน้า 122.

12 ศุภสดี สัตยมานะ และสุภัทรา เพชรมณี. ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด. 2521), หน้า 35.

ข้าราชการจึงต้องมีหลักถือปฏิบัติในการครองตนเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นกรอบควบคุมความประพฤติ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ และพระราชกำหนดกฎหมายของบ้านเมืองอย่างเคร่งครัด มีอาจหาการใด ๆ ใดอย่างบุคคลทั่วไป นอกจากในทวินัยในยศสมัยต้นรัตนโกสินทร์มีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้อย่างรุนแรงและบังคับเอาแก่เนื้อตัวร่างกายและทรัพย์สินของผู้กระทำผิดเพื่อให้หลบจำ และเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ในบทที่ 67 แห่งกฎมณเฑียรบาล พ.ศ.2001¹³ กำหนดไว้ว่า "ถ้าคบกันกินเหล้าในพระราชวัง ให้ดื่มเหล้าให้ร้อนกรอกปากแล้วจำไว้" หรือในบทที่ 125 แห่งกฎมณเฑียรบาล พ.ศ.2001¹⁴ กำหนดไว้ว่า "หญิงใดเอาเหล้าเข้าวัง ให้ทวนด้วยลวดหนึ่ง 20 ที"

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่นับที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา โดยมีความมุ่งหมายให้บุคคลรับราชการเป็นอาชีพ บทวินัยตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ การใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ราชการ หรือก่อให้เกิดความเจริญแก่ทางราชการ ก็จะถูกกำหนดไว้เป็นหลักให้พิจารณาประพฤติปฏิบัติ หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกหลายฉบับ จนถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ฉบับปัจจุบัน ซึ่งมีหลักเกณฑ์เช่นเดิม

จะเห็นการที่บทบัญญัติในเรื่องที่เกี่ยวกับวินัยถูกกำหนดไว้ชัดเจนเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรเช่นนี้ ถือเป็นการจัดระบบการบริหารงานวินัยในลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม (judicial due process) กล่าวคือ มีการตรากฎหมาย หรือ ออกระเบียบไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแน่นอน กำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และกำหนดวิธีการ

13 พิชาน ครนทัย, กฎหมายสมัยกรุงศรีอยุธยา, หน้า 17.

14 เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

ดำเนินการทางวินัยเพื่อลงโทษผู้กระทำผิด ทั้งนี้โดยมีแนวความคิดตั้งอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) ข้อปฏิบัติต้องชอบธรรม 2) ข้าราชการต้องรู้ชัดเจนว่าจะให้เข้าปฏิบัติอย่างไร 3) ทางราชการมีสิทธิที่จะได้ผลงานและการร่วมแรงร่วมใจจากคนที่มีนิสัยดี และ 4) ผู้บริหารมีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติ 15

1.4 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย

ในการดำเนินการขององค์กร โดยทั่วไปๆ จะต้องมีการจัดระเบียบภายในขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร นั้น ๆ ซึ่งระเบียบหรือข้อบังคับที่ใช้ควบคุมความประพฤติ และการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์กร เรียกกันว่า "วินัย" ซึ่งวินัยของแต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามหน้าที่จุดมุ่งหมาย ของวินัย อาจแยกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นกรณีที่มีมุ่งหมายเพื่อผลงานของทาง ราชการเป็นหลัก เพราะเมื่อข้าราชการมีวินัยแล้ว ย่อมจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความตั้งใจและอุทิศตนให้กับทางราชการจนงานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

(2) เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาในราชการ

องค์กรของรัฐโดยส่วนใหญ่แล้ว มีการจัดตั้งขึ้นมาเพื่อจุดประสงค์ในการบริการ - สาธารณะให้แก่ประชาชน ซึ่งหากการดำเนินงานขององค์กรของรัฐ ไม่สามารถทำให้ประชาชน เชื่อมั่นและศรัทธาได้ ย่อมถือได้ว่าองค์กรนั้นบริหารงานล้มเหลว ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ซึ่งจะกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของประเทศชาติ ดังนั้นข้าราชการพลเรือนทั้งหลายซึ่งมี -

15 ปารณีย์ จันแยม. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2534, หน้า 15.

รายได้เป็นเงินเดือนจากภาษีอากรของประชาชน จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานทำให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาในราชการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีข้อกำหนด - เรื่องวินัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งหลาย อันจะทำให้ งานราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ทั้งเพื่อราชการและประชาชน

จุดมุ่งหมายสำคัญของวินัยข้าราชการพลเรือน กล่าวโดยสรุปก็คือ เพื่อประโยชน์ของ ราชการ เพื่อความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของราชการ และเพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมี ประสิทธิภาพ การกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อเกียรติยศของทางราชการ ความเจริญ ความสงบเรียบร้อยของราชการ และประสิทธิภาพของราชการ การกระทำนั้นก็ไม่ควรจะอยู่ใน ข่ายของวินัยข้าราชการ วินัยข้าราชการได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ- พลเรือน ซึ่งถือว่าข้อกำหนดวินัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ที่จะนำไป ใช้ในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นวินัยและการดำเนินการทางวินัย ต้องอยู่ในขอบเขตหรือกรอบของ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะของวินัยเป็นเรื่องของการทำให้โทษกับข้าราชการดังนั้นการดำเนินการ ถ้ามีความรัดกุมและรอบคอบ ก็จะเกิดผลดีกับหน่วยงาน แต่หากการดำเนินการขาดความรอบคอบ ชัดเจน ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน อันจะเป็นผลเสียหายต่อความ มั่นคงของหน่วยงานโดยตรงด้วย

1.5 ความสำคัญของวินัย

โดยทั่วไปแล้ววินัยย่อมมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เนื่องจากวินัยคือสิ่งที่ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อควบคุมความประพฤติหรือพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อความสงบเรียบร้อยและ ความเจริญของหน่วยงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน หากบุคลากรในหน่วยงาน ใดไม่มีวินัย ย่อมทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย และเป็นผลเสียต่องานของหน่วยงานนั้นโดยตรง

พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า "พฤติกรรมของคนหมู่มากที่ไม่มีความรู้รักษาตัว หรือไม่มีวินัย จะเป็นเหมือนควายตาบอด ที่เที่ยวอยู่ในป่าดง" จากพุทธพจน์ดังกล่าว ทำให้เรามองเห็นภาพได้

เดินชนรถชนคนี่ ชนกันเอง ตัวที่จะกินก็ไม่ใช่เป็นอันจะกินเพราะจะถูกตัวอื่นเดินชนเอา ตัวที่จะนอนก็ไม่ใช่เป็นอันจะนอน เพราะถูกตัวอื่นเดินเหยียบเอา จะอลเวงไปหมด หากความสงบเรียบร้อยมิได้ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่ส่วนตัวและส่วนรวม ส่วนตัวก็จะไม่สงบไม่เจริญไปไม่ถึงจุดหมาย ส่วนรวมก็จะไม่สงบเรียบร้อยไม่เจริญ และไม่บรรลุจุดหมายเช่นกัน 16

James Black เขียนให้ทัศนะไว้ว่า วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้ว องค์การจะตั้งอยู่ไม่ได้ 17

สำหรับ "วินัยข้าราชการพลเรือน" นั้น ได้กล่าวแล้วว่า หมายถึง กฎ ระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนยึดถือหรือปฏิบัติตาม ถ้าผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามย่อมต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าวินัยเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้ข้าราชการได้รู้ว่าสิ่งใดที่ต้องปฏิบัติและสิ่งใดห้ามปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งเพื่อความเชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน และได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของวินัยไว้ว่า วินัยมีความสำคัญเป็นอันมากทั้งแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ส่วนรวม - ตลอดจนแก่องค์การหรือการบริหารงานและแก่หัวหน้าหน่วยงาน 18

16 ประเวณี ฒ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. (กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2528). หน้า 30.

17 James Menzies Black. "The Real Meaning of Discipline" Handling Problems of Discipline : Selected Reprints from AMA Proceedings (New York : American Management Association, 1966) p'3

18 ประเวณี ฒ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. หน้า 31-32.

ด้านส่วนบุคคล วินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างความคิดความเจริญ และความสำเริง ให้แก่ตัวเองและส่งผลความคิดความเจริญและความสำเริงนั้นไปถึงหมู่คณะ ตลอดถึงประเทศชาติ เป็นส่วนรวมด้วย

ด้านการบริหาร งานวินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนที่ทำงานด้วยส่วนหนึ่ง เพราะผู้ทำงานทุกคนเปรียบเสมือนตัวจักรแต่ละตัวของหน่วยงาน หากตัวจักรไม่ดีคิด ๆ งอ ๆ หรือสุมจับ หรือไม่กินเกลียวกับตัวจักรตัวอื่น เครื่องจักรนั้นจะเดินไม่สะดวก หย่อนประสิทธิภาพ ด้อยประสิทธิผล ฉะนั้น หากคนทำงานในหน่วยงานใด ไม่มีวินัยงานของหน่วยงานนั้นก็เดินไม่สะดวกและหย่อนประสิทธิภาพ ด้อยประสิทธิผล ฉะนั้น

ส่วนที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชา ไม่มีวินัยจะเป็นปัญหาที่หนักใจของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงานต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าผู้บังคับบัญชามีวินัยดีจะช่วยทำงานให้สำเร็จเป็นผลดี เป็นที่เบาใจ เบากาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเหนื่อยยากในการควบคุมดูแลในการทำงาน

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าวินัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกหน่วยงาน การรักษาวินัยในวงราชการ ซึ่งเดิมนั้นเรื่องการปราบปรามลงโทษ ได้มีการเปลี่ยนแนวมาเน้นในเรื่อง การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมากขึ้น โดยมีการจัดทำโครงการเสริมสร้างวินัยแก่ข้าราชการเพื่อเผยแพร่ความรู้ และย้ำเตือนว่าสิ่งใดที่กฎหมายห้ามไว้และสิ่งใดที่กฎหมายกำหนดให้ข้าราชการต้องปฏิบัติ

1.6 ประเภทของวินัย

ในการพิจารณากำหนดว่า ความผิดทางวินัยลักษณะใดควรมีระดับโทษความรุนแรง - อย่างใดนั้น ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัย ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

เริ่มตั้งแต่มาตรา 80 ถึงมาตรา 99 โดยในเนื้อหาของบทบัญญัติแต่ละมาตรา ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการว่าต้องปฏิบัติงานกับบุคลากรลักษณะใด หรือห้ามปฏิบัติอย่างไร ซึ่งสามารถแยกข้อกำหนดวินัยได้เป็น 6 ประเภท¹⁹ ได้แก่ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน วินัยต่อผู้บังคับบัญชา วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการและวินัยต่อตนเอง

1.6.1 วินัยต่อประเทศชาติ

ข้อกำหนดวินัยที่จัดอยู่ในประเภทวินัยต่อประเทศชาติ ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ²⁰
- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบ-เหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติอย่างเต็มความสามารถ²¹

1.6.2 วินัยต่อประชาชน

ข้อกำหนดวินัยที่จัดอยู่ในประเภทวินัยต่อประเทศชาติ ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม - และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

¹⁹ สำนักงาน ก.พ.. เอกสารเผยแพร่ตามโครงการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ - พลเรือน ทางสื่อมวลชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

²⁰ มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

²¹ มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และมี
 กระทบการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่าง
 ข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ 23

1.6.4 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อกำหนดวินัยที่จัดอยู่ในประเภทวินัยต่อผู้บังคับบัญชามีดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งงานหน้าที่
 ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดใจหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้า
 เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของ
 ทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อ
 ได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ
 ตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งงานหน้าที่ราชการ
 โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
 ร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 24

22 มาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

23 มาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

24 มาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมิให้เป็นการกระทำการ-
ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็น
พิเศษชั่วคราว 25

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน
โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็น
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 26

1.6.5 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่

ข้อกำหนดวินัยที่จัดอยู่ในประเภทวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการมีดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ
เที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไว้ว่าจะโดยทางตรง-
หรือทางอ้อมหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ -
ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 27

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความ
ก้าวหน้าแก่ราชการ

25 มาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

26 มาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

27 มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

28 มาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนและเอาใจใส่ ระวังระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเดินเล่นในหน้าที่ราชการ

การประมาทเดินเล่นในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 29

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยมิให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 30

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 31

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ.กำหนด 32

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนเองให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน

29 มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

30 มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

31 มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

32 มาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ-
ทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 33

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ-
ของตน 34

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือ-
ดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท 35

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองงานการปฏิบัติ -
หน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของ
ทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย 36

1.6.6 วินัยต่อตนเอง

ข้อกำหนดวินัยที่จัดอยู่ในประเภทวินัยต่อตนเองมีดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์-
ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ -
ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษา
ถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย -

33 มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

34 มาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

35 มาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

36 มาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 37

นอกจากข้อกำหนดวินัยซึ่งได้มีการจำแนกออกเป็น 6 ประเภท ดังกล่าวแล้ว ยังได้มีการกำหนดหน้าที่ของข้าราชการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการไว้เป็นการเฉพาะ ดังนี้

- ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำการโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดอันอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำการโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมิพยานหลักฐานอันเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาริบดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 5

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามมาตรานี้ และตามหมวด 5 หรือปฏิบัติหน้าที่
ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัย 38

1.7 ลักษณะของความผิดทางวินัย

เมื่อข้าราชการกระทำการฝ่าฝืนข้อห้าม หรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัย ย่อม-
ถือว่า ข้าราชการผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ซึ่งลักษณะความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือน อาจ
แบ่งได้ตามลักษณะความรุนแรงของระดับโทษที่กำหนดไว้ เป็น 2 กรณี คือ

1.7.1 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ได้แก่ ความผิดซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกำหนดโทษไว้อย่างรุนแรงถึงขนาด
ต้องออกจากราชการไป คือ โทษปลดออก และไล่ออก ความผิดทางวินัย ลักษณะดังกล่าว ได้แก่

- การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ 39
- การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ -
อย่างร้ายแรง 40
- การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทาง -
ราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
ร้ายแรง 41

38 มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

39 มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

40 มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

41 มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

- การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 42
- การซัดค้ำสิ่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 43
- การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง 44
- การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ 45
- การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง 46
- การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว -
อย่างร้ายแรง 47

-
- 42 มาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 43 มาตรา 88 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 44 มาตรา 90 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 45 มาตรา 92 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 46 มาตรา 93 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 47 มาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

1.7.2 ความคิดวิสัยอย่างไวร้ายแรง

ได้แก่ ความคิดซึ่งกฎหมายกำหนดโทษไว้ที่ไวถึงระดับที่ต้องออกจากราชการ คือ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน โดยเป็นลักษณะความคิดที่ข้อกำหนดวินัยมิได้
 1.8 วินัยกับหลักการบริหารงานบุคคล

เนื่องจากอาชีพรับราชการถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคง แม้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของอาชีพรับราชการกับรายได้ของพนักงานบริษัทแล้ว อาชีพรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ แต่อาชีพรับราชการก็ยังเป็นที่นิยมแก่บุคคลทั่วไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นความมั่นคงในอาชีพรับราชการได้เกิดขึ้นจากหลักประกันด้านการบริหารงานบุคคล

1.8.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือ-ตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การรับสมัครงาน การสอบไล่ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา และการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน ความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคล ก็เพื่อทำให้การไว้คนเกิดประโยชน์มากที่สุด ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.8.2 การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบที่นิยม

ใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายประเทศ และเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าระบบนี้ช่วยทำให้เกิด -
ประสิทธิภาพในการบริหารงาน สำหรับประเทศไทยได้นำระบบนี้มาใช้เช่นกัน โดยมีการจัด-
ระเบียบข้าราชการพลเรือน มีการควบคุมเป็นส่วนกลางโดยเริ่มมีการบัญญัติไว้เป็นพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 เป็นฉบับแรก การจัดการบริหารงานบุคคลตามระบบ
คุณธรรม มีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้บริการสู่
ประสงค์ของรัฐ อันนี้จะอำนวยความสะดวกเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่
รัฐมีต่อประชาชน

แนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ซึ่งมีลักษณะ 4
ประการ ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลาง
ทางการเมือง 48

(1) หลักความเสมอภาค (equality)

หลักความเสมอภาค หมายถึง การให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่บุคคลทั้งในชั้นเริ่ม
จะเข้ารับราชการและระหว่างอยู่ในราชการ แนวความคิดในการให้สิทธิเสมอภาคแก่บุคคลที่มา
จากหลักประชาธิปไตยนั่นเอง หลักการสำคัญประการหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยถือว่าทุกคน
เท่าเทียมกัน (all men are equal) โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ศักดิ์ตระกูล หรือ
ผิวพรรณ จะเน้นในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมย่อมมีสิทธิมีเสียงในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม
นั้นโดยเสมอภาค (equal right)

การที่จะเข้ารับราชการก็เป็นการใช้สิทธิเสมอภาคอย่างหนึ่ง ภายในขอบเขต
ของกฎหมาย (all men are equal before the law) กล่าวคือ ถ้าหากบุคคลมีคุณสมบัติ
และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในกฎหมาย ก็ย่อมมีสิทธิสมัครเข้า
รับการเลือกสรร ฉะนั้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักการดังกล่าวไว้จะต้องมีการดำเนินการ
การเป็นขั้น ๆ ตามลำดับให้สอดคล้องกับหลักการด้วย

48 เพ็ญศรี วายวานนท์. "ระบบคุณธรรม". การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย.
(พิมพ์ครั้งที่ 2) อมร รักษาสัตย์ และเสวีรัง สุจริตกุล บรรณาธิการ (พระนครโรงพิมพ์ สำนัก
ทำเนียบนายกรัฐมนตรี. 2514) หน้า 101-104.

(2) หลักความสามารถ (Competence)

หลักความสามารถ หมายถึงว่าในการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใน -
ราชการ ให้มุ่งพิจารณาถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้หมายถึงรวมถึง
การเลือกสรรเพื่อบรรจุในตอนเริ่มแรกเข้ารับราชการ และการเลือกสรรเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อน-
ตำแหน่งด้วย โดยมุ่งหมายที่จะเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถดีที่สุดในตำแหน่งที่จะพึงหา
ได้มารับราชการ และเลือกสรรคนดีที่สุดเหมาะสมที่สุดเพื่อเลื่อนขึ้นไปทำงานในระดับสูงขึ้น
โดยหวังประโยชน์ที่จะได้จากผลการปฏิบัติงานให้มากที่สุด (get competent men for
competent jobs) หลักการนี้ได้แสดงออกโดยปริยายในการลำดับที่ของผลการสอบแข่งขัน ผู้ที่
สอบได้ดีกว่าย่อมได้รับการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งก่อน

(3) หลักความมั่นคง (Security)

หลักความมั่นคง หมายถึงความมั่นคงในการรับราชการ โดยได้รับความคุ้มครอง
ตามกฎหมาย กล่าวคือ ตราบใดที่ข้าราชการยังมีความสามารถปฏิบัติงานเป็นคุณสมบัติต่อ -
ราชการที่ยังสามารถยึดถือราชการเป็นอาชีพต่อไปได้ ไม่ถูกลงโทษปลดหรือไล่ออกจากราชการ
โดยเหตุผลทางการเมือง หรือการก่อกวนก่อกบฏเป็นส่วนตัว หลักความมั่นคงมีความมุ่งหมายให้การ
รับราชการเป็นการถาวร (tenure) และให้ข้าราชการได้รับความคุ้มครองในระหว่างที่รับ
ราชการอยู่ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการที่ประชาชนจะได้รับความคุ้มครองป้องกันสิทธิของตน ตาม
ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งรวมถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต (security in life) ด้วย จึงมี
ระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับข้าราชการโดยอาศัยเหตุผลที่ว่าข้าราชการได้ทำประโยชน์ให้แก่ -
ราชการมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วก็ควรจะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งที่ถือได้ว่ามีชีวิต
ในบั้นปลายอยู่ได้อย่างมั่นคงตามอัธยาศัย นอกจากนั้นยังมีการจัดสวัสดิการ (welfare) ให้เพื่อ
ช่วยอุดหนุนข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการต้องอุทิศเวลาและตนเองให้แก่ราชการ การปฏิบัติ
ราชการจนได้รับภัยอันตรายก็ดี หรือเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยของข้าราชการ ทั้งทหารและพลเรือน
จึงมีระเบียบวิธีให้ความดีความชอบและให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษไว้ด้วย

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality)

หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ มุ่งที่จะให้ข้าราชการประจำมีหน้าที่ปฏิบัติราชการที่เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ โดยไม่คำนึงว่าจะมีความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับการเมืองหรือการดำเนินนโยบายของรัฐประการใด ทั้งยังมุ่งป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ทางการเมือง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเกิดความมั่นคงและความสม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ

จากหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลจะต้องประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์รวม 4 ประการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน ซึ่งหลักความมั่นคงในอาชีพราชการก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาถึงกรณีการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมอง โคมเป็นเหตุขัดแย้งกับความมั่นคง เนื่องจากการสั่งให้ออกจากดังกล่าว เป็นการใช้อำนาจกับผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจสั่งให้ออกจากราชการได้ ทั้งที่การสอบสวนไม่ได้พยานหลักฐานที่แน่ชัดว่า ได้มีการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหา ซึ่งจะได้พิจารณาถึงลักษณะของการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้โดยละเอียดต่อไป

1.9 การสั่งให้ออกจากราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับวินัย

ข้าราชการพลเรือนนอกจากจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยดังกล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามลักษณะแห่งความหนักเบาของความคิดแล้ว ข้าราชการพลเรือนอาจถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งไม่ถือเป็น การลงโทษทางวินัยได้อีก 2 กรณี ดังนี้

1.9.1 หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ตามมาตรา 115⁴⁹ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่การสอบสวนก่อน การจะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนดังกล่าวนี้จะกระทำได้ต่อเมื่อปรากฏว่ามีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุใด และผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีมีมูลถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วสมควรให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็จะต้อง

49 มาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า

"ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยไม่ชักช้าในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ให้ตามมาตรา 102 วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคแปด มาตรา 104 วรรคสอง และมาตรา 104 มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ"

ดำเนินการนำสำนวนเสนอไปที่ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตัวอย่างเช่น

นาย ส. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีมีพฤติการณ์เป็นผู้หย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการและบกพร่องงานหน้าที่ราชการ ผลการสอบสวนได้ความว่านาย ส. ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จตามกำหนด และผิดพลาดมาก ไม่มีความตั้งใจ หรือสนใจปฏิบัติงานหน้าที่ที่ มุ่งเน้นหลัก กรณเสียงดัง ในเวลาราชการที่โต๊ะทำงาน โรงรถและป้อมยาม ไม่มีผลงานเพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ทำให้ได้รับการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 4 ครั้ง ติดต่อกัน ดังนี้ ครั้งที่ 2/2533 ครั้งที่ 1/2534 ครั้งที่ 2/2534 และครั้งที่ 1/2535 และก่อนหน้าก็ได้รับการประเมินสมรรถภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 3 ครั้ง ติดต่อกัน ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ 2522, 2530, 2533 และ 2534 รวม 4 ปี เนื่องจากผลงานไม่เพียงพอ คุณภาพงานต่ำมาก และเคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 1 เดือน กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ และถูกลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ ในด้านการแต่งกาย ปรากฏว่า นาย ส. แต่งกายสกปรก เสื้อผ้ามีรอยคราบสกปรก มีกลิ่นเหม็น เป็นที่น่ารังเกียจและเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ในด้านความประพฤติ มีนิสัยก้าวร้าว ไม่ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา และยังมีนิสัยชอบทำให้เกิดเสียงดัง ก่อให้เกิดความรำคาญอันเป็นการรบกวนสมาธิของเพื่อนร่วมงาน เช่นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2535 เวลาประมาณ 16.30 น. ได้ร่วมกับนาย ร. พุดจ่าให้ของลับ ในขณะที่ นาง จ. หัวหน้าฝ่ายบริการทางวิชาการ เดินผ่านมา โดยมีเจตนาให้ นาง จ. ได้ยินถ้อยคำพยายาคายดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้พยายามช่วยกันแนะนำตักเตือนแต่ก็ไม่ได้ผล กลับมีพฤติการณ์ก้าวร้าวยิ่งขึ้นไปอีก พฤติกรรมของนาย ส. ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่ง อ.ก.พ.กรม ได้มีมติให้นาย ส. ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.9.2 มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามมาตรา 116⁵⁰ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นกรณีที่ข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว เห็นว่ากรณีมีเหตุควรสงสัยอย่างยิ่งว่าข้าราชการผู้นั้น ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงได้ และเห็นว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ข้าราชการผู้นั้นอาจถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดตามบทต่อไป

1.9.3 ความแตกต่างของการสั่งให้ออกจากราชการที่มีใช้การลงโทษทางวินัย
การถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ กับการมีมลทินหรือมีวามอง แม้กฎหมายจะถือว่ามิได้เป็นการลงโทษทางวินัยเหมือนกัน แต่ก็มีกรณีที่แตกต่างกันในหัวข้อต่อไปนี้

50 มาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 102 และคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 102 วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือมาตรา 109 วรรคสาม แล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตาม มาตรา 104 วรรคหนึ่ง ถ้าให้รับราชการต่อไปเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ให้ตามมาตรา 104 วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ อ.ก.พ.ดังกล่าวมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ"

(1) การตั้งเรื่องกล่าวหา

การตั้งเรื่องกล่าวหาตามมาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการผู้นั้นหย่อนความสามารถอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ส่วนการตั้งเรื่องกล่าวหาตาม มาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นกรณีที่ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังได้กล่าวแล้วในข้อ 1.6.1 เช่น จุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย เป็นเหตุให้ทางราชการเสียหายอย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้ทางราชการเสียหายอย่างร้ายแรง

(2) การพิจารณาพยานหลักฐาน

การพิจารณาพยานหลักฐานตามมาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นกรณีที่พยานหลักฐานชัดเจนว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมตามที่มีการกล่าวหาไว้จริง

ส่วนการพิจารณาพยานหลักฐานตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นกรณีมีพฤติการณ์ อันควรสงสัยอย่างปึงว่าข้าราชการผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษได้ แต่เห็นว่าถ้าข้าราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองานกรณีที่ถูกลสอบสวน

การพิจารณาตามมาตรา 115 และมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดังกล่าว แม้จะเป็นการถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัยเหมือนกัน แต่จะเห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เนื่องจากการสั่ง

ให้ ออกจากราชการกรณีหย่อนความสามารถ บกพร่อง หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมนั้น มีการดำเนินการกับผู้ถูกกล่าวหาตามหลักกระบวนการทางนิติธรรมและหลักการพิจารณาความผิด ส่วนการสั่งให้ ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน กลับไม่มีหลักเกณฑ์หรือแนวจำต้องอาศัยพยานหลักฐานเพื่อยืนยันการกระทำผิด แต่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็น - สาคัญ

1.10 ข้อเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอาญา

กฎหมายอาญาเป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งได้แก่ กฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับเอกชน เมื่อมีการกระทำผิดอาญาเกิดขึ้น รัฐมีอำนาจบังคับใช้กฎหมายอาญาได้โดยตรงโดยที่ผู้เสียหายไม่จำต้องเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ยกเว้นความผิดบางประเภทที่เรียกว่า ความผิดอันยอมความได้เท่านั้น ซึ่งเป็นความผิดที่มีลักษณะประกอบด้วยเหตุผลอันเป็นส่วนตัวของผู้เสียหายบางประการ ควรที่รัฐจะเข้าดำเนินการต่อเมื่อ ผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ขึ้นก่อน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม สำหรับบทบัญญัติวินัยข้าราชการพลเรือน ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ฉบับปัจจุบัน ซึ่งจัดอยู่ในประเภทกฎหมายมหาชนเช่นเดียวกัน แต่เป็นกฎหมายมหาชนที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมของข้าราชการ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานราชการ เนื่องจากกฎหมายอาญาและกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือน ได้จัดอยู่ในประเภทกฎหมายมหาชนเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงควรศึกษาเปรียบเทียบใน - ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.10.1 ความหมาย

กฎหมายอาญา คือ กฎหมายที่บัญญัติว่า การกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดเป็นความผิดและกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดไว้ด้วย และกฎหมายอาญายังหมายรวมถึง กฎหมายที่บัญญัติว่า การกระทำอย่างใดจะถูกบังคับใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยด้วย เช่น มาตรา 48 ซึ่งบัญญัติวางมาตรการในการ "เรียกประกันทัณฑ์บน" แก่ผู้ที่ยังไม่ได้กระทำความผิด เพียงแต่ "จะ

ก่อเหตุ" เท่านั้นด้วย 51

การกระทำจะถือเป็นความผิดทางอาญาต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยชัดแจ้งแล้ว สำหรับการกระทำในภายหน้าไม่มีผลย้อนหลังไปลงโทษการกระทำที่เกิดขึ้นก่อนที่จะมีกฎหมายบัญญัติความผิดนั้นขึ้น เนื่องจากการกระทำผิดอาญาเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยแห่งชุมชนเป็นส่วนตัว อันมีลักษณะเป็นความผิดต่อรัฐที่รับผิดชอบต่อความมั่นคงของชุมชนนั้น จึงถือเป็นเรื่องของแต่ละรัฐโดยเฉพาะ (local matter) และโดยปกติรัฐจะเข้าดำเนินการก็แต่การกระทำความคิดที่เกิดขึ้นในอาณาเขตของรัฐ นอกจากกรณีมีเหตุพิเศษบางอย่าง ซึ่งแม้จะได้เกิดกระทำนอกอาณาเขต ก็ถือว่าเป็นการกระทบกระเทือนถึงความมั่นคงหรือความสงบเรียบร้อยในอาณาเขต รัฐมีสิทธิจะเข้าดำเนินการในกรณีเช่นนั้นด้วยเหมือนกัน 52

ส่วนความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวไว้แล้วว่าหมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ แบบแผน ที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการยึดถือหรือปฏิบัติตาม หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว ก็จะถูกลงโทษทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อความสงบเรียบร้อยในหน่วยงาน ซึ่งข้อกำหนดวินัย ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ข้าราชการจะต้องพึงประพฤติปฏิบัติ เพื่อมิให้เกิดวินัยได้ปรากฏอยู่ทั่วไปในระเบียบที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติราชการ รวมทั้งหนังสือเวียน หนังสือสั่งการอื่น ๆ หรือมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งแบบธรรมเนียมในการปฏิบัติราชการ เช่น การแต่งกาย เป็นต้น ดังนั้นเรื่องวินัยข้าราชการจึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง ซึ่งการกระทำผิดวินัยในบางเรื่อง

51 เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2533) หน้า 4.

52 จิตติ ดิงศรีภักย์. กฎหมายอาญา ภาค 1. (กรุงเทพมหานคร:แสงจันทร์การพิมพ์ 2529) หน้า 4.

แม้การสอบสวนไม่ปรากฏหลักฐานว่ากระทำผิดจริง ก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันราชการมิให้เสียหาย

1.10.2 การสืบพยาน

การสืบพยานในคดีอาญากับการสืบพยานในการดำเนินการทางวินัย มีลักษณะการดำเนินการที่แตกต่างกัน โดยการสืบพยานในคดีอาญามีวิธีดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กล่าวโดยเฉพาะมาตรา 127 และมาตรา 176 กำหนดไว้ว่า การพิจารณาและการสืบพยานในศาลให้ทำโดยเปิดเผยต่อหน้าจำเลย และในคดีที่มีโทษจำคุกอย่างต่ำตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป แม้จำเลยจะให้การรับสารภาพ ศาลต้องฟังพยานโจทก์จนกว่าจะพอใจว่า จำเลยได้กระทำผิดจริง

ส่วนการสืบพยานในการดำเนินการทางวินัยนั้น วิธีดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) โดยในข้อ 14 และข้อ 24 ได้กำหนดว่า การสอบสวน ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพตามข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนต่อไปก็ได้หรือถ้าจะได้อ้างข้อเท็จจริงโดยละเอียดจะสอบสวนตามควรแก่กรณีก็ได้

จึงเห็นได้ว่า การสืบพยานในคดีอาญา ซึ่งต้องสืบพยานโดยเปิดเผยและต่อหน้าจำเลย อีกทั้งจำเลยหรือทนายความ สามารถซักถามและซักค้านได้ หากเห็นว่า คำเบิกความของพยานจะเป็นผลร้ายต่อจำเลยหรือถามเพื่อเป็นประโยชน์ของจำเลย ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่า จำเลยกระทำผิดจริง จึงต้องมีพยานหลักฐานเป็นอันอย่างชัดเจน เนื่องจากได้เปิดโอกาสให้ทั้งโจทก์และจำเลยได้ต่อสู้แสดงพยานหลักฐานอย่างเต็มที่ต่อหน้าศาลแล้ว ส่วนการพิจารณาในทางวินัยของข้าราชการพลเรือน อันมีการสืบพยานในทางลับ เนื่องจากมิได้กระทำต่อหน้าผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลอื่นใด ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถทราบได้ว่า พยานแต่ละคนให้การไว้อย่างไร และไม่มีโอกาสซักค้านได้ จึงเป็นการใช้ระบบการพิจารณาโดยการซึ่งนำพยานหลักฐานซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมจากทั้งสองฝ่าย แล้วสรุปว่า ข้อเท็จจริงได้ความตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ พยานหลักฐานของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหามิใช่พยานหลักฐานฝ่ายผู้กล่าวหาได้หรือไม่ จึงเห็นได้ว่าในทางวินัย หลักในการฟังว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดจริงหรือไม่ ยังไม่เคร่งครัด

เท่ากับการดำเนินคดีอาญา ดังนั้น ในบางเรื่องที่ถูกกล่าวหาถูกดำเนินการทางวินัยด้วยและถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดสถานเดียวกันด้วย ย่อมเป็นไปได้ว่า ในทางวินัยผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานแล้วฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดจริง จึงมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่ในทางอาญาศาลอาจพิจารณายกฟ้องก็ได้ และกระบวนการในทางอาญากับทางวินัยก็เป็นเอกเทศแยกต่างหากไม่เกี่ยวข้องกัน เว้นแต่ในคดีอาญา ที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดไปแล้วว่า จำเลยกระทำผิดจริง ย่อมสามารถนำผลคดีดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการทางวินัยได้

เมื่อพิจารณาการสืบพยานในทางอาญาจะเห็นว่า มีความเคร่งครัดกว่าทางวินัย เนื่องจาก กฎหมายอาญา เป็นกฎหมายที่มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและเนื้อตัว ร่างกายของบุคคล ขั้นตอนวิธีการสืบพยานจึงต้องกระทำด้วยความรัดกุมและโปร่งใสส่วนวินัยตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน เป็นเพียงเกิดผลกระทบต่ออาชีพหรือสิทธิประโยชน์บางประการในการประกอบอาชีพรับราชการ แต่อย่างไรก็ตามในการพิจารณาความผิดใด ๆ อันที่จะก่อให้เกิดผลร้ายแก่บุคคลใด จำต้องพิจารณาคำด้วยความเที่ยงธรรม มีหลักฐานและเหตุผลเพียงพอว่าได้กระทำผิดจริงตามหลักการพิจารณาความผิด

1.10.3 การพิจารณาความผิด

ในทางอาญา การกระทำใดจะเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา การกระทำนั้นต้องมีลักษณะครบองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ตามมาตรา 2 แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า "บุคคลจักต้องได้รับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้น บัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย" แสดงว่า กฎหมายอาญา ซึ่งรัฐกำหนดขึ้นเพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด อันเป็นการกระทบกระเทือนความสงบเรียบร้อย และสิทธิเสรีภาพของบุคคลในสังคม เพื่อคุ้มครองบุคคลในสังคมให้อยู่ร่วมกันด้วยความปกติสุข บทบัญญัติของกฎหมายจึงต้องมีความชัดเจน และการปฏิบัติต้องเป็นไปโดยเคร่งครัด หากลักษณะการกระทำใดที่ไม่ครบองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ย่อมไม่เป็นความผิดและไม่มีโทษหรือมาตรการการใดที่จะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใดๆ แก่บุคคลผู้ใด

สำหรับความรับผิดชอบในทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ได้มีการกำหนดไว้ว่า - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ในหมวดที่ 14 วรรค 1 ข้อกำหนดวินัยซึ่งหากข้าราชการพลเรือน ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัย ก็จะถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้ โดยวิธีหลักเกณฑ์การพิจารณา เป็นองค์ประกอบความผิด เช่น เดียวกัน ซึ่งข้อกำหนดวินัยทั้งหลาย นั้น ถือเป็นบทบัญญัติสำคัญ เพื่อชี้ เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ทำให้สังคมของข้าราชการอยู่ร่วมกันด้วยความปกติสุข โดยมีจุดมุ่งหมายอันสำคัญคือ เพื่อให้งานราชการเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างไรก็ดีตามทางวินัยมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่กว้างกว่าในทางอาญา เนื่องจากในทางวินัยนั้นได้มีบทบัญญัติที่เป็นกรณีสืบเนื่องกับข้อกำหนดวินัยคือ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนกระทั่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟ้องลงโทษได้ เพราะไม่มีพยานหลักฐาน ถ้าเป็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็สามารถให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือวิวัฒนาการกรณีที่ถูกสอบสวนได้

การพิจารณาความผิดหรือการพิสูจน์หลักฐานในทางอาญา จึงทบทวนหน้าที่นำเสนอหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดของจำเลย ให้ศาลเชื่อโดยประกาศจากข้อสงสัย นั้นย่อมหมายถึงการพิสูจน์ความผิดในคดีอาญา ต้องมีพยานหลักฐานเป็นอันได้ชัดเจนนว่า จำเลยกระทำผิดจริง โดยคู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถนำเสนอและต่อสู้คดีอย่างเต็มที่ในศาลที่มีการพิจารณาโดยเปิดเผย ต่อหน้าคู่ความส่วนในทางวินัยนั้น ใช้ระบบวิธีพิจารณาโดยการซึ่งนำพยานหลักฐานของฝ่ายผู้กล่าวหา และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ว่าฝ่ายไหนมีความน่าเชื่อถือมากกว่ากัน จึงเห็นได้ว่าหลักการพินิจพยานหลักฐานเพื่อการพิจารณาความผิดในทางวินัย ไม่จำเป็นต้องเคร่งครัดเหมือนในทางอาญาที่จะลงโทษจำเลยได้ก็ต่อเมื่อมีพยานหลักฐานชัดเจนว่า จำเลยกระทำผิดจริงเท่านั้น

1.10.4 การลงโทษ

ในทางอาญาและทางวินัย เมื่อมีผู้กระทำผิดกฎหมาย ก็ย่อมต้องมีมาตรการในการลงโทษผู้นั้น เพื่อเป็นการตอบโต้ผู้ที่กระทำผิด อันจะทำให้กฎหมายมีความศักดิ์สิทธิ์ และเป็นที่ยึดถือของบุคคลในสังคม แนวความคิดในเรื่องการลงโทษในทางอาญา และทางวินัย มีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญา และทางวินัย

วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา มีดังนี้

1. การลงโทษเพื่อตอบแทนแก่แก่นผู้กระทำผิด (Punishment as Retribution) เป็นรูปแบบการลงโทษที่มีประวัติความเป็นมาเก่าแก่แพร่หลายที่สุด มีแนวความคิดที่ได้พิจารณาจากหลักปรัชญาพื้นฐานที่ว่า อาชญากรรมเป็นการประทุษร้ายต่อผู้อื่น จึงสมควรที่จะได้รับการลงโทษสนองตอบแทนแก่แก่นที่สาสมอย่างรุนแรงกับอาชญากรรมที่ก่อขึ้น (Tit-for-fat) ทั้งนี้เพื่อเน้นย้ำให้ผู้กระทำผิดได้ตระหนักถึงผลกรรมที่ได้กระทำต่อผู้อื่นนั่นเอง⁵³

2. การลงโทษเพื่อเป็นการข่มขู่ (Punishment as a Deterrent) วัตถุประสงค์ในการลงโทษผู้กระทำผิดก็เพื่อประโยชน์สองประการ คือ ประการแรกเพื่อเป็นตัวอย่างให้คนทั่วไปเห็นว่าเมื่อกระทำผิดแล้วจะต้องได้รับโทษเช่นนี้ เพื่อคนทั่วไปได้ทราบจะได้เกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดขึ้นบ้าง ประการที่สองเพื่อให้มีผลแก่ตัวผู้กระทำผิดเอง คือ ทว่าผู้กระทำผิดซึ่งถูกลงโทษมีความเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดขึ้นอีก ฉะนั้นการลงโทษตามวัตถุประสงค์นี้จึงมีลักษณะมองไปในอนาคต ต้องการขู่ให้คนทั่วไประมัดระวัง และไม่ให้คนที่กระทำความผิดซ้ำขึ้นอีก⁵⁴

⁵³ ประเสริฐ เมฆมณี. หลักทัณฑ์วิทยา. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด. 2523). หน้า 56.

⁵⁴ อุทิศ แสนรักศึก. กฎหมายอาญา ภาค 1. (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารทางวิชาการ กองวิชาการ กรมอัยการ. 2525). หน้า 23.

3. การลงโทษเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไข (Reformation) เป็นการลงโทษที่มีความมุ่งหมายเพียงจะป้องกันมิให้บุคคลที่ได้กระทำผิดมาแล้วกระทำผิดซ้ำขึ้นอีกไม่ได้-มุ่งหมายจะให้ผลถึงบุคคลอื่นโดยตรงด้วย วิธีการที่ว่าโดยย่อ ๆ ก็คือ นอกจากจะพยายามหา-ทางให้ผู้ที่ได้กระทำผิดแล้วเกิดความประสงค์ที่จะยับยั้งมิให้กระทำผิดอีก แล้วยังจะต้องทำให้ผู้นั้นเกิดความสามารถที่จะยับยั้งเช่นนั้นด้วย 56

วัตถุประสงค์ในการลงโทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการพลเรือนกระทำการฝ่าฝืน ข้อห้ามหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัย จึงต้องถูกลงโทษตามที่บัญญัติทางวินัยได้กำหนดไว้ โดยการลงโทษทางวินัย มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน

ในมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ"

และในมาตรา 99 วรรคสี่ และวรรคห้า บัญญัติว่า "เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด กระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

55 อุตทิส แสนโรกลิก. แหล่งเดิม. หน้า 33.

56 แหล่งเดิม. หน้า 40.

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีใบที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาสืบตาคำวินิจฉัยการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที"

จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยอย่างเคร่งครัดตามมาตรการที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการปราบปรามผู้กระทำความผิดและยังเป็นการป้องกันมิให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่าง

2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญและสมรรถภาพของข้าราชการ
ปรัชญาของการดำเนินการทางวินัยมีอยู่ว่า การดำเนินการทางวินัยจะต้องกระทำโดยจับพยาน เป็นธรรม เสมอหน้าและเหมาะสม ฉะนั้นการลงโทษทางวินัยก็จะต้องกระทำในเวลาใกล้เคียงกับที่พบการกระทำความผิด และจะต้องลงโทษโดยพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าผู้ใดกระทำความผิดจริง นอกจากนั้นการลงโทษจะต้องกระทำโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังทำต่อบุคคลที่กระทำความผิดโดยเสมอหน้า และจะต้องลงโทษในระดับที่เหมาะสมกับความผิด ข้าราชการจะรู้สึกว่ามีความยุติธรรมและเป็นธรรมในราชการ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานในหน้าที่

3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

ตามบทบัญญัติมาตรา 101 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน - พ.ศ. 2535 กำหนดไว้ว่า "...ผู้สั่งลงโทษ ต้องสั่งลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยานาบาท โดยอคติ หรือโดยโทษสะจริต หรือลงโทษผู้ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดมาตราใด"

จากถ้อยคำในบทบัญญัติดังกล่าวแสดงถึงการกำชับไว้อย่างชัดเจนว่าการลงโทษต้องเหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อให้ผู้นั้นยอมรับในความผิดที่ตนได้กระทำ และสำนึกว่าสิ่งที่ได้กระทำไปนั้นเป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ของทางราชการ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาก็ควรจะได้เรียกผู้กระทำความผิดมาชี้แจงและจูงใจให้ข้าราชการผู้นั้นหาทางปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อ
ราชการ

เมื่อทางราชการได้วางกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการถือปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการเป็น
ผู้มีระเบียบวินัย เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เป็นธรรมดาอยู่เองที่ย่อมต้องมีผู้ละเมิด -
กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการลงโทษผู้กระทำผิด ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษา
ชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนไว้ เนื่องจากจะทำให้ผู้ถูกลงโทษหลายจำ
และผู้อื่นก็จะไม่เอาเป็นเยี่ยงอย่าง

(2) สถานโทษ

ในทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา กำหนดโทษไว้ 5 สถาน ดังนี้ 57

- (1) ประหารชีวิต
- (2) จำคุก
- (3) กักขัง
- (4) ปรับ
- (5) ริบทรัพย์สิน

จะเห็นได้ว่าโทษในทางอาญา นอกจากจะมุ่งต่อชีวิตร่างกายของผู้กระทำผิดแล้ว ยัง
หมายรวมถึง ทรัพย์สินของผู้กระทำผิดอีกด้วย

สำหรับในทางวินัย ได้มีการกำหนดสถานโทษไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-
พลเรือน พ.ศ. 2535 โดยกำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน ดังนี้ 58

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

57 มาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

58 มาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ซึ่งโทษทางวินัยทั้ง 5 สถาน ได้แยกเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง 3 สถาน - ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน และแยกเป็นโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 2 สถาน ได้แก่ โทษปลดออก และไล่ออก

เมื่อพิจารณาจากสถานโทษในกฎหมายอาญา และโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนแล้ว สามารถสรุปรูปแบบของการลงโทษได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ 59

1. การลงโทษที่เป็นผลเสียหายทางการเงินของผู้กระทำผิด (Financial Loss) ในทางกฎหมายอาญา เช่น โทษปรับ ริบทรัพย์สิน และการชดเชยค่าเสียหายจากอาชญากรรม ซึ่งเป็นโทษที่มุ่งกระทำต่อทรัพย์สินของผู้กระทำผิด ในทางวินัยของข้าราชการพลเรือน เปรียบเทียบได้กับโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน ซึ่งมีผลกระทำต่อสิทธิประโยชน์ในรูปทรัพย์สินของข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย

2. การลงโทษตัดออกจากหมู่คณะ (Removal from the Group) ในทางกฎหมายอาญาได้แก่ โทษกักขัง จำคุก และประหารชีวิต มีความมุ่งหมายเพื่อนำตัวผู้กระทำผิดให้ออกพ้นไปเสียจากสังคมที่อยู่มาแต่เดิมเป็นการชั่วคราว เช่น โทษกักขัง หรือจำคุก หรือเป็นการนำตัวออกไปจากสังคมโดยถาวร เช่น โทษจำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต เพื่อเป็นการป้องกันผู้กระทำผิดซ้ำและหลีกเลี่ยงมิให้สังคมได้รับความเดือดร้อน ซึ่ง เปรียบเทียบได้กับโทษทางวินัย ได้แก่ โทษปลดออก ไล่ออก มีผลทำให้ผู้กระทำผิดต้องถูกตัดออกจากสังคมนราชการ

59 ประเสริฐ เมฆมณี. หลักทัณฑ์วิทยา. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, 2523). หน้า 2.

1.10.5 อายุความ

อายุความฟ้องร้องผู้กระทำความผิดในคดีอาญา มีความแตกต่างกับอายุความในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ในคดีอาญาถ้ามิได้ตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องต่อศาล ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วถือว่าเป็นอันขาดอายุความฟ้องร้อง ไม่อาจดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดได้⁶⁰ สำหรับในคดีความผิดต่อส่วนตัวหรือเรียกว่า คดีความผิดอันยอมความไว้ได้ ผู้เสียหายจะต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด มิฉะนั้นจะไม่สามารถฟ้องร้องคดีได้เพราะคดีขาดอายุความ⁶¹ ซึ่งมีความแตกต่าง

⁶⁰ มาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า "ในคดีอาญา ถ้ามิได้ฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมายังศาลภายในกำหนดดังต่อไปนี้ นับแต่วันกระทำความผิดเป็นอันขาดอายุความ

- (1) ยี่สิบปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกยี่สิบปี
- (2) สิบห้าปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าเจ็ดปีแต่ไม่ถึงยี่สิบปี
- (3) สิบปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าหนึ่งปีถึงเจ็ดปี
- (4) ห้าปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกกว่าหนึ่งเดือนถึงหนึ่งปี
- (5) หนึ่งปี สำหรับความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งเดือน สองเดือนหรือต้องระวางโทษอย่างอื่น

ถ้าได้ฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมายังศาลแล้ว ผู้กระทำความผิดหลบหนีหรือวิกลจริตและศาลสั่งงดการพิจารณาไว้จนเกินกำหนดดังกล่าวแล้วนับแต่วันที่หลบหนี หรือวันที่ศาลสั่งงดการพิจารณาให้ถือว่าเป็นอันขาดอายุความเช่นเดียวกัน"

⁶¹ มาตรา 96 แห่งประมวลกฎหมายอาญา บัญญัติว่า "ภายในบังคับมาตรา 95 ในกรณีความผิดอันยอมความไว้ได้ ถ้าผู้เสียหายได้ร้องทุกข์ภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด เป็นอันขาดอายุความ"

ต่างกันในทางวินัยที่ไม่มีการกำหนดเรื่องอายุความไว้ ดังนั้นข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยที่ย่อมที่จะถูกดำเนินการทางวินัยได้ตราบที่ยังรับราชการอยู่ นอกจากนั้นในกรณีที่ข้าราชการ - พลเรือนออกจากราชการไปแล้ว ก็อาจถูกดำเนินการทางวินัยได้ หากถูกกล่าวหาไว้ก่อนออกจากราชการแต่ต้องเป็นกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา 62

62 มาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่า - กระทำผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 102 วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือมาตรา 104 วรรคสาม แล้วแต่กรณี มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตาม มาตรา 99 และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติใน - หมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้ลงโทษ เสียได้"

ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง

เมื่อได้ศึกษาถึงความหมายและเจตนารมณ์ของวินัย รวมทั้งหลักการบริหารงานบุคคล ในระบบคุณธรรมในบทที่ 1 มาแล้ว ว่ามีความมุ่งหมายและหลักเกณฑ์อย่างไร เพื่อเป็นการปูพื้น อันเป็นข้อมูลในการที่จะนำไปศึกษาวิเคราะห์ต่อไป ถึงการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทิน หรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นมูลเหตุจากการที่ - ข้าราชการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยในบทนี้จะทำการศึกษาถึง - ความหมายและแนวความคิดในเรื่องนี้ โดยจะแยกพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของคำว่า "มลทิน มัวหมอง"

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2530 ได้ให้คำจำกัดความคำว่า "มลทิน" หมายถึง "ไม่บริสุทธิ์ มัวหมอง" และให้คำจำกัดความคำว่า "มัวหมอง" หมายถึง "ไม่บริสุทธิ์ มลทิน" ดังนั้นคำว่า "มลทินหรือมัวหมอง" ในความหมายทั่วไปจึงหมายถึง "ไม่บริสุทธิ์" แต่สำหรับในทางวินัยของข้าราชการ ได้มีผู้ให้ความหมายกรณีมีมลทินหรือมัวหมองว่าไม่อาจแยกออกจากกันได้ ถ้าพิจารณาตามความหมายของคำพอจะอธิบายได้ว่า "มลทิน" นั้นเกี่ยวกับจิตใจ ส่วน "มัวหมอง" เกี่ยวกับการกระทำเมื่อใครคิดทุจริตต่อหน้าที่ เรียกว่า ผู้นั้นมัวใจเป็นมลทินแต่ถ้าสงสัยว่าเป็นการ - กระทำทุจริตต่อหน้าที่แล้ว แต่พยานหลักฐานไม่เพียงพอ เรียกว่า มัวหมองในเรื่องทุจริตนั้น¹

¹ ประวิณ ฒ นคร. ประมวลปัญหาและทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2516) หน้า 291.

2.2 แนวความคิด

2.2.1 ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนของไทย

การสั่งให้ออกจากข้าราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองของประเทศไทยได้มีแนวความคิดว่า โดยทั่วไปการลงโทษข้าราชการพลเรือนจะกระทำได้ที่ต่อเมื่อ การพิจารณามีพยานหลักฐานฟังได้แน่ชัดว่า ผู้ที่กระทำผิดจริง ถ้าหาพยานหลักฐานมายืนยันการกระทำผิดไม่ได้แน่ชัดก็จะพิจารณาลงโทษผู้นั้นไม่ได้ ต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้ผู้ถูกกล่าวหาตามหลักทั่วไปในการพิจารณาความคิด แต่ในกรณีที่ข้าราชการถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้การสอบสวนจะไม่สามารถหาพยานหลักฐานมายืนยันได้แน่ชัดว่า ผู้ที่กระทำผิดที่จะลงโทษได้ แต่หากพิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำของผู้นั้นแล้วน่าจะเชื่อได้ว่ากระทำผิดจริง ซึ่งหากให้รับราชการต่อไปอาจจะเสียหายแก่ราชการ ก็ไม่ควรที่จะไว้ว่างใจให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป เพราะอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการในภายหน้า และจะทำให้ประชาชนเสื่อมความเชื่อถือศรัทธา เมื่อลงโทษไปส่อออกหรือปลดออกไม่ได้เพราะพยานหลักฐานไม่พอ ก็จำเป็นต้องให้ออกจากราชการที่ไม่เป็นการลงโทษ จึงต้องกำหนดให้มีกรณีสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เพื่อมิให้ข้าราชการที่ไม่น่าไว้ว่างใจอยู่ในราชการ เพื่อรักษาความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ และทางราชการ²

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนยังได้ศึกษาถึงกฎหมายข้าราชการพลเรือนต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาในเรื่องนี้

² คณะทำงานปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. รายงานการศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เล่ม 1 หน้า 9-63.

2.2.2 ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนต่างประเทศ

(1) ประเทศอังกฤษ

ใช้ระบบกฎหมายที่เรียกว่า "คอมมอนลอว์" (Common Law) ซึ่งหมายถึงคำพิพากษาของศาลและจารีตประเพณี ในส่วนของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือน มีการกำหนดโทษทางวินัยไว้ 6 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ งดขึ้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน ชดใช้ค่าเสียหายกรณีทำให้ทรัพย์สินของทางราชการสูญหายหรือเสียหายหรือไม่จ่ายเงิน กรณีขาดราชการไปโดยมิชอบ ให้พักราชการโดยไม่จ่ายเงินเดือน สดขึ้นเงินเดือน และปลดออกจากราชการ ซึ่งการพิจารณาเป็นไปตามหลักการพิจารณาความผิด โดยไม่พบว่ามีการนำเรื่องในลักษณะมลทินหรือมัวหมองมา เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ นอกจากนี้ในประเทศอังกฤษยังมีการออกกฎหมายมาคุ้มครองข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ โดยไม่เป็นธรรม จากการใช้อำนาจตามอำเภอใจของพระมหากษัตริย์ ในปี ค.ศ. 1978 มีการออกกฎหมายชื่อ The Employment Protection (Consolidation) Act 1978 บัญญัติให้ข้าราชการได้รับเงินชดเชยในกรณีพิสูจน์ได้ว่าตนเองได้ถูกไล่ออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรม³

ในประเทศอังกฤษไม่มีหลักกฎหมายเป็นโมฆะ เมื่อเคลือบคลุมโดยตรง แต่ศาลได้นำหลักกิจการอันไม่มีเหตุผล (Unreasonableness) มาใช้เป็นหลักในกฎหมายปกครองอย่างหนึ่ง เช่น บทบัญญัติที่มีลักษณะกว้างขวางเกินไปและมีข้อความไม่แน่นอน ซึ่งศาลอังกฤษได้พิพากษา⁴ ให้บทบัญญัติในลักษณะ เช่นนี้ เป็นโมฆะ

(2) ประเทศสหรัฐอเมริกา

เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ใช้กฎหมายในระบบคอมมอนลอว์ ซึ่งในส่วนของกฎหมาย -

³ Sir William Wade, Administrative Law 4th ed. (Oxford: Clarendon Press, 1994), P. 68-76.

⁴ D.C.M. Yardley, Principles of Administrative Law. 46 - 59 (1981).

ข้าราชการพลเรือนนั้น ไม่พบว่า มีบทบัญญัติหรือแนวคำพิพากษาของศาล ที่ให้ข้าราชการออกจาก-
ราชการโดยไม่มีปรากฏหลักฐานว่า ได้มีการกระทำความผิดซึ่งโทษทางวินัยมี 4 สถาน ได้แก่ ตักเตือน
เป็นลายลักษณ์อักษร ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ให้พนักงานโดยไม่ให้จ่ายเงินเดือน และปลดออก

ศาลสูงในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้วางหลักในคดี *Papachristou V. City of Jacksonville*, 405 U.S. 156 (1971) ว่า จากแนวความคิดของกระบวนการกฎหมายที่เป็นธรรม (due process of Law) ที่ยึดถือกันตามรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา นั้น กฎหมายจะต้องมีวิธีการที่เป็นธรรมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถทราบได้ (Fair notice) ว่า กฎหมายมีบท-
บังคับและเงื่อนไขเช่นใด และกฎหมายจะต้องมีลักษณะมิให้พนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบ
โดยการเลือกปฏิบัติ เพราะด้วยคำที่ไว้มั่นอนในกฎหมาย ศาลสูงสหรัฐอเมริกา เห็นว่า กฎหมาย
เช่นนี้มีส่วนสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจโดยลำเอียงได้ง่าย⁵

(3) ประเทศฝรั่งเศส

ซึ่งใช้ระบบกฎหมายที่เรียกว่า "ซีวิล ลอว์" (Civil Law) หรือระบบกฎหมาย
ลายลักษณ์อักษร โดยในประเทศไทยก็ใช้ระบบกฎหมายนี้เช่นเดียวกัน แต่โดยทั่วไปแล้วบทบัญญัติ
ของวินัยในประเทศฝรั่งเศสไม่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ดังเช่นบทบัญญัติทาง -
วินัย ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนของประเทศไทย ยกเว้นเรื่องโทษทางวินัยเท่านั้น ที่เขียน
ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรว่าโทษทางวินัยของประเทศฝรั่งเศส มี 10 สถาน ได้แก่ ตักเตือน
ภาคทัณฑ์ คัดชื่อออกจากบัญชีเลื่อนตำแหน่ง รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน มี
คำสั่งย้าย ลดขึ้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออกโดยให้รับบำเหน็จบำนาญ และไล่ออกโดยงดบำเหน็จ
บำนาญ⁶

⁵ ไชยวัฒน์ วงศ์วัฒนสานต์. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายมหาชน. (กรุงเทพ
มหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532) หน้า 528.

⁶ Roger Gregoire. The French Civil Service. (Brussets :
International Institute of Administrative Sciences, 1954).

ในการวินิจฉัยว่าพฤติกรรมใดจะเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่นั้น เป็นดุลพินิจของศาลปกครอง -
 ครั่งเศสจะเป็นผู้พิจารณาควบคุมการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งก็ต้องเป็นไปตามหลักพิจารณา
 ความผิด โดยไม่ปรากฏว่ามีการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการโดยไม่มีพยานหลักฐาน ตาม
 ลักษณะของการมีมลทินหรือมีวามองของประเทศไทย

2.3 บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องมีมลทินหรือมีวามองของไทย

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่ากฎหมายข้าราชการพลเรือนของไทย ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง -
 มาจนถึงปัจจุบันรวมทั้งสิ้น 9 ฉบับ เฉพาะในส่วนของบทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจาก
 ราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง ได้มีการบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติระเบียบ -
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 จึงถือว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นจุดกำเนิดของเรื่องการสั่งให้
 ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งในพระราชบัญญัติ
 ฉบับต่อ ๆ มาได้มีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดบางส่วน เช่น ผู้มีอำนาจพิจารณาสิทธิในการ
 ขอความเป็นธรรม แต่ก็ยังคงหลักการสำคัญในเรื่องที่เป็นการสั่งให้ออกโดยมีเหตุอันควรสงสัยว่า
 ได้กระทำความผิด แต่ไม่มีพยานหลักฐานแน่ชัด ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงบทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออก
 จากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองนี้ว่า มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพื่อเป็นการ
 วิเคราะห์ถึงแนวความคิดดังกล่าวตามลำดับดังนี้

2.3.1 ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

การปกครองของประเทศไทยก่อนการปฏิวัติ พ.ศ. 2475 เป็นการปกครอง -
 ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ทรงอำนาจสูงสุดเหนือกฎหมาย ถือ
 อำนาจอธิปไตยของพระเจ้าแผ่นดินเป็นหลักในการปกครอง แต่เวลาปฏิบัติจริงบางพระองค์ทรงถือ -
 เสมือนว่า ทรงเป็นบิดาของปวงชนทั้งหลาย ทรงยึดมั่นในทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร และ
 โบราณราชประเพณี และทรงให้ความใกล้ชิดกับราษฎรทุกระดับ ทรงมีความห่วงใยในอาณา -
 ประชากรราษฎรของพระองค์ มีพระประสงค์มุ่งให้ราษฎรมีความเป็นอยู่ที่ดีเสมอมา

ในระหว่างที่ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์นั้น เดิมที่ยังไม่มีการประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคลของรัฐ จึงเป็นไปในรูปอุปถัมภ์ การถือพรรคถือพวกและญาติพี่น้อง จนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งได้วางระเบียบกฎหมายที่ต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนไว้อย่างชัดเจน โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา และเป็นพระราชบัญญัติฉบับเดียวที่มีการประกาศใช้ในช่วงที่ประเทศไทยปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เนื่องจากต่อมาในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย

สำหรับบทบัญญัติในเรื่อง การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในช่วงที่ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นกฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาเรื่องที่ใกล้เสี่ยงกันแล้ว ได้พบว่าเป็นภาค 5 บก. 45 ซึ่งบัญญัติในเรื่องการให้พักราชการว่า "การให้พักราชการนั้น ท่านให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนและพิจารณา เมื่อสอบสวนและพิจารณาแล้ว ถ้าปรากฏว่าผู้ที่ถูกสั่งให้พักมิได้กระทำความผิดและไม่มียุติความผิดเลย ต้องให้ผู้นั้นกลับคืนที่ตำแหน่งเดิม ถ้าปรากฏว่าถึงแม้การสอบสวนและพิจารณาจะไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า ผู้ที่ถูกสั่งให้พัก ได้กระทำความผิดแต่ก็มีมลทินอยู่ให้เจ้ากระทรวงใช้ความพินิจ ถ้าเห็นว่าจำเป็นให้กลับเข้ารับราชการอีก อาจเสียหายแก่ราชการก็ไม่ต้องให้กลับเข้ารับราชการ หรือถ้าเห็นว่าผู้นั้นยังอาจจะเป็นประโยชน์แก่ราชการในตำแหน่งประเภทอื่นใดที่เสมอหรือต่ำกว่าตำแหน่งเดิมจะให้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเช่นนั้นก็ได้"

บทบัญญัติดังกล่าว เป็นเรื่องที่ยังขาดการตรวจสอบและถูกสั่งพักราชการด้วยกรณีจึงเป็นเรื่องการไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ส่วนข้าราชการที่ถูกสอบสวนแต่ไม่ถูกสั่งพักราชการย่อมไม่อยู่ในบังคับของมาตราดังกล่าว และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ก็มิได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้

2.3.2 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ใน พ.ศ. 2475 มีข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนระดับกลางกลุ่มหนึ่ง ได้ก่อการปฏิวัติขึ้น โดยทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาสู่ระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์อยู่ภายในรัฐธรรมนูญ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดจากอิทธิพลของการมีความคิดในเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ข้าราชการที่ได้รับการศึกษามาจากยุโรป ประกอบกับฐานะทางการคลังของรัฐบาลเกิดทรุดลง อันเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของโลก ทำให้ต้องตัดรายจ่ายในด้านต่าง ๆ ลง ซึ่งรวมถึงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ด้วย จึงทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้นมา ยิ่งกว่านั้นก็มีหลายคนในคณะผู้ก่อการมีความรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเจ้าชายบางพระองค์

คณะผู้ก่อการซึ่งเรียกตนเองว่า "คณะราษฎร" โดยมีพระยามโนปกรณนิติธาดา เป็นนายกรัฐมนตรี มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติธรรมนูญแผ่นดินสยามชั่วคราว วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 ใช้รูปแบบการปกครองระบบรัฐสภา

ต่อมา ได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 แทน โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ เกิดขึ้นในระหว่างการเมืองการปกครองของไทยเป็นการต่อสู้กันของกลุ่มบุคคล เนื่องจากเป็นช่วงสิ้นสุดการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ทำให้เกิดช่องว่างแห่งอำนาจขึ้น มีการขัดแย้งเรื่องนโยบายทางเศรษฐกิจระหว่างนักปฏิรูปฝ่ายพลเรือนกับฝ่ายทหาร ถึงกับมีการปิดสภาผู้แทนราษฎร และงดใช้รัฐธรรมนูญบางมาตรา ทหารโดยการนำของพันเอกพระยาพหลพลพยุหเสนา ได้ทำการยึดอำนาจอีกครั้งในวันที่ 20 มิถุนายน 2476 และในวันที่ 11 ตุลาคม 2476 ได้เกิดกบฏของกลุ่มนายทหารและข้าราชการในต่างจังหวัด

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ได้มีมาเรื่อย ๆ อีกหลายฉบับ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวโดยเฉพาะบทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามลำดับ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 บัญญัติเกี่ยวกับเรื่อง การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนไว้ตามมาตรา 34⁷ ความว่า "เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ - บำนาญ จะปลดผู้นั้นออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จ - บำนาญก็ได้ แต่ในการปลดเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเพราะ เหตุทดแทนเงินกรณีที่รัฐบาลให้ออก โดย ไม่มีคามผิดนั้น ท่านให้ทำได้เฉพาะ เหตุ ดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยและกระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวน และรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่ากระทำผิดที่ต้องถูกไล่ออกแต่ มีมลทินหรือมีวามอง ถ้ากระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่า การที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหาย แก่ราชการก็ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงปลดผู้นั้นออกจากราชการได้

(ข)

⁷ มาตรา 34 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อ รับบำเหน็จบำนาญ จะปลดผู้นั้นออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จ - บำนาญก็ได้

แต่ในการปลดเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเพราะ เหตุทดแทน ในกรณีที่รัฐบาลให้ออกโดย ไม่มีคามผิดนั้น ท่านให้ทำได้เฉพาะ เหตุ ดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยและกระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวน และรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่ากระทำผิดที่จะต้องถูกไล่ออก แต่เห็นว่า มีมลทินหรือมีวามอง ถ้ากระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่า การที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการ เสียหายแก่ราชการ ก็ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงปลดผู้นั้นออกจากราชการได้

(ข) เมื่อข้าราชการผู้ใดหย่อนความสามารถ หรือไม่แสดงให้เพียงพอว่าเป็นผู้ สนับสนุนการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และ ก.พ. ได้สอบสวนเห็นสมควรให้ ปลดจากราชการแล้ว ก็ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงปลดผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

บทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทิน หรือ -
 มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ได้มีการบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-
 พลเรือน พ.ศ. 2476 โดยมีการพัฒนามาจากการไม่สั่งให้ข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการในระหว่าง
 สอบสวนกลับมาเข้ารับราชการตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 พ.ศ. 2471 โดยทางราชการสามารถสั่งให้ข้าราชการที่เห็นว่า มีมลทินหรือมัวหมองออกจากราชการ
 ได้โดยไม่ต้องถูกสั่งพักราชการมาก่อน ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 4 ว่าด้วย การออกจากตำแหน่ง โดย
 บัญญัติแยกไว้จากหมวดที่ว่าด้วยการลงโทษทางวินัย ตั้งแต่การให้ออกจากราชการในกรณีที่ไม่ถึง
 ว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัย และสามารถได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุดุสดแทนได้ ซึ่งมีประเด็นที่ควร
 พิจารณาดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่ากระทำผิดวินัย
2. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ตัดสินความเป็นเสียว่ากระทำผิดที่ต้องถูกไล่ออก แต่มี-
 มลทินหรือมัวหมอง
3. กระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่าถ้าให้รับราชการอีก จะเป็นการเสียหายแก่ -
 ราชการ

อำนาจการสั่ง

ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้สั่งให้ออกจากราชการ

หลักประกัน

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ไม่สามารถอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้ เนื่องจากการอุทธรณ์ตามกฎหมายฉบับนี้ ใด้บัญญัติให้ใช้สำหรับกรณีการถูกสั่งลงโทษทางวินัยเท่านั้น⁸ และในเรื่องการร้องทุกข์ก็ยังมีได้มีการบัญญัติไว้ ดังนั้นข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนจึงไม่สามารถอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้

DPU

⁸ มาตรา 56 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการผู้นั้นต้องปฏิบัติตามทันที ถ้าไม่พอใจในคำสั่งนั้น ก็มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งนั้นไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งขึ้นไปตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่ข้าราชการนั้นสังกัด คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงให้ถือว่าถึงที่สุด"

(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 มาตรา 39⁹ - บัญญัติว่า "เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ จะให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญก็ได้

แต่ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนกรณีที่รัฐบาลยื่นข้อเรียกร้องโดยไม่มีความคิดเห็น ให้ทำได้เฉพาะเหตุ ดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่า ทาผิดวินัย และกระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า กระทบคดีที่จะต้องถูกไล่ออกหรือปลด แต่เห็นว่ามิมีมลทินหรือมีวามอง ถ้ากระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่า การที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงจะสั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

⁹ มาตรา 39 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ จะให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จ - บำนาญก็ได้

แต่ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะ เหตุทดแทนกรณีที่รัฐบาลยื่นข้อเรียกร้องโดยไม่มีความคิดเห็น ให้ทำได้เฉพาะเหตุ ดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทาผิดวินัย และกระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่ากระทบคดีที่จะต้องถูกไล่ออกหรือปลด แต่เห็นว่ามิมีมลทินหรือมีวามอง ถ้ากระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่า การที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงจะสั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(ข) เมื่อข้าราชการผู้ใดหย่อนความสามารถ หรือไม่แสดงใจให้เพียงพอว่าเป็นผู้สนับสนุนการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และ ก.พ. ได้สอบสวนเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้เจ้ากระทรวงสั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการ

(ค) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 32 (1) หรือ (8)

(ข)

(ค)"

เมื่อพิจารณาเนื้อความในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 แล้วจะเห็นว่าหลักการเช่นเดียวกับมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ทุกประการ เพียงแต่มีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำเพียงเล็กน้อย ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 3 ว่าด้วยการออกจากราชการ โดยมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่ากระทำผิดวินัย
2. ก.พ. พิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นเสียตย์ว่า กระทำผิดที่จะต้องถูกไล่ออก - หรือปลดออก แต่เห็นว่ามิมีมลทินหรือมิว่าหมอง
3. กระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่า การที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

อำนาจการสั่ง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ

หลักประกัน

ข้าราชการที่ถูกลงโทษ สามารถร้องทุกข์ได้ (ไม่ว่าใช้คำว่าอุทธรณ์) ¹⁰ ดังนั้น เมื่อกำหนดให้การสั่งให้ออกจากราชการกรณีนี้ไม่เป็นการลงโทษทางวินัย ข้าราชการผู้นั้นจึงไม่อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้

¹⁰ มาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการผู้นั้นต้องปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในคำสั่ง ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการร้องทุกข์แต่ถ้าปรากฏว่าเป็นการร้องทุกข์เท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย"

(3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482 มาตรา 40 11

11 มาตรา 70 เมื่อเจ้ากระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ จะให้ผู้ใดนั้นออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ -
ข้าราชการฝ่ายพลเรือนก็ได้

แต่ในการที่ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเพราะ เหตุทดแทนในกรณีที่มีคำสั่งนั้นให้ทำได้เฉพาะเหตุ ดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และสำหรับ -
ข้าราชการชั้นพิเศษและชั้นเอก กระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง ก.พ. สำหรับ
ข้าราชการชั้นโทและชั้นตรี กระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง
สำหรับข้าราชการชั้นจัตวาในส่วนกลางกรมเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ. กรม
และสำหรับข้าราชการชั้นจัตวาในส่วนภูมิภาค จังหวัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ. -
จังหวัด, ก.พ., อ.ก.พ. กระทรวง, อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณา
แล้วไม่ได้ความเป็นเสียว่ากระทำผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก แต่เห็นว่ามิสมทินหรือมีวามองถ้า
กระทรวงเจ้าสังกัด กรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นว่าการที่จะให้รับราชการอีกจะ
เป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี จะสั่งให้ผู้ใดนั้นออก
จากราชการก็ได้ แล้วรายงานไปยัง ก.พ.

(ข) เมื่อข้าราชการผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ อันที่จะปฏิบัติหน้าที่
ราชการของตน และกระทรวงเจ้าสังกัด กรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัดรายงานไปยัง ก.พ., อ.ก.พ.
กระทรวง, อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด ตามเกณฑ์ที่วางไว้ใน (ก) ก.พ., อ.ก.พ.
กระทรวง, อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี ได้สอบสวนเห็นสมควรให้ออกจาก
ราชการแล้ว ให้เจ้ากระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณีสั่งให้ผู้ใดนั้นออกจากราชการ

(ค) เมื่อข้าราชการผู้ใดไม่แสดงให้เพียงพอว่าเป็นผู้สันทนต่อการปกครอง -
ระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และกระทรวงเจ้าสังกัดรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ. ได้
สอบสวนเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้เจ้ากระทรวงสั่งให้ผู้ใดนั้นออกจากราชการ

(ง) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 32 อนุมาตรา 1 หรืออนุมาตรา 4

บัญญัติว่า " เมื่อเจ้ากระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญจะให้ผู้ใด
ออกจากราชการตามลักษณะซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการพลเรือนก็ได้
แต่ในการให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุทดแทนในกรณีที่มีคำสั่งให้
ออกนั้น ให้ทำได้เฉพาะเหตุดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และสำหรับ -
ข้าราชการชั้นพิเศษและชั้นเอก กระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง ก.พ. สำหรับ
ข้าราชการชั้นโทและชั้นตรี กระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง
สำหรับข้าราชการชั้นจัตวา ในส่วนกลาง กรมเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ.
กรมและสำหรับข้าราชการชั้นจัตวาในส่วนภูมิภาคจังหวัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ.
จังหวัด ก.พ., อ.ก.พ. กระทรวง, อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณา
แล้วไม่ได้ความเป็นสัติย์ว่า กระทำผิดที่จะถูกไล่ออก หรือปลดออก แต่เห็นว่ามิมีมลทินหรือมีวามอง
ถ้ากระทรวงเจ้าสังกัด กรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นว่าการที่จะให้รับราชการ
อีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงหรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี จะสั่งให้ผู้
นั้นออกจากราชการก็ได้ แล้วรายงานไปยัง ก.พ.

(ข)

(ค)

(ง)"

เมื่อพิจารณาเนื้อความตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัตินี้ จะเห็นว่า การให้
ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนได้บัญญัติไว้ในหมวด 3 ว่าด้วย
การออกจากราชการ ซึ่งยังคงหลักการในเรื่องที่เป็นการสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่ถือเป็นการ
ลงโทษทางวินัย และเป็นการให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน แต่ได้
มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์บางส่วนและอำนาจพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. มีการแบ่งกลุ่มข้าราชการให้องค์การพิจารณาแล้วไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า -
กระทำความผิดที่จะถูกไล่ออก หรือปลดออก แต่เห็นว่ามิมีมลทินหรือมีหมอง
 - สำหรับข้าราชการชั้นพิเศษและชั้นเอก ให้ ก.พ.พิจารณา
 - สำหรับข้าราชการชั้นโทและชั้นตรี ให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา
 - สำหรับข้าราชการชั้นจัตวาในส่วนกลาง ให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา
 - สำหรับข้าราชการชั้นจัตวาในส่วนภูมิภาค ให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา
3. กระทรวง กรม จังหวัด เห็นว่าการที่จะให้รับราชการอีกจะเป็นการ -
เสียหาย

อำนาจการสั่ง

ในการสั่งให้ออก ซึ่งเดิมกำหนดว่าเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแต่เพียงผู้เดียว ได้มีการกระจายอำนาจไปยังผู้บังคับบัญชา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด

หลักประกัน

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีหมอง ไม่สามารถอุทธรณ์หรือ -
ร้องทุกข์ได้ เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดว่าข้าราชการที่ถูกลงโทษมีสิทธิร้องทุกข์ได้¹² โดย

¹² มาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นต้องปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอันค่าสิ่งที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการร้องทุกข์ แต่ถ้าปรากฏว่าเป็นการร้องทุกข์เท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย"

มิได้กำหนดในเรื่องการอุทธรณ์ไว้ จึงมีผลทำให้การให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามองซึ่งใหม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย ไม่สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ได้

(4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485 มาตรา 43 บัญญัติว่า "เมื่อเจ้ากระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ จะให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือนก็ได้ แต่ในการให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุทดแทนกรณีที่มีคำสั่งให้ออกนั้นให้ทำได้เฉพาะเหตุดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรา 61¹³ แห่งพระราชบัญญัตินี้แล้ว การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า กระทำผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก แต่เห็นว่ามีมลทินหรือ - มีวามอง ถ้าเจ้ากระทรวงหรืออธิบดี หรือหัวหน้ากรมเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณี เห็นว่าการที่จะรับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเจ้ากระทรวงจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(ข)

(ค)

(ง)

(จ)

13 มาตรา 43 เมื่อเจ้ากระทรวงเห็นสมควรให้ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ จะให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือนก็ได้ แต่ในการให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุทดแทนกรณีที่มีคำสั่งให้ออกนั้นให้ทำได้เฉพาะเหตุดังนี้

(ก) เมื่อข้าราชการผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัตินี้แล้ว การสอบสวน

พิจารณาไม่ได้ความเป็นเสียต้ว่า กระทบคิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก แต่เห็นว่ามีมลทินหรือ -
 มัวหมอง ถ้าเจ้ากระทรวง หรืออธิบดี หรือหัวหน้ากรมเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เห็นว่าการที่จะให้
 รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย-
 จากเจ้ากระทรวงจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(ข) เมื่อข้าราชการผู้ใดย่อความสามารถด้วยเหตุใด ๆ ในอันที่จะปฏิบัติ-
 หน้าที่ราชการของตน สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษและชั้นเอก กระทรวงเจ้าสังกัดได้-
 สอบสวนและรายงานไปยัง ก.พ. สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นโทและชั้นตรี กระทรวงเจ้า
 สังกัดได้สอบสวน และรายงานไปยัง อ.ก.พ.กระทรวง สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาใน
 ราชการบริหารส่วนกลาง กรมเจ้าสังกัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง อ.ก.พ.กรม และสำหรับ
 ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดได้สอบสวนและรายงานไปยัง
 อ.ก.พ.จังหวัด ก.พ. อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด ได้พิจารณา
 เห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้เจ้ากระทรวงหรืออธิบดีหรือหัวหน้ากรมผู้บังคับบัญชา แล้ว
 แต่กรณีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

(ค) เมื่อข้าราชการผู้ใดไม่แสดงให้เพียงพอว่าเป็นผู้สนับสนุนการปกครอง -
 ระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และกระทรวงเจ้าสังกัดรายงานไปยัง ก.พ. ก.พ.ได้
 สอบสวนเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้เจ้ากระทรวงสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

(ง) เมื่อทางราชการจำเป็นต้องให้ข้าราชการผู้ใดไปทำงานทางองค์การสาธารณะ
 หรือบริษัท ก็ให้เจ้ากระทรวงสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(จ) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 32 อนุมาตรา 1 หรืออนุมาตรา 4
 มาตรา 61 การไล่ออกนั้นจะกระทำได้เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดกระทำผิดวินัย
 อย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

(ก) ทูจจริตต่อหน้าที่ราชการ

(ข) ท้าความผิดถึงต้องรับอาญาจากกฏโดยคำพิพากษาโทษจากกฏ เว้นแต่ความผิด
 ในลักษณะฐานลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(ค) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลายเพราะท้าวหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต

(ง) ข้อเท็จจริงซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งโดยชอบด้วยราชการ และการข้อเท็จจริงนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(จ) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(ฉ) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้มีอำนาจและหน้าที่ต่อไปนี้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อยสามนาย เพื่อทำการสอบสวนคือ

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษและชั้นเอก

(2) ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี หรือหัวหน้ากรม หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง หรืออธิบดี หรือหัวหน้ากรม สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นโทและชั้นตรีและข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ในราชการบริหารส่วนกลาง

(3) ข้าหลวงประจำจังหวัดหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากข้าหลวงประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

เมื่อคณะกรรมการได้ทำการสอบสวนและรายงานมาแล้ว ให้เจ้ากระทรวงทำความเห็นรายงานไปยัง ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการได้แล้ว จึงให้เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเจ้ากระทรวงสั่งไล่ออกต่อไป แต่ถ้าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งให้เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเจ้ากระทรวงมีอำนาจพิจารณาสั่งไล่ออกได้โดยมิต้องทำการสอบสวน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ.

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็วกำหนดอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันได้รับหรือตั้งเรื่องกล่าวหา ถ้ามีความจำเป็นจึงจะสอบสวนให้ทันภายในกำหนดนั้นไว้ได้ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่แต่ละครั้งเป็นเวลาไม่เกินสิบห้าวัน และต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ จะขยายเวลาต่อไปอีกได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

การสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนตาม-
 มาตรา 43 นี้ ยังคงบัญญัติไว้ในหมวดที่ว่าด้วยการออกจากราชการ และเป็นการให้ออกเพื่อรับ
 บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัยเหมือนพระราชบัญญัติฉบับก่อน ๆ
 แต่ได้มีการยกเลิกการพิจารณา โดยวิธีแบ่งกลุ่มข้าราชการและวิธีการกระจายอำนาจในการสั่ง
 ให้ออก ที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482 โดยมีประเด็นพิจารณา
 ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่า กระทำความผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก-
 แต่เห็นว่ายังมีมลทินหรือมัวหมอง
3. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรืออธิบดี เห็นว่าการที่จะให้รับราชการอีกจะ -
 เป็นการเสียหายแก่ราชการ

อำนาจการสั่ง

การสั่งให้ออกเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับ
 มอบหมาย

หลักประกัน

หลักประกันในเรื่องการร้องทุกข์ยังคงบัญญัติไว้เหมือนพระราชบัญญัติระเบียบ -
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482 คือ ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้ใช้วิธีการร้องทุกข์¹⁴
 แต่ไม่ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์การอุทธรณ์ไว้ ทาให้ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือ -
 มัวหมอง ซึ่งถือว่าไม่เป็นการลงโทษทางวินัย ไม่สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ได้

14 มาตรา 71 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485 กำหนดไว้
 ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นต้อง
 ปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในคำสั่งก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้ ตามวิธีการที่-
 บัญญัติไว้ในหมวดนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าเป็นการร้องทุกข์เท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย"

(5) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 มาตรา 86¹⁵

15 มาตรา 86 เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและ – การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจจะว่ากระทำผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออกแต่ถ้ามีมลทินหรือมีวามอง – วนกรณีที่ถูกสอบสวนนั้นจะเข้ารับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการและ อ.ก.พ.กระทรวง – ๖ ได้พิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกตั้งกล่าวในมาตรา – 59 สั่งให้ออกจากราชการต่อไป

เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดหย่อนความประพฤติหรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดอัน – อันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นตรีขึ้นไป กระทรวงเจ้าสังกัดได้ – สอบสวน สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในราชการบริหารส่วนกลาง กรมเจ้าสังกัดได้สอบ – สวน หรือสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการภาค – หรือผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวน เมื่อได้ทำการสอบสวนแล้ว สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ – ชั้นตรีขึ้นไปให้รายงานไปยัง อ.ก.พ.กระทรวง สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาให้รายงาน – ไปยัง อ.ก.พ.กรม เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม แล้วแต่กรณี ได้พิจารณาเห็น – สมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกตั้งกล่าวในวรรคแรกสั่งให้ผู้นั้น – ออกจากราชการต่อไป

เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดต้องจาคฤตยาคำพิพากษาถึงที่สุดสำหรับความผิดที่เป็น – ลหุโทษหรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ซึ่งยังไม่ถึง – กับจะต้องถูกไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกตั้งกล่าวในวรรค – แรกจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

คำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรานี้ ให้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด – ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ การพิจารณาให้ออกจะต้องได้อำนาจจากคณะ – รัฐมนตรีก่อน แล้วจึงนำความกราบบังคมทูล

บัญญัติว่า "เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า กระทำผิดที่จะถูกไล่หรือปลดออก แต่ถ้ามีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ และ อ.ก.พ.กระทรวง ๖ ให้พิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกดังกล่าวในมาตรา 59¹⁶ สั่งให้ออกจากราชการต่อไปได้"

16 มาตรา 59 ภายใต้อำนาจบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ - ข้าราชการพลเรือนผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการก็ย่อมกระทำได้ โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ถ้าผู้รับหนังสือขอลาออกนั้นไม่มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกก็ให้เสนอหนังสือนั้นต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกได้สั่งอนุญาตแล้วก็ถือว่าออกจากราชการตามคำสั่ง

ให้ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาดังกล่าวแล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกของข้าราชการพลเรือนแล้วรายงานให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดทราบ แต่สำหรับการลาออกของข้าราชการพลเรือนตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง อธิบดีหรือปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาต

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้

ในกรณีผู้ขอลาออกมีเรื่องกล่าวหาว่าทำผิดวินัย และอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาทางวินัย ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยก็ได้ แต่ถ้าเรื่องถึงที่สุดผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่หรือปลดออก หรือถูกสั่งให้ออกแล้ว จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้อีกต่อไปไม่ได้

ในกรณีที่ผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดคดีอาญา ซึ่งมีโทษความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ดีมีกรณีต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ดี ห้ามมิให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาต อนุญาตการลาออก"

การให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองตามมาตรา 86 นี้ ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 3 ว่าด้วยการลงโทษทางวินัย จึงเป็นการกำหนดให้ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ถือว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัย แต่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุดูทดแทนเช่นเดิม และมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจจะว่า กระทำผิดที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน
3. จะให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

อำนาจการสั่ง

กำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวง ในการพิจารณาเห็นควรให้ออกจากราชการ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 59 สั่งให้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ.-กระทรวง

หลักประกัน

เนื่องจากการสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามองตามกฎหมายฉบับนี้ ถือเป็นการลงโทษทางวินัย จึงมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามบทบัญญัติในเรื่องอุทธรณ์ 17 ที่กำหนดให้ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้ การสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามองที่กฎหมายฉบับนี้ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย จึงเป็นการบัญญัติที่แตกต่างไปจากกฎหมายที่มีการบัญญัติไว้ก่อนปี พ.ศ. 2495 ซึ่งไม่ถือว่าการสั่งให้ออกในกรณีนี้เป็นการลงโทษทางวินัย

17 มาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นต้องปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในคำสั่งก็มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามวิธีการบัญญัติไว้ในหมวดนี้ แต่ถ้ายาปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นอุทธรณ์เท็จ ให้ถือว่าผิดวินัย"

(6) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 มาตรา 38 บัญญัติว่า "เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใด ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนไม่ได้ ความเป็นสัตย์ว่ากระทำผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน นั้น จะให้รับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการได้ โดยให้นำมาตรา 37 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม"

ตามบทบัญญัติมาตรา 38 ดังกล่าว ได้นำมาบัญญัติไว้ในลักษณะ 2 ว่าด้วยบททั่วไป ซึ่งเป็นการแยกต่างหากจากลักษณะที่ 4 ว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือน จึงเป็นผลทำให้การออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เป็นการออกจากราชการในกรณีปกติทั่วไป ไม่เป็นการลงโทษทางวินัยและยังคงได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุดุตกแทนได้ต่อไป ซึ่งมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่า กระทำผิดที่จะถูกไล่ออก หรือปลดออก
3. จะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

18 มาตรา 37 เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นพิเศษลงมาในราชการบริหารส่วนกลาง - และส่วนภูมิภาค เมื่อกระทรวงเจ้าสังกัดได้สอบสวนรายงาน อ.ก.พ.กระทรวง และ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้วก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา ซึ่งรัฐมนตรีเจ้าสังกัดมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจแห่งมาตรา 42

(2) สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นโท และชั้นตรีในราชการบริหารส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค เมื่อกรมเจ้าสังกัดได้สอบสวนรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา ซึ่งรัฐมนตรีเจ้าสังกัดมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

(3) สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อกรมเจ้าสังกัดได้สอบสวนรายงาน อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.กรม พิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ก็ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

(4) สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค เมื่อผู้ว่าราชการภาค หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชา ได้สอบสวนรายงาน อ.ก.พ.ภาค หรือ อ.ก.พ.จังหวัด และ อ.ก.พ.ภาค หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ก็ให้ผู้ว่าราชการภาค หรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ในกรณีที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี เห็นสมควรให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ ซึ่งเป็นความเห็นที่ขัดแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ. ภาค หรือ อ.ก.พ. จังหวัดแล้วแต่กรณี ก็ให้นายส่ววนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาวินิจฉัยอีกชั้นหนึ่ง ถ้า อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควรให้ออกจากราชการก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

การนำพยานหลักฐานตามที่ผู้บังคับบัญชาสอบสวนรายงาน บันทึกการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ส่วนของอัยการ ส่วนพิจารณาของศาล หรือสำเนาคำพิพากษาอย่างหนึ่งอย่างใดมาใช้เป็นส่วนวนการพิจารณา ก็ให้ถือว่าได้มีการสอบสวนตามความหมายที่ใช้ในมาตรานี้แล้ว แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นผู้สั่งให้ออกจากราชการเห็นว่า สมควรตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง ก็ให้ดำเนินการได้

อำนาจการสั่ง

ได้มีการกระจายอำนาจการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมอง-
รอยมีการแบ่งกลุ่มข้าราชการ ดังนี้

- ข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษลงมาจนถึงข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ในส่วน -
กลางและส่วนภูมิภาค กำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวง ในการพิจารณาเห็นสมควร
ให้ออกจากราชการ
- ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในกรณีที่กรมเจ้า-
สังกัดสอบสวน กำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กรม ในการพิจารณาเห็นสมควรให้ออกจาก
ราชการ
- ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในส่วนภูมิภาคในกรณีที่ผู้ว่าราชการภาค ผู้ว่า -
ราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชาสอบสวน กำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ.ภาค หรือ อ.ก.พ.
จังหวัด ในการพิจารณาเห็นสมควรให้ออกจากราชการ

หลักประกัน

สิทธิในการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ ได้ -
บัญญัติไว้เฉพาะกรณีข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้น 19 ดังนั้นข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจาก
ราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน จึงไม่อาจใช้สิทธิในการอุทธรณ์ได้ รวม

19 มาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 กำหนดไว้
ว่า "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นต้อง-
ปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามวิธีการที่ได้บัญญัติไว้ใน
ลักษณะนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นการอุทธรณ์เท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย"

ทั้งการร้องทุกข์ที่มีประวัติการบัญชีไว้เช่นกัน แต่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ - เหตุทดแทน 20

(7) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 98 บัญญัติว่า "เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญใด ถูกกล่าวหาว่า กระทบศัตวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มี -

20 มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 กำหนดไว้ว่า "ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ คำสั่งให้ข้าราชการพลเรือน - ออกจากราชการตามความในมาตรา 37 มาตรา 38 และมาตรา 39 ให้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ส่วนคำสั่งให้ออกจากราชการตามความในมาตรา 40 นั้น ถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ - ทดแทนเช่นเดียวกัน"

สอบสวนตามมาตรา 86²¹ แล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทู้คดีที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปอาจจะ

 21 มาตรา 86 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทู้คดีวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทู้คดีวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่มีชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกระทรวง ทบวง กรม

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตาม มาตรา 97 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคสอง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 97 ได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองจะนำสำนวนการสอบสวนนั้นมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนและทำความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคสองแล้วก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่างระดับกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทู้คดีวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ที่มีอำนาจดำเนินการตามวรรคสอง สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งสูงกว่า เป็นผู้ดำเนินการตามวรรคสองได้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา เพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

เป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ-
ทดแทนได้ ทั้งนี้ให้นำมาตรา 97²² มาใช้บังคับโดยอนุโลม"

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติ มาตรา 98
เรื่อง การลาออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวนไว้จนหมดที่ 5 ว่า
ด้วยการออกจากราชการ ซึ่งทำให้การออกจากราชการในกรณีนี้ไม่ใช้การลงโทษทางวินัย และ
ได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้ตามกฎหมาย จึงมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

22 มาตรา 97 เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดอัน
ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือบกพร่อง
งานหน้าที่ด้วยเหตุใด และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เห็นว่า ถ้าให้ผู้ผู้นั้นรับราชการต่อไป
จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น
ทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่ -
สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องแจ้ง
โอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว
และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 พิจารณาเห็นว่าสมควรให้ออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุตามมาตรา 44 ดำเนินการตามมาตรา 86 ทวิ ทั้งนี้ให้นำมาตรา 86 วรรคสาม และ
วรรคห้า มาตรา 86 ทวิ วรรคสองและวรรคสาม มาตรา 87 และมาตรา 88 มาใช้บังคับโดย
อนุโลม และในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัด มีมติให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็
ให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการ
เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา
86 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ได้สอบ-
สวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นพิจารณาโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 2. การสอบสวนไม่ได้ความว่า กระทำผิดที่จะถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน

3. ถ้าให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

อำนาจการสั่ง

ได้มีการกำหนดอำนาจในการสั่งให้ออกจากราชการเป็น 2 กรณี คือ

- สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา ในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณามีมติ และให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้เป็นไปตามนั้น

- สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้อ.ก.พ.จังหวัด พิจารณามีมติและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้เป็นไปตามนั้น

หลักประกัน

สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้เช่นเดียวกับการถูกลงโทษทางวินัย²³

(8) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 116 บัญญัติ

²³ มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ว่า "ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยเหตุใด ๆ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา 90 ให้อุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้"

ว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 102 และคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตาม มาตรา 102 วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือ มาตรา 109 วรรคสาม แล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ให้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษตามมาตรา 104 วรรคหนึ่ง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง - อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ให้นำมาตรา 104 วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ อ.ก.พ.ดังกล่าวมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ในที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ"

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นฉบับที่ฯ ซึ่งบังคับอยู่ ณปัจจุบัน โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นมา ซึ่งบทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 5 ว่าด้วยการออกจากราชการ โดยถือว่าไม่เป็นการลงโทษทางวินัย และให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนตามกฎหมาย ส่วนที่บัญญัติไว้แตกต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 คือได้เปลี่ยนหลักประกันที่บัญญัติให้คู่กรณีเป็นให้สิทธิร้องทุกข์²⁴ แทน นอกจากนั้นยังได้เปลี่ยนแปลงถ้อยคำจาก "มีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน" เป็น "กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง" ทั้งนี้เพื่อให้ดูเหมือนว่ามีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
2. การสอบสวนไม่ได้ให้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออก ไล่ออก

24 มาตรา 129 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

3. มีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
4. ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ

อำนาจการสั่ง

ผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ได้แก่ - อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณีว่าส่วนใดจะเป็นผู้แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับข้าราชการระดับ 11 ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ข้าราชการระดับ 10, 9 ได้แก่ ปลัดกระทรวง ข้าราชการระดับ 8 ลงมา ได้แก่ อธิบดี และข้าราชการระดับ 7 ลงมา ใน - ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีข้าราชการประจำจังหวัด ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจเหล่านี้ เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ผู้ที่นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้รับความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษ ปลดออก ไล่ออก ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ได้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ

หลักประกัน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวันนับแต่วัน - ทราบคำสั่ง

จากการพิจารณาถึงวิวัฒนาการของการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทิน - หรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนในกฎหมายข้าราชการพลเรือนแต่ละฉบับแล้ว จะเห็นว่าได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการใช้ถ้อยคำ อำนาจในการสั่ง ปรับปรุงเรื่องการทำหลักประกันในการ - อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และโดยเฉพาะในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ยังเคยถือว่าการสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง เป็นการลงโทษทางวินัย แต่อย่างไรก็ตามในกฎหมายข้าราชการพลเรือนก็ยังคงหลักเกณฑ์เหมือนกัน คือเป็นการสั่งให้ออกจากราชการโดย - การสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานเป็นอันแน่ชัดว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริง ซึ่งใน - ประเด็นนี้เป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียดถึงผลกระทบต่าง ๆ อันจะเกิดจากท - บัญญัติเช่นนี้ โดยจะทำการศึกษาโดยละเอียดในบทต่อ ๆ ไป

บทที่ 3

แนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

เมื่อได้ศึกษาถึงความหมายและแนวความคิด เกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ เพราะมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนแล้ว ในบทนี้จะได้พิจารณาในรายละเอียดว่าแนวทางการพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไรและปัจจุบันทิศทางการพิจารณาการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ขยายขอบเขตออกไปมากน้อยเพียงใด รวมทั้งจะทำการพิจารณาเปรียบเทียบการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ ซึ่งไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัยกับการลงโทษทางวินัยในกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแนวทางแก้ไขต่อไป โดยการศึกษาได้แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์การพิจารณา

การสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ความว่า - "ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตาม มาตรา 102 และคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 102 วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือมาตรา 109 วรรคสามแล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้น ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา 104 วรรคหนึ่ง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้เห็นมาตรา 104 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ อ.ก.พ.ดังกล่าวมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมี

มลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ"

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่จะมีการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ - เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยลักษณะทั้งสี่ประการ ดังนี้

- ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออก ไล่ออก
- มีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ

3.2 ขอบเขตและวิธีการพิจารณา

ดังได้กล่าวแล้วว่า การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ต้องมีลักษณะหรือองค์ประกอบในการพิจารณา รวม 4 ประการ โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการนั้น จะเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาว่า กรณีอย่างใดสิ่งจะอยู่ในข่ายที่เรียกว่ามีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่ง และกรณีอย่างใดที่จะคาดหมายได้ว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ ซึ่งเป็นเหตุการณในอนาคตที่ไม่มีใครล่วงรู้ได้ แต่ก็ถือได้ว่าอยู่ในเงื่อนไขที่สามารถพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการได้ อีกทั้งยังประเด็นเรื่องความเสียหายนั้น ในความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ที่ต้องอาศัยเรื่อง - ความเสียหายต้องเป็นความเสียหายในระดับร้ายแรง ซึ่งหากเป็นความเสียหายในระดับไม่ร้ายแรง ก็ถือเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ในการพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมี - มลทินหรือมีวามอง ได้ระบุเพียงว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการแสดงว่า นอกจากเป็นเรื่องคาดหมายในอนาคตแล้ว แม้การคาดหมายนั้นจะเป็นเพียงความเสียหายที่ไม่ - ร้ายแรง ก็ยังสามารถสั่งให้ออกได้

จากการพิจารณาองค์ประกอบของการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง
 ในกรณีที่ถูกสอบสวนตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535
 จะเห็นได้ว่าในมูลกรณีเริ่มแรกนั้น จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการ ซึ่งถูก
 กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในความผิดกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ 1
- ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
 ร้ายแรง 2
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ
 มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายรัฐบาลอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
 ร้ายแรง 3
- เปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
 ร้ายแรง 4
- ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งให้หน้าที่ราชการ
 โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหาย
 แก่ราชการอย่างร้ายแรง 5
- รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง 6

1 มาตรา 81 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

2 มาตรา 84 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

3 มาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

4 มาตรา 87 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

5 มาตรา 88 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

6 มาตรา 90 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

- ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์แสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ⁷
- ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง ⁸
- ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ⁹

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีความผิดใดผิดหนึ่งดังกล่าวแล้ว - คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวน ตามวิธีการที่บัญญัติไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ซึ่งปรากฏว่าการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหา แต่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการผิดวินัยของข้าราชการผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3.3 ผู้มีอำนาจพิจารณา

สำหรับการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนซึ่งได้

⁷ มาตรา 92 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

⁸ มาตรา 93 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

⁹ มาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา ในส่วนของผู้มีอำนาจสั่งให้ออกก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการมาเรื่อย ๆ จากที่กำหนดเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมาเป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวง¹⁰ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ 2518 ได้เปลี่ยนหลักการเป็นให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งให้ออกจากราชการเดชะเมตตงเทรับอนุมัติจาก อ.ก.พ. ให้ อ.ก.พ. มีฐานะเป็นเพียงที่ปรึกษาเท่านั้น¹¹ ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบมากขึ้น และหากข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็ให้ไปแสวงหาความยุติธรรมได้ในชั้นอุทธรณ์¹² ต่อมาได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ให้หลักประกันความมั่นคง และความยุติธรรมในเรื่องเดียวกันนี้เพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดว่าการจะให้ข้าราชการออกจากราชการ กรณีนี้ต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดก่อน

สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ยังคงหลักการในแนวทางเดิม ว่าการให้ออกในกรณีดังกล่าวต้องได้รับอนุมัติจาก อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด¹³ เพื่อให้องค์กรเหล่านี้ได้มีโอกาสถ่วงถ่วงโดยรอบคอบซึ่งตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติไว้ว่า-

10 มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495

11 มาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

12 มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

13 มาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

มาตรา 104 วรรคสอง ซึ่งเป็นการกำหนดอำนาจผู้บังคับบัญชาในการสั่งลงโทษข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาใช้โดยอนุโลม ได้แก่ 14

1. สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 11 ลงมาถึงระดับ 8 และสำหรับ - ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกันกับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป หรือนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 102 วรรคห้า ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณาและเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเป็นประการใดให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

2. สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ในราชการบริหารส่วนกลาง- และส่วนภูมิภาคให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กรม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ.กรม มีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

3. สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีข้าท้าวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 (5) ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ. จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าวสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 102 วรรคสาม หรือตามมาตรา 104 วรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 52 ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 102 วรรคสาม หรือตามมาตรา 104 วรรคสาม

ส่วนองค์กร อ.ก.พ. ต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ดังนี้

3.3.1 อ.ก.พ. กระทรวง

อ.ก.พ.กระทรวง หมายถึงคณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ประกอบด้วย รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน ปลัดกระทรวงเป็นรองประธาน และผู้แทน ก.พ. ซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนสามคน ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง อธิบดี หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไปในกระทรวงนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจำนวนห้าคน 15 รวมทั้งสิ้น 11 คน เช่น

อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 16

อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 3 คน

1. นายบรรหาร ศิลปอาชา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน
2. นายอารีย์ วงศ์อารยะ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธาน
3. นายสุภรัตน์ โชติกัญญา ผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

(1) ด้านการบริหารงานบุคคล

- นายปรีดี คันติพงษ์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นอนุกรรมการ

(2) ด้านการบริหารและการจัดการ

- นายวิสุทธิ สิงห์ขจรวรกุล รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอนุกรรมการ

(3) ด้านกฎหมาย

- นายชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ อัยการพิเศษประจำกรม เป็นอนุกรรมการ

15 มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

16 คำสั่ง อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ที่ 1/2538 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2538

อนุกรรมการผู้ได้รับเลือก จำนวน 5 คน

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| 1. นายชัยวัฒน์ หุตะเจริญ | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย | เป็นอนุกรรมการ |
| 2. ร้อยตรีเบญจกุล มะกะระรัช | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย | เป็นอนุกรรมการ |
| 3. นายชนะศักดิ์ ยุกบูรณ์ | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย | เป็นอนุกรรมการ |
| 4. นายดารี วัฒนสิงหะ | รองปลัดกระทรวงมหาดไทย | เป็นอนุกรรมการ |
| 5. นายชวงค์ ฉายะบุตร | อธิบดีกรมการปกครอง | เป็นอนุกรรมการ |

3.3.2 อ.ก.พ.กรม

อ.ก.พ.กรม หมายถึง คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และ ด้านกฎหมาย จำนวนสามคน ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีที่มีได้รับมอบหมายให้ เป็นรองประธาน ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วน-ราชการ ที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือเลขานุการกรมในกรมนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการ - พลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 6 คน¹⁷ รวมทั้งสิ้น 11 คน เช่น

อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 18

อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน

- | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------|
| 1. นายอภัย จันทนจุลกะ | อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน | เป็นประธาน |
| 2. นายนาวิน ชันเชิธีร์ | รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน | เป็นรองประธาน |

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

¹⁷ มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

¹⁸ คำสั่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาชุมชน ที่ 1/2537 ลงวันที่ 27 กันยายน 2538

(3) คณะกรรมการ

- นายอรุณ เกตุสุริยงค์ ผู้อำนวยการกองคลัง		เป็นอนุกรรมการ
<u>อนุกรรมการผู้ได้รับเลือก</u> จำนวน 6 คน		
1. นายเพชร วงศ์ไพ	รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	เป็นอนุกรรมการ
2. นายฤศล บุญมาสิก	รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	เป็นอนุกรรมการ
3. นายนิรันดร์ จงวุฒิเวศย์	ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 9	เป็นอนุกรรมการ
4. นายไพศาล กิจเพชร	ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 9	เป็นอนุกรรมการ
5. นายอเนตต์ เตชะวณิช	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เป็นอนุกรรมการ
6. นายวิสุทธิ์ พานิชกุล	ผู้อำนวยการกองวิชาการ และแผนงาน	เป็นอนุกรรมการ

อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ประกอบด้วย 19

อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน

1. นายชวงค์ ฉายะบุตร	อธิบดีกรมการปกครอง	เป็นประธาน
2. นายสมศักดิ์ ศรีวรรณะ	รองอธิบดีกรมการปกครอง	เป็นรองประธาน

19 คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 941/2537 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2537

คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1179/2537 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2537

คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 31/2538 ลงวันที่ 13 มกราคม 2537

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน

(1) ด้านบริหารงานบุคคล

- นายประภิต กัญยาบาล ผู้อำนวยการสำนักงาน เป็นอนุกรรมการบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

(2) ด้านการบริหารและการจัดการ

- นายสมชาย ชุมรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักประสานงาน เป็นอนุกรรมการมวลชน กรมการปกครอง

(3) ด้านกฎหมาย

- นายจักรา กาญจนวิโรจน์ ผู้อำนวยการกองสอบสวน และนิติกร เป็นอนุกรรมการและนิติกร กรมการปกครอง

อนุกรรมการผู้ได้รับเลือก จำนวน 6 คน

- (1) นายประสาน สุขรังสรรค์ รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (2) นายไพโรจน์ พรหมสาส์น รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (3) นายศักดิ์ เตชะชาญ รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (4) นายศักดิ์ เกียรติก้อง อธิการวิทยาลัยการปกครอง เป็นอนุกรรมการกรมการปกครอง
- (5) นางศจี ทรัพย์ภักดิ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหาร เป็นอนุกรรมการราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง
- (6) นายวิจิตร วิชัยสาร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นอนุกรรมการกรมการปกครอง

3.3.3 อ.ก.พ. จังหวัด

อ.ก.พ. จังหวัด หมายถึง คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัดประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย 1 คน เป็นรองประธานและอนุกรรมการ ซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร-

งานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย จำนวน 3 คน ข้าราชการพลเรือน ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธาน ผู้ช่วยผู้ว่าราชการ จังหวัด ปลัดจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือน ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 6 คน²⁰ รวมทั้งสิ้น 11 คน เช่น

อ.ก.พ.จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 21

อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน

1. นายไพฑูรย์ บุญวัฒน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี เป็นประธาน
2. นางนิพัทธา อมรัตน์เมธา รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี เป็นรองประธาน
ปทุมธานี

อนุกรรมการผู้ทรงวุฒิ จำนวน 3 คน

(1) ด้านการบริหารงานบุคคล

- นายสกล เขาวานนท์ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ

(2) ด้านการบริหารและการจัดการ

- นายสมชาย ตั้งเชื่อนจันทร์ อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ

(3) ด้านกฎหมาย

- นายชเนศ สุวัฒน์โชติ ปลัดจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ

อนุกรรมการผู้ได้รับเลือก จำนวน 6 คน

1. นายพิพัฒน์ วงศาโรจน์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ
2. นายวีรชัย ปิตะวรรณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ
3. นางกอบแก้ว ศรีวรรณ เกษตรจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ
4. นายสมภพ จัตรกุล ณ อยุธยา พาณิชย์จังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ
5. นายประเวศ ศรียะวงศ์ ขนส่งจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ
6. นายสมเกียรติ อมตเวทย์ สรรพกรจังหวัดปทุมธานี เป็นอนุกรรมการ

²⁰ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

²¹ คำสั่ง อ.ก.พ.จังหวัดปทุมธานี ที่ 1/2538 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2538

อ.ก.พ.จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 22

อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน

1. นายทวีป ทวีพาณิชย์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี เป็นประธาน
2. นายสุจริต บัจฉิมนันท์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี เป็นรองประธาน

อนุกรรมการผู้ทรงวุฒิ จำนวน 2 คน

- (1) ด้านการบริหารงานบุคคล
 - นายสุพจน์ เลาว์ฉัยศิริ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
- (2) ด้านการบริหารและการจัดการ
 - นายบุญรงค์ นิลวงศ์ ปลัดจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
- (3) ด้านกฎหมาย
 - นายเสริมเกียรติ วรรณัฐ อัยการจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ

อนุกรรมการผู้ได้รับเลือก จำนวน 6 คน

1. นายนิรัช วัจนะภูมิ รองผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
2. นายอุทิศ เชื้อพลกิจ คลังจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
3. นายชาญชัย หลิมประเสริฐศิริ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
4. นายสดุดี เหลืองอรุณ เกษตรจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
5. นายชัยฉาม สุขเกษม ขนส่งจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ
6. นายสุทิน นิลนพคุณ พาณิชยจังหวัดนนทบุรี เป็นอนุกรรมการ

จากตัวอย่าง อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด จะเห็นได้ว่า กฎหมายได้กำหนดให้รัฐมนตรี อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นประธาน อ.ก.พ. ส่วนบรรดาอนุกรรมการ อ.ก.พ.ได้มาจากการแต่งตั้งและเลือกตั้ง โดยมีการเปิดโอกาสให้ - แต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ามามีบทบาทใน อ.ก.พ. ด้วย ได้แก่ การแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการ- ผู้ทรงคุณวุฒิแต่โดยข้อเท็จจริงแล้วอนุกรรมการทั้งหมดไม่ว่าจะมาโดยการแต่งตั้งหรือที่ได้รับเลือก ล้วนเป็นผู้ดำรงตำแหน่งของประธาน อ.ก.พ.ทั้งสิ้น ยกเว้น อ.ก.พ.กระทรวงที่กฎหมายกำหนด ให้มีผู้แทน ก.พ. เพียงหนึ่งคน ดังนั้นจึงมองเห็นถึงข้อบกพร่องของ อ.ก.พ.ที่ไม่สามารถมีอิสระ โดยแท้จริงในการทำความเข้าใจ เพราะย่อมอยู่ภายใต้การครอบงำจากประธาน อ.ก.พ. โดยเฉพาะในเรื่องที่กฎหมายเขียนให้อำนาจเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเช่น เรื่องอำนาจการสั่งให้ ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง เป็นต้น

3.4 แนวทางการพิจารณาขององค์กรกลาง

เนื่องจากการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน - เป็นเรื่องที่ไม่มีความชัดเจน การพิจารณาขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการศึกษาคณะกฤษฎีกาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพิจารณาว่า กรณีอย่าง- ใดที่มีการพิจารณาว่ามีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด ซึ่งได้เสนอแนว- ทางการพิจารณาขององค์กรกลางรวม 3 องค์กร ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้ พิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมของข้าราชการที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน

3.4.1 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ²³

²³ แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต. 2536.

การดำเนินการทางวินัยจะยุติธรรมและเป็นธรรมหรือไม่ เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การดำเนินการทางวินัยในแต่ละขั้นตอนว่า ได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ โดยเฉพาะ เรื่องการพิจารณาความผิด การสั่งลงโทษ และการสั่งให้ออกจากราชการ ถือเป็น ขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง อันจะส่งผลถึงการดำเนินการทางวินัยที่ยุติธรรมและเป็นธรรม ในการ ศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติวินัย การศึกษาถึงแนวทางปฏิบัติย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะแสดงถึงผลของบท บัญญัติในเรื่องนั้น โดยเฉพาะบทบัญญัติในเรื่องมีมลทินหรือมีวามอง ซึ่งมีลักษณะ เปิดกว้างไม่มี - ขอบเขตที่ชัดเจน จึงควรศึกษาถึงตัวอย่างต่อไปนี้

(1) กรณีตัวอย่าง

1. เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ สำนักงานป่าไม้อำเภอนครไทย ถูกตั้งกรรมการ - สอบสวนในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ในเรื่องเรียกร้องเงินจากพระครูวิธาน จำนวน 10.000 บาท ในการสอบสวนพยานหลักฐานไม่พอพียงได้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้เรียกเงินจริง เนื่องจากมีพระครู วิธาน แต่เพียงผู้เดียวที่ให้การว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้เรียกเงิน ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับการได้เงิน - จำนวนดังกล่าวอย่างไรนั้นพระครูวิธานก็ให้การในแต่ละครั้งแตกต่างกัน ไม่แน่นอน ใดๆก็ตาม เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ยอมรับว่าตนรู้จักกับพระครูวิธานดี และรับว่าในวันเกิดเหตุตนได้พบกับพระครู วิธานในที่เกิดเหตุด้วย จึงถือว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามอง ในกรณีที่ถูกลสอบสวนจึงสั่งให้ออกจาก ราชการ

2. นายเอก เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงใน เรื่องร่วมกับนายนพ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ พาผู้รับการอบรมหลบหนีจากการควบคุม การสอบสวนได้ ความว่า วันเกิดเหตุ นายพงษ์ ซึ่งมีหน้าที่อยู่เวรรักษาการณ์ประตู แคน 1 และนายเนตร ซึ่งมี หน้าที่ควบคุมผู้รับการอบรมรดน้ำ ทำสวนครัว บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้นายนพ พา ผู้รับการอบรมหลบหนีไป แต่ไม่มีพยานหลักฐานชี้ชัดว่า นายเอกได้ร่วมกับนายนพ ช่วยพาตัวผู้รับ การอบรมหลบหนีการควบคุม อย่างไรก็ตามพฤติการณ์ของนายเอก น่าสงสัยว่าอาจมีส่วนร่วมรู้ เห็นในการพาผู้รับการอบรมหลบหนีในครั้งนี้ เนื่องจากนายเอก เคยพาดูติของผู้รับการอบรมดัง กล่าวไปพบนายนพ และได้ร่วมรับประทานอาหารกับญาติผู้รับการอบรม แต่นายนพไม่ได้รับร่วม -

รับประทานอาหารด้วย จึงถือได้ว่านายเอกเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่สอบสวนนั้น หาก
 าให้อยู่รับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

3. เจ้าหน้าที่ขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย มีพฤติการณ์ไม่สุจริตอัน-
 เรื่องออกไปตรวจจับรถนอกสถานที่ โดยขนส่งจังหวัดไม่ทราบ และได้มีการเปรียบเทียบปรับคน
 ขับรถแต่ไม่ออกใบเสร็จรับเงินที่พื้นที่ที่ได้รับเงินค่าปรับ ต่อมาได้นำเงินส่งคลังและออกใบเสร็จ
 รับเงินในพื้นที่ภายหลัง แต่การสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่จะยืนยันได้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับ
 เงินค่าปรับไว้เกินกว่าจำนวนที่ระบุไว้ในใบเสร็จรับเงิน กรณีจึงถือว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามอง
 ในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากได้รับราชการต่อไปอาจเสียหายแก่ราชการจึงสั่งให้ออกจากราชการ

4. เจ้าหน้าที่สื่อสาร 2 กองป้องกันและปราบปราม กรมศุลกากร ปฏิบัติ-
 หน้าที่ปราบปรามและป้องกันการลักลอบหนีศุลกากร ณ ด้านตรวจรถของศุลกากรควนคูณ จังหวัด
 ตรัง ในวันเกิดเหตุเจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ทำการตรวจรถยนต์ ซึ่งนำคณะอาจารย์วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ
 กลับจากสิงคโปร์เข้ากรุงเทพฯ และได้ถูกกล่าวหาว่าเรียก ร้องเอาเงินจากคณะข้าราชการ -
 ดังกล่าวเป็นค่าผ่านด่านจำนวน 1,000 บาท

ทางสอบสวนได้ความเพียงว่า คนขับรถได้ไปบอกอาจารย์ในคณะ เดินทางว่า-
 เจ้าหน้าที่ผู้นี้ต้องการเงินค่าผ่านด่าน 1,000 บาท คณะอาจารย์จึงมอบเงินจำนวนดังกล่าวให้ไป
 ซึ่งคนขับรถไม่ได้มอบเงินนั้นให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าว แต่ได้มอบของเงินให้กับเจ้าหน้าที่คุมสมุด -
 ตรวจรถซึ่งคนขับรถได้ให้การยืนยันสอบสวนว่า เมื่อได้มอบของเงินให้เจ้าหน้าที่คุมสมุดตรวจรถ
 ไปแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้ส่งคืนให้คนรถโดยไม่ได้เอาเงินนั้นไว้

แม้พยานหลักฐานยังไม่พอที่จะรับฟังโดยปราศจากข้อสงสัยว่า เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้
 กระทำผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาแต่ข้อเท็จจริงได้ความว่า ในชั้นแรกคณะอาจารย์ได้แสดงหลักฐาน
 การเสียภาษีให้ดู และได้ขอร้องให้งดเว้นการตรวจของเพราะต้องรีบเดินทาง แต่เจ้าหน้าที่ผู้
 ยืนยันที่จะทำการตรวจ และพูดเป็นทำนองว่าของมากมายเสียภาษีน้อย บ่าย 3 โมงถึงจะเสร็จ
 และเจ้าหน้าที่ผู้รับว่าขณะที่อยู่บนหลังคารถได้มีการพูดกับคนขับรถเกี่ยวกับเรื่องเงิน โดยอ้างว่า
 คนขับรถเสนอให้เองและตนปฏิเสธ แต่แล้วเมื่อเปิดฝาใบตรวจดูกระเป๋า 2-3 ใบก็เลิกตรวจ
 พฤติการณ์ถือได้ว่ามีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากได้รับราชการต่อไปอาจจะ-
 เป็นการเสียหายแก่ราชการ

5. นายช่าง ทาหน้าที่หัวหน้าโครงการชลประทานหลวงทุ่งแขวงบาดาล จังหวัด ร้อยเอ็ด กรมชลประทานมีกรณีถูกกล่าวหาว่าได้เบิกจ่ายเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงแล้วไม่เอาใบชำระ แก่ร้านค้า แต่เก็บเงินดังกล่าวไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัว

จากการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ความว่า เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้เบิกเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่นจากร้านค้าเป็นจำนวนเงิน 14,600 บาท แต่มิได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปชำระให้แก่ร้านค้าทั้งที่ร้านค้าได้ทวงถามแล้ว กระทั่งมีการร้องเรียน และดำเนินการสอบสวน เจ้าหน้าที่ผู้นี้จึงได้นำเงินไปชำระแก่ร้านค้าในชั้นสอบสวนนี้ เจ้าของร้านให้การยืนยันว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้มาขอใบเสร็จรับเงินไปก่อน โดยอ้างว่าจะนำไปเป็นหลักฐานขอเบิกเงินจากคลังจังหวัด ร้อยเอ็ด ทางร้านจึงออกใบเสร็จให้ไป แต่บันทึกใบรับส่งของว่ามีได้ชำระเงิน และต่อมา เจ้าของร้านค้าได้ติดตามทวงถามหลายครั้งก็ยังไม่ได้ชำระ ในภายหลังเจ้าของร้านค้าได้กลับคำให้การเดิมว่า เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้นำเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมาชำระแล้ว แต่ทางร้านค้ายินยอมมาให้ เจ้าหน้าที่ผู้นี้กู้ยืมเงินจำนวนนี้ไปเป็นการส่วนตัว

แม้พยานหลักฐานยังไม่แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้กระทำความผิดที่จะลงโทษถึงให้ - ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่พฤติการณ์ถือได้ว่ามีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหาก ำที่อยู่รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

6. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 3 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 2 และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 1 เรือนจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องร่วมกันทำร้ายร่างกายผู้ต้องขัง เรือนจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีจนถึงแก่ความตาย ผลการสอบสวนไม่ได้ความ ว่ากระทำผิด ที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูก สอบสวน โดยมีพยานหลายคนให้การว่า เจ้าหน้าที่ทั้งสามได้นำตัวผู้ต้องขังไป และได้ร่วมกันใช้กำลังทำร้ายผู้ต้องขัง อย่างไรก็ตามคำให้การพยานเหล่านี้ยังไม่สอดคล้องกันในเรื่องการทำร้าย ร่างกาย และผลการดำเนินคดีอาญากรณีนี้ ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้อง เนื่องจากพยานโจทก์ยังไม่เพียงพอที่จะพิสูจน์ได้ว่าบุคคลทั้งสามกระทำ

7. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่าง - ร้ายแรง กรณีมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตช่วยเหลือผู้สมัครสอบบางราย โดยได้รับผลประโยชน์

ตอบแทน รายละเอียด 10,000 บาท การสอบสวนได้ความว่า ผู้นี้เป็นผู้ตรวจกระดาษคำตอบของผู้สมัครสอบสองวิชา ผลการให้คะแนนสืบสนคิดพลาดและมีรอยแก้ไขในกระดาษคำตอบ แต่ไม่มีประจักษ์พยาน และไม่ทราบว่ามีผู้ใดเป็นผู้แก้ไข จึงไม่อาจชี้ชัดได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด ตามข้อกล่าวหาที่จะลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

8. พนักงานคุมประพฤติ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีเรียกและรับเงินจำนวน 3,000 บาท จากจำเลยในคดีอาญาของศาลทหารเพื่อหาทางช่วยเหลือให้จำเลยไม่ต้องถูกลงโทษจำคุก การสอบสวนไม่ได้ความว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ซึ่งจะต้องถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

9. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีรับเงินจำนวน 10,000 บาท และที่ดิน 1 แปลง จากผู้ขอออกโฉนดที่ดินเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการออกโฉนดที่ดินให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แม้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจะน่าเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา แต่ไม่ปรากฏประจักษ์พยานยืนยันการกระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหาโดยแน่ชัด แต่ก็ถือได้ว่ามีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

10. นายช่างโยธา 3 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีเรียกร้องเอาเงินค่าเข้าทำงานจากราษฎร ข้อเท็จจริงน่าเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกเงินจริง แต่จากการสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่จะสามารถยืนยันได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดที่จะถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่ก็ถือได้ว่ามีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน จึงสั่งให้ออกจากราชการ

11. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 1 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีส่วนร่วมกันเป็นตัวการช่วยให้ผู้รับการอบรมหลบหนีไปจากการควบคุม การสอบสวนไม่ได้

ความเป็นสัทธิย์ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดที่จะถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจาก -
ราชการได้ เพราะหาไม่ได้ร่วมพาผู้รับการอบรมหนี แต่พฤติการณ์แวดล้อมน่าเชื่อว่ามีส่วนร่วมใน
การวางแผนที่จะพาผู้รับการอบรมหนีโดยเรียกค่าตอบแทน 40,000 บาท ถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วน
หรือมีส่วนในในเรื่องที่ถูกสอบสวน หากจะให้ออกไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
ได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

12. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ 5 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่าง-
ร้ายแรงกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางเป็นเท็จ การสอบสวนไม่อาจระบุได้ว่าวันใดบ้างที่เบิก
ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางเท็จ จึงไม่อาจชี้ชัดได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ซึ่งจะต้อง
ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่มีมลทินหรือมีส่วนในกรณีที่ถูกสอบสวน
หากจะให้ออกไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

13. ผู้ช่วยพยาบาล 2 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณี-
สมคบกับสามีหลอกลวงและเรียกร้องเอาเงินจากรายการรายละ 5,000 บาท เพื่อติดต่อช่วย-
เหลือบุตรของราษฎรให้เข้าทำงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล การสอบสวนไม่ได้ความชี้ชัดว่าผู้ถูกกล่าว
หากระทำผิดตามข้อกล่าวหาซึ่งจะถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่มีมลทิน
หรือมีส่วนในกรณีที่ถูกสอบสวน หากจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
ได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

(2) บทวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ตัวอย่างข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และต่อมาได้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีส่วนใน-
กรณีที่ถูกสอบสวนจะเห็นได้ว่าเรื่องที่ถูกสั่งให้ออกมีเฉพาะเรื่องทุจริต และเรื่องประพฤติด้อย่าง
ร้ายแรง ส่วนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในความคิดฐานอื่น ไม่ปรากฏว่าได้นำมาพิจารณา -
หรือสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีส่วนแต่อย่างใด แสดงว่าผู้มีอำนาจตามกฎหมายนอกจากจะ
มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจในเรื่องการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานในสำนวนแล้ว ยังมีแนวคิดปรากฏ
ชัดเจนในทางปฏิบัติว่า เรื่องมลทินหรือมีส่วนนี้ นำมาใช้เฉพาะความผิดฐานทุจริตและประพฤติด
้อย่างร้ายแรงเท่านั้น

3.4.2 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)

งานเรื่องการมีมลทินหรือมีวามองของข้าราชการตำรวจ ได้มีการบัญญัติไว้ใน มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 โดยกำหนดว่าเมื่อ ข้าราชการตำรวจผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนตาม กฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจแล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่า กระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะ เป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ - บำนาญเหตุดุดแทนได้

จะเห็นได้ว่า การมีมลทินหรือมีวามองของข้าราชการตำรวจ มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับของข้าราชการพลเรือนทุกประการ ซึ่งตัวอย่างของการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี มลทินหรือมีวามองของสอบสวนข้าราชการตำรวจดังนี้

(1) กรณีตัวอย่าง

1. สิบตำรวจตรี พนม สถาไต้ตำรวจภูธรตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอประทาน จังหวัด นครราชสีมา มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า - กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้เพียงว่ามีมลทินหรือมีวามองใน กรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 มาตรา 52 โดยการ สอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2534 เวลาประมาณ 20.00 นาฬิกา ผู้ถูกกล่าวหา และนายประพันธ์ ได้ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชัยภูมิ จับกุมได้พร้อมของ กลาง อาวุธปืน ขนาด .38 จำนวน 1 กระบอก ขนาด .25 จำนวน 1 กระบอก และเข็ม 16 จำนวน 1 กระบอก พร้อมกระสุนปืนเครื่องอุปรณ์อีกจำนวนหนึ่ง นำส่งพนักงานสอบสวนท้องที่ เกิดเหตุตาเนคนตี่ในข้อหาใช้อาวุธปืนและ เครื่องกระสุนปืนไว้ในความครอบครอง โดยไม่ได้รับ อนุญาต พกพาอาวุธปืนไปในทางสาธารณะโดยไม่มีเหตุอันสมควร และร่วมกันใช้อาวุธปืน เครื่อง กระสุนปืนที่นายทะ เปียนไม่สามารออกใบอนุญาตฯที่มีไว้ในความครอบครองได้ จากการสอบสวน

นายประพันธ์ รับสารภาพว่า อาวุธปืนขนาด .38 พร้อมกระสุนปืนนั้น นายประพันธ์ เป็นผู้ครอบ-
 และพกพาเอง ส่วนอาวุธปืนขนาด.25 เอ็ม 16 พร้อมกระสุนปืนและเครื่องอุปกรณ์ ผู้ถูกกล่าว
 หาและนายประพันธ์ อ้างว่าเป็นของผู้อื่นที่ขอโดยสารถยนต์คันที่ ผู้ถูกกล่าวหาและนายประพันธ์
 ำใช้เป็นพาหนะเดินทางมาเมื่อผู้โดยสารนั้นขอลงระหว่างทาง ได้ลืมหาอาวุธปืน กระสุนปืน เครื่อง
 ุปกรณ์ดังกล่าวไว้บนรถยนต์ผู้ถูกกล่าวหาและนายประพันธ์ กำลังจะนำไปมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ
 แต่ถูกจับกุมตัวดำเนินคดี ซึ่งผลคดีพนักงานอัยการจังหวัดชัยภูมิมีความสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา
 คดีถึงที่สุด เมื่อพิจารณาจากพฤติการณ์และพยานหลักฐานแล้ว ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าจะมีผู้โดยสาร
 รถยนต์มาพบกับผู้ถูกกล่าวหา และได้หลงลืมหาอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนดังกล่าวไว้จริงหรือไม่ เนื่องจาก
 จากตามวิสัยแล้วอาวุธปืนดังกล่าวเป็นอาวุธปืนที่ผิดกฎหมาย และเป็นอาวุธปืนที่ร้ายแรง หากมีผู้
 ำพามาจริงก็ไม่น่าจะหลงลืมเสียโดยง่าย แม้ว่าพยานหลักฐานจะยังรับฟังไม่ได้แน่ชัดว่าผู้ถูก-
 กล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหาที่ตาม แต่ตามพฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาตกอยู่
 ในลักษณะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจเกิดการเสียหาย
 แก่ทางราชการได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

2. สืบตำรวจเอกโกสิทธิ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย มี
 กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำ
 ผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่า มีมลทินหรือมีหมองในกรณี
 ที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยการ-
 สอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2534 เวลา 15.00 นาฬิกา พันตำรวจเอก แสวง
 ผู้กำกับการ 3 กองตำรวจป่าไม้ พร้อมกับพวก และนายหยัน ป่าไม้อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย
 ได้ร่วมกันตรวจค้นบ้านเลขที่ 18/4 หมู่ที่ 1 ตำบลเขียงคาน อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย ซึ่ง
 เป็นบ้านพักของผู้ถูกกล่าวหาผลการตรวจค้นพบ 1. สิ่งประดิษฐ์ชนิดแก้อี้อยก ทำด้วยไม้หวงห้าม
 จำนวน 6 ตัว 2. ไม้แปรรูปขนาดต่าง ๆ จำนวน 130 แผ่น/เหลี่ยม ปริมาตร 3.28 ลูก-
 บาทก์เมตร อยู่ในบ้านดังกล่าวจึงได้ทำการจับกุมตัวผู้ถูกกล่าวหาพร้อมด้วยของกลางส่งพนักงาน
 สอบสวนดำเนินคดี ขึ้นสอบสวนคดีอาญา พยานผู้จับกุมต่างยืนยันว่าพบผู้ถูกกล่าวหาอยู่ที่บ้านพักและ
 เป็นผู้นำตรวจค้นจนพบของกลาง แต่ในชั้นสอบสวนทางวินัย พยานผู้จับกุมกลับคำให้การยืนยันว่า
 ไม่พบผู้ถูกกล่าวหาขณะตรวจค้นจับกุม แต่ได้พบหลังจากตรวจค้นผ่านไปแล้ว 30 นาที ประกอบกับ

นายสมาน ได้เข้ามาขอตัวต่อพนักงานสอบสวนรับว่าไม้ของกลางดังกล่าวเป็นของตนเอง พนักงานอัยการจังหวัดเลยจึงมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา คดีถึงที่สุดแล้ว พิจารณาแล้วเห็นว่าแม้ทางคดีพนักงานอัยการจะไม่มีคำสั่งเด็ดขาดสั่งไม่ฟ้องก็ตาม แต่ตามพฤติการณ์ไปเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาซึ่งหากจะให้ผู้ถูกกล่าวหาอยู่รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

3. ผลตำรวจสมัคร ปรีดา สถานีตำรวจภูธรอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้เพียงว่ามีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 มาตรา 52 โดยการสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2534 เวลาประมาณ 16.30 นาฬิกา พันตำรวจตรี จรววย สารวัตรปกครองป้องกัน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร แจ้งว่ามีรถยนต์กระบะยี่ห้อฮอนด้า สีเขียวเข้มมาวิ่งผ่านจุดสกัดปลวกสูงด้วยความเร็วสูง สงสัยว่าจะมีของผิดกฎหมายซุกซ่อนอยู่ เจ้าหน้าที่จุดสกัดดังกล่าวจึงส่งสัญญาณเรียกให้หยุดแต่ผู้ขับขี่ไม่ยอมหยุดให้ตรวจ จึงส่งสัญญาณขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองพิจิตรสกัดจับจนถึงเวลาประมาณ 17.00 นาฬิกา ของวันเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดพิจิตร ได้พบรถยนต์มีตำหนิตตรงกับที่ได้รับแจ้ง แล่นอยู่บนถนนสายพิจิตร-สามง่าม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร จึงให้สัญญาณหยุด พบนายน้อย ทราบชื่อภายหลัง เป็นผู้ขับขี่รถยนต์ภายหลัง เป็นผู้ขับขี่รถยนต์คันดังกล่าวและผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งมานารถเก๋งตอนหน้าของรถยนต์จากการตรวจค้นพบไม้สักและไม้ประดู่แปรรูปจำนวน 43 แผ่น เรียงอยู่ในกระบะท้ายรถ โดยมีไม้อัดแผ่นหนาผูกมัดทับไว้อย่างมิดชิด และพบไม้สักและไม้ประดู่แปรรูปจำนวน 19 แผ่น วางซ้อนเรียงกันอยู่ด้านหลังเบาะนั่งในรถตอนหน้า นายน้อย คนขับรถให้การรับสารภาพว่าเป็นเจ้าของรถยนต์และไม้ของกลางดังกล่าว ส่วนผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธ โดยอ้างว่าอาศัยนั่งรถไปงานบวชญาติที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร จึงจับกุมตัว นายน้อย และ ผู้ถูกกล่าวหาส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีในข้อหา ร่วมกันมีไม้แปรรูปหวงห้ามไว้ในความครอบครองเกิน 0.20 ลูกบาศก์เมตร โดยไม่ได้รับอนุญาต พนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้วมีความเห็นสั่งฟ้องนายน้อยและสั่งไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา -

พนักงานอัยการจังหวัดพิจารณาคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา แม้ว่าผลดีพนักงานอัยการจะสั่งไม่ฟ้องและพยานหลักฐานทางวินัยไม่เพียงพอรับฟังลงโทษได้ แต่พฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาเป็นกรณีมีมลทินหรือมีวามองใน เรื่องที่ถูกสอบสวน หากจะเอาที่อยู่รับราชการต่อไป อาจเป็นการเสียหายต่อราชการได้ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

4. นายดาบตำรวจทองมี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ซึ่งถูกพักราชการตามคำสั่งกรมตำรวจ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงผลการสอบสวนฟังไม่ได้ว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหา แต่พฤติการณ์ตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 โดยการสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2533 เวลาประมาณ 22.00 นาฬิกา นายอนุวัตร ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหนองเตา ได้ร่วมกันจับกุม นายทร กับพวกรวม 5 คน พร้อมด้วยไม้แปรรูปผิดกฎหมายและอุปกรณ์การแปรรูปไม้ โดยกล่าวหาว่านายทร กับพวก ร่วมกันบุกรุกและลักลอบทำไม้โดยผิดกฎหมาย เหตุเกิดในบริเวณป่าสงวนแห่งชาติ บ้านหนองเตา หมู่ที่ 4 ตำบลบ่อ กิ่งอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ระหว่างการตรวจใบไม้ของกลางนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ขับรถฝ่ามาพบจึงได้ขอเข้าร่วมจับกุมผู้ต้องหาครั้งนี้ด้วย แต่ทางคณะกรรมการหมู่บ้านเวียงนอยม ผู้ถูกกล่าวหาที่นำรถยนต์ส่วนตัวช่วยพาผู้ต้องหา และของกลางไปยังสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย นายอนุวัตร และคณะกรรมการหมู่บ้านหนองเตา ยืนยันต่อพนักงานสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหามีส่วนร่วมกระทำผิดกับผู้ต้องหาที่ถูกจับกุมด้วย โดยมีผู้ต้องหา ยืนยันว่าได้รับการว่าจ้างจากผู้ถูกกล่าวหาให้แปรรูปไม้ของกลางดังกล่าว พนักงานสอบสวนจึงจะทำการจับกุมผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาและนายชื่อ ผู้ต้องหาอีกคนหนึ่ง ได้พากันหลบหนีไปก่อน พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอเวียงแก่นได้ออกหมายจับผู้ถูกกล่าวหาไว้ ต่อมาในวันที่ 5 กันยายน 2533 ผู้ถูกกล่าวหาได้มามอบตัวต่อพนักงานสอบสวน ผลคดีอาญาถึงที่สุดแล้ว โดยอัยการจังหวัดเชียงรายมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา กรมตำรวจเห็นว่า แม้ทางการสอบสวนจะไม่มีพยานหลักฐานชัดเจนว่าผู้ถูกกล่าวหา ร่วมกระทำผิดด้วย เพราะขณะมีการจับกุมผู้ถูกกล่าวหาได้อยู่ในที่เกิดเหตุ และพยานที่ชี้คตผู้ถูกกล่าวหาไว้ก็เป็นผู้ที่ถูกจับกุมเป็นผู้ต้องหาด้วยก็ตาม แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาขับรถมาอย่างที่เกิดเหตุทันทีที่มาจับกุม เข้าขอร่วมจับกุมและหลบหนีไปเมื่อทราบว่าจะต้องถูกจับกุมด้วยนั้น เป็นพฤติการณ์ที่ตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีวามองในกรณี

ที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงสั่งให้ออก -
จากราชการ

5. สืบตำรวจเอกดวงดี สถานีตำรวจภูธร ตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยการสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2534 เวลา 14.45 นาฬิกา นายสุรศักดิ์ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ อำเภอปากชม พร้อมด้วย พันตำรวจตรีปรีชา สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบลเชียงกลม กับพวกเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ เข้าทำการจับกุมเครื่องจักรที่ทำการแปรรูปไม้ ที่บ้านเลขที่ 254 หมู่ที่ 2 ตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย ซึ่งเป็นบ้านของผู้ถูกกล่าวหาที่ได้ให้นายด้อย เข้าตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2534 พบผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในบ้านที่เกิดเหตุ เมื่อนายสุรศักดิ์ กับพวกทำการจับกุมนายด้อย นายสิงห์ และนายเล็ก พร้อมของกลาง ผู้ถูกกล่าวหาได้พูดจาขอร้องไม่ให้เจ้าหน้าที่จับกุมบุคคลดังกล่าว แต่เจ้าหน้าที่ผู้จับกุมไม่ยินยอม จึงได้จับกุมผู้ถูกกล่าวหาและนายด้อยกับพวกเป็นผู้ต้องหาทางคดีอาญา พนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา ส่วนนายด้อย นายสิงห์ และนายเล็ก ศาลพิพากษาลงโทษแต่รอการลงอาญาไว้มีกำหนด 2 ปี ผลการสอบสวน ผู้ว่าราชการจังหวัดเลยให้ระงับความคิด - วินัยร้ายแรง และให้ผู้ถูกกล่าวหากลับเข้ารับราชการ และผู้กำกับการตำรวจภูธร จังหวัดเลยมีคำสั่งลงโทษกักขังผู้ถูกกล่าวหาไว้มีกำหนด 45 วัน ฐานไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาท และระเบียบแบบแผนของตำรวจ กรณีขอร้องไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำการจับกุมตัวนายด้อย กับพวก กรมตำรวจพิจารณาแล้ว แม้ว่าทางสอบสวนจะไม่มีพยานยืนยันการกระทำผิดของผู้ถูกกล่าวหาตามข้อกล่าวหา แต่ตามข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แล้วน่าเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหามีส่วนรู้เห็นในการกระทำผิดของนายด้อย กับพวก กรณีและพฤติการณ์จึงฟังว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากจะให้อยู่รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายต่อราชการได้ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเลยมีคำสั่งระงับโทษ และผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดเลยสั่งลงโทษกักขังผู้ถูกกล่าวหาไว้มีกำหนด 45 วัน นั้นนับว่าไม่เหมาะสมกับความผิดจึงสั่งให้ออกจากราชการ

6. ร้อยตำรวจเอกคำ กองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนตำรวจ -
 ตระเวนชายแดน เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรองสารวัตรสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอบางมะพร้าว จังหวัด
 แม่ฮ่องสอน จำสืบตำรวจแดง และจำสืบตำรวจเขียว ผู้บังคับหมู่ สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอบาง
 มะพร้าว จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนไม่มี
 พยานหลักฐานว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ผู้ถูกกล่าวหา คงฟังได้แต่ว่า
 มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
 ตำรวจ พ.ศ.2521 โดยการสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2532 เวลากลางวัน
 ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามได้เข้าตรวจค้นบ้านของนายไต้ เลขที่ 30 หมู่ที่ 12 ตำบลบางมะพร้าว กิ่ง
 อำเภอบางมะพร้าว จังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่พบสิ่งของผิดกฎหมาย แต่เมื่อไปตรวจค้นรถยนต์ ผู้ถูก
 กล่าวหาทั้งสามอ้างว่าพบยาเสพติดให้โทษ (เฮโรอีน) บรรจุในขวดลิโปวิดตันดี จำนวน 2 ขวด
 ใสสูง พลาสติกหุกล้อมอยู่ได้อย่างอะไหล่ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามจึงจะจับกุมนายไต้ ปฏิเสธว่าเฮโรอีน
 ที่ยึดได้มาจากของตน ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามจึงได้เรียกร้องเงิน นายไต้ ไม่มีเงิน จึงได้พากันไป
 ตกลงที่บ้านของนายบุญ บิดาของนายไต้ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามได้เรียกร้องเงินจำนวน 30,000
 บาท เพื่อปล่อยตัวนายไต้ นายบุญ ยินยอมโดยจ่ายเงินให้ไปก่อนจำนวน 20,000 บาท ส่วนที่
 เหลืออีกจำนวน 10,000 บาท นั้น นายบุญ นำกระป๋องไปขาย 2 ตัว แล้วนำเงินไปมอบให้ผู้ถูก
 กล่าวหาทั้งสามตามที่เรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามจึงได้ถูกพนักงานสอบสวนกองปราบปราม -
 ดำเนินคดีอาญา

กรมตำรวจได้พิจารณาพยานหลักฐานแล้วเห็นว่าถึงแม้ทางคดีอาญาถึงที่สุด โดย
 อัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง ร้อยตำรวจเอกคำ ก็ตามแต่พฤติการณ์และการกระทำของ
 ร้อยตำรวจเอกคำ ตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการ
 ต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการจึงสั่งให้ออกจากราชการ

7. พลตำรวจสมัคร ประวิทย์ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และพลตำรวจสมัคร โน้อย
 ผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 ตำแหน่งลูกแถว กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 (ปัจจุบันถูกพัก
 ราชการ) มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงผลการสอบสวนฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา
 ที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่ผู้ถูกกล่าวหาคงฟังได้แต่เพียงว่า
 ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยการสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2531 เวลาประมาณ 23.35 นาฬิกา ได้เกิดเหตุระเบิดขึ้นที่ร้านอาหารวังไผ่ ตำบลสะเดา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เป็นเหตุให้นายอดุลย์ และนายธงชัย กับพวกรวม 5 คน ได้รับความเจ็บปวดเฉพาะนายอดุลย์ กับ นายธงชัย ได้รับความเจ็บสาหัส จากการสอบสวนของพนักงานสอบสวนเมืงนางบุษบา ยืนยันว่าได้รับฝากวัตถุระเบิดไว้จากผู้ถูกกล่าวหาทั้งสอง ซึ่งได้มาเ็นรับประทานอาหารที่ร้านวังไผ่ก่อนเกิดเหตุคดีนี้จากนั้นนางบุษบา ได้มอบวัตถุระเบิดดังกล่าวให้กับนางสาวลัดดา ไปเก็บไว้ใกล้กับเวทีดนตรี หลังเกิดเหตุระเบิดขึ้นแล้ว นางบุษบา และนางสาวลัดดา ได้เล่าเรื่องที่เกิดขึ้นให้ นายสมพงษ์ เจ้าของร้านอาหารฟิง นายสมพงษ์ จึงนำตัวนางบุษบา และนางสาวลัดดา ไปมอบให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดี ส่วนผู้ถูกกล่าวหาทั้งสอง เข้ามอบตัวต่อพนักงานสอบสวนในเวลาต่อมา โดยทางคดีอาญานั้นศาลชั้นต้นพิพากษาลงโทษจำคุกผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 ไว้มีกำหนดคนละ 6 ปี ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 อุทธรณ์ ซึ่งศาลอุทธรณ์พิพากษากลับให้ยกฟ้องคดีอาญาถึงที่สุดแล้ว ถึงแม้ว่าคดีอาญาจะถึงที่สุดโดยศาลอุทธรณ์พิพากษายกฟ้องก็ตาม ในทางการสอบสวนเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 กระทำผิดแต่ขาดพยานหลักฐานที่แน่ชัด พฤติการณ์ และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 และผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 จึงตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

8. จำสืบทารวจ มังคุด ผู้บังคับหมู่ (พาหนะที่สื่อสาร) งานส่งกำลังบำรุง ตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิเขต 2 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า จำสืบทารวจ ละมุด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ผู้ถูกกล่าวหา คงฟังได้แต่เพียงว่าจำสืบทารวจ ละมุด มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยการสอบสวนได้ความว่าเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2536 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ กับพวก ได้เข้าตรวจค้นบ้านและจับกุมนายวิจิตร พร้อมยารี่จำนวน 1 เม็ด มาดำเนินคดีโดยกล่าวหาว่ามีวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท (ยารี่) ไว้ในความครอบครองโดยมิได้รับอนุญาต ในชั้นจับกุมและชั้นสอบสวน นายวิจิตรให้การรับสารภาพตลอดข้อกล่าวหา และให้การขัดท้อว่าได้ซื้อยารี่ดังกล่าวมาจากผู้ถูกกล่าวหา พนักงานสอบสวนได้ออกหมายจับผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เข้ามามอบตัว

เพื่อผู้คดีแม้ทางคดีจะถึงที่สุดแล้ว โดยพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องก็ตามแต่ก่อนเกิดเหตุ เจ้าหน้าที่ยังสามารถสืบทราบถึงพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่นายมาเข้าไปพจนานายให้กับชาวบ้านในเขตอำเภอดอนสวรรค์ ได้พยายามสกัดจับแต่ผู้ถูกกล่าวหาที่หลบหนีไปได้ และในวันเกิดเหตุ ได้สืบทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาจะนายมาส่งให้กับนายวินิจฉัย จึงได้เข้าทำการตรวจค้นและจับกุม แต่ไม่พบผู้ถูกกล่าวหาพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาจึงตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจาก -
ราชการ

9. นายดาบตำรวจปรีดี สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 นายดาบตำรวจอุดม สถานีตำรวจนครบาลบางโพ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 และ จำสิบตำรวจไพโรจน์ สถานีตำรวจนครบาลบางโพ ผู้ถูกกล่าวหาที่ 3 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรมตำรวจพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามกระทำผิดวินัย - อย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีมลทินหรือมีหมองใน กรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดย การสอบสวนได้ความว่า เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2532 เวลาประมาณ 23.00 น. ได้มีคนร้าย ร่วมกันทำการลักทรัพย์ข้าวสารจำนวน 1,000 กระสอบ ราคา 600,000 บาท และผ้าใบคลุม สีน้เงิน ราคา 8,000 บาท ของห้างหุ้นส่วนจำกัดคาเช่ย์ขนส่งแล้วหลบหนีไป ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสาม ถูกจับกุมดำเนินคดีอาญาฐานร่วมกันลักทรัพย์ดังกล่าวไป มี นายสมยศ นายวรรณ และนายเพ็ญมา ให้การเป็นประจักษ์พยานในชั้นสอบสวนคดีอาญาว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามเกี่ยวข้องร่วมกระทำผิด - ด้วย แต่ในชั้นศาลไม่สามารถนำพยานบุคคลดังกล่าวมาเบิกความได้พฤติการณ์การกระทำของผู้ถูก กล่าวหา หากจะให้อยู่รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายต่อราชการได้

แต่เรื่องนี้ คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง สามเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เห็นควรลงโทษให้ออกจากราชการ กรมตำรวจจึงนำเสนอ ก.ตร.พิจารณา ต่อมาคณะอนุกรรมการ ก.ตร. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย พิจารณาแล้วมี มติให้ยุติในข้อหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และส่งเรื่องคืนกรมตำรวจดำเนินการในส่วนที่กรม ตำรวจเห็นว่าไม่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งกรมตำรวจได้สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสาม ออกจากราชการ

10. จำสืบทารวจ สมชาติ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สืบสวน สถานี ตำรวจภูธรอำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหา คงฟังได้ - เพียงว่าผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมีหม่อมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบ - ข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยการสอบสวนได้ความว่าเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2534 ผู้ถูกกล่าวหาได้ละทิ้งหน้าที่ราชการเดินทางไปบ้านเดิมของผู้ถูกกล่าวหาที่ อำเภอร่อนตะรุเตา จังหวัดสงขลา โดยไม่ได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ 22 พฤษภาคม 2534 เวลา ประมาณ 21.00 นาฬิกา มีคนร้าย 2 คน ร่วมกันใช้อาวุธปืนยิง นายรักษ์ ได้รับบาดเจ็บ เพื่อ ทำการชิงทรัพย์ ทางกรมสอบสวนพิเศษเห็นว่าคนร้ายรายนี้คือ นายสุนทร และผู้ถูกกล่าวหา เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ติดตามจับ นายสุนทร และผู้ถูกกล่าวหาได้ จากการสอบสวนนายสุนทร ให้ การรับสารภาพตลอดข้อกล่าวหา และให้การขัดท้อว่าถูกกล่าวหาเป็นผู้ใช้อาวุธปืนยิงนายรักษ์ได้ ได้รับบาดเจ็บ ผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธตลอดข้อกล่าวหา เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้นำตัวผู้ถูกกล่าวหา ไปตรวจค้นบ้านพักบิดามารดาผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งเป็นบ้านที่ผู้ถูกกล่าวหาไปพักอาศัยอยู่ ผลการ ตรวจค้นพบกระสุนปืนลูกซอง เบอร์ 12 จำนวน 2 นัด ผู้ถูกกล่าวหาจึงถูกดำเนินคดีในข้อหา มี เครื่องกระสุนปืนไว้ในครอบครอง โดยไม่ได้รับอนุญาตอีกข้อหาหนึ่ง ผลคดีอาญา อัยการจังหวัด สงขลา ได้มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาในข้อหาร่วมกันชิงทรัพย์และพยายามฆ่าผู้อื่น ส่วน ข้อหา มี เครื่องกระสุนปืนไว้ในความครอบครองโดยไม่ได้รับอนุญาต ผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพ ศาลจังหวัดสงขลาพิพากษาปรับ เป็นเงิน 300 บาท คดีถึงที่สุด

กรมตำรวจพิจารณาพยานหลักฐานแล้วเห็นว่า แม้ทางการสอบสวนไม่มีพยาน ยืนยันชัดแจ้งว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด เนื่องจากพยานกลับคำให้การ แต่พฤติการณ์และพยาน แวดล้อมน่า เชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหา การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึง ตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีหม่อมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ผู้อยู่รับราชการต่อไปอาจจะเป็น การเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ

11. สืบทารวจตรี จักรพงษ์ ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการตรวจตระเวนชายแดน กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า สืบทารวจตรี จักรพงษ์ กระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่า สืบทารวจตรี จักรพงษ์ มีมลทินหรือ

มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยมีพฤติการณ์การกระทำผิดดังนี้

เมื่อครั้งที่สืบตำรวจตรี จักรพงษ์ (ผู้ถูกกล่าวหา) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในอำเภอแม่จัน ได้รู้จักกับครอบครัวของ จำสืบตำรวจ ศรีทนต์ และนางจิตตกานต์ ภรรยา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ขอร้องให้นางจิตตกานต์ ช่วยหาเงินกู้ยืมที่มีดอกเบี้ยต่ำเพื่อจะนำมาสมทบซื้อรถยนต์ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาซื้อรถยนต์มาเรียบร้อยแล้วมักจะเป็นธุระไปส่ง นางจิตตกานต์ ไปหาธุระต่างๆ ทั้งกลางวันและกลางคืน จนกระทั่งจำสืบตำรวจ ศรีทนต์ เห็นพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาและภรรยาของตนเองส่อไปในทางชู้สาว จึงได้ออกติดตามเมื่อติดตามไปพบ จึงได้บันทึกขอความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาว่า ผู้ถูกกล่าวหาอาจมีความสัมพันธ์กับภรรยาของตนในทางชู้สาว ผู้บังคับบัญชาจึงได้เรียกตัวผู้ถูกกล่าวหามาสอบถาม ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้การปฏิเสธผู้บังคับบัญชาจึงได้ทำบันทึก ว่ากล่าวตักเตือน และห้ามไม่ให้ผู้ถูกกล่าวหาไปยุ่งเกี่ยวกับครอบครัวของ จำสืบตำรวจ ศรีทนต์ และได้ปรับย้ายไปปฏิบัติหน้าที่หมวดพัฒนาการ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ระหว่างปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ผู้ถูกกล่าวหากลับไปมีความสัมพันธ์กับ นางจิตตกานต์ อีก และนางจิตตกานต์ ได้ย้ายออกไปเช่าห้องแถวของ นางพันธ์ ซึ่งระหว่างอยู่ห้องเช่านั้น ทุกสิ้นเดือนผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นผู้นำเงินมาจ่ายค่าห้องพักให้ทุกเดือน และนางพันธ์ เจ้าของบ้านเช่าได้พบเห็นรถยนต์ของผู้ถูกกล่าวหาจอดอยู่ที่หน้าบ้านเช่าดังกล่าวในเวลากลางคืนเป็นประจำ ถึงแม้พยานหลักฐานทางวินัยจะไม่เพียงพอรับฟังลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้ แต่พฤติการณ์การกระทำของผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากจะให้รับราชการต่อไป อาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงให้สืบตำรวจตรี จักรพงษ์ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายต่อไป

12. จำสืบตำรวจ อรุณ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าจำสืบตำรวจ อรุณ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่กล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่าจำสืบตำรวจ อรุณ มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจพ.ศ.2521 มาตรา 52 โดยมีพฤติการณ์การกระทำดังนี้

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2537 จำสืบตำรวจ อรุณ (ผู้ถูกกล่าวหา) และนายสมพงษ์ ได้จับรถจักรยานยนต์ไปร่วมงานศพญาติของ นายสมพงษ์ ที่บ้านโศภก้อง ระหว่างที่อยู่

ในงานศพ นายสมพงษ์ ได้ไปซื้อกัญชา จากชายไม่ทราบชื่อ เพื่อนำมาไว้สูบและปรุงอาหาร ส่วนหนึ่งได้ทำการสูบและที่เหลือเก็บไว้จนกล่องไม้ขีดไฟ เมื่อเสร็จงานได้เดินทางกลับพร้อมกับผู้ถูกกล่าวหา ระหว่างทางผู้ถูกกล่าวหาจะสูบบุหรี่จึงได้ยืมไม้ขีดไฟจากนายสมพงษ์ แต่ปรากฏว่าลมแรงไม่สามารถทำการสูบบุหรี่ได้ จึงได้เก็บไว้ที่กระเป๋าทางเกงของผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาเมื่อเดินทางมาถึงสี่แยกหน้าสถานีตำรวจภูธรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทำการขอตรวจค้น เนื่องจากมีลักษณะพิรุณ ผลการตรวจค้นพบกัญชาบรรจุกล่องไม้ขีดไฟ ในกระเป๋าทางเกงของผู้ถูกกล่าวหา และพบใบฝอยข้างรถจักรยานยนต์ของ นายสมพงษ์ เป็นกัญชาบรรจุในถุงพลาสติก จำนวน 8 ถุง เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้ทำการควบคุมตัวพร้อมแจ้งข้อกล่าวหาว่า ร่วมกันมียาเสพติดให้โทษ ประเภท 5 (กัญชา) ไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย ผลคดีอาญาในกรณีดังกล่าวถึงที่สุด โดยพนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง ส่วนทางวินัยจากการสอบสวน พฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาสอบไปในทางร่วมกันเสพยาเสพติดให้โทษด้วยกัน ประกอบกับหลังจากที่มีการจับกุมตัว ทางผู้บังคับบัญชาได้ส่งตัวผู้ถูกกล่าวหาไปตรวจหาสารเสพติดให้โทษ ที่โรงพยาบาลธัญญารักษ์ ก็พบว่ามีสารเสพติดให้โทษ ประเภท 5 (กัญชา) อยู่ในร่างกายของผู้ถูกกล่าวหา ถึงแม้พยานหลักฐานทางวินัยไม่เพียงพอรับฟังลงโทษผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงให้จำสิบตำรวจ อรุณ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนต่อไป

13. จำสิบตำรวจ จรรยา ผู้บังคับหมู่ กองบังคับการตำรวจจราจร มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าจำสิบตำรวจ จรรยา ทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังที่กล่าวหาพยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่าจำสิบตำรวจ จรรยา มีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 มาตรา 52 โดยมีพยานและพฤติการณ์การกระทำดังนี้

เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2536 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลลุมพินี ได้ร่วมกันจับกุมตัวจำสิบเอก พิเชษฐ์ พร้อมรถจักรยานยนต์ 1 คัน ที่บริเวณสวนลุมพินี จากการสอบสวนขยายผลทราบว่าหลังจากที่ จำสิบเอกพิเชษฐ์ ลักธมาได้แล้วก็จะนำไปขายให้กับสิบเอก สมเกียรติ เจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าวจึงติดตามไปจับกุม สิบเอก สมเกียรติ มาดำเนินคดี จากการสอบสวน สิบเอกสมเกียรติ รับสารภาพว่า ได้ขายรถจักรยานยนต์คันหนึ่งที่ได้รับซื้อมาจากกับ -

จำสืบทารวจ จรรยา ในราคา 6.000 บาท ต่อมาเจ้าหน้าที่ตำรวจได้นำรถจักรยานยนต์คันดังกล่าวซึ่งติดหมายเลขทะเบียน ง-9090 พระนครศรีอยุธยา ที่จำสืบทารวจ จรรยา ใช้ชื่อไปตรวจ สอบทราบว่าเป็นรถจักรยานยนต์หมายเลขทะเบียน 7ธ-2813 กรุงเทพมหานคร ซึ่งแจ้งหายไว้ที่สถานีตำรวจท่าเรือ และมีบันทึกการรับสารภาพในชั้นจับกุมของ จำสืบเอก พิเศษฐ์ และสืบเอก สมเกียรติ ซึ่งจัดทำไว้เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2536 เป็นหลักฐานจำสืบทารวจ จรรยา ให้การว่ารถจักรยานยนต์คันดังกล่าวเป็นรถที่ สืบเอก สมเกียรติ ให้ยืมมาใช้ เนื่องจากรถจักรยานยนต์ของจำสืบทารวจจรรยา เสียและนำไปซ่อมอยู่ที่ร้าน เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจได้นำรถจักรยานยนต์คันดังกล่าวไปตรวจสอบและทราบว่าตกเป็นผู้ต้องหาจึงเข้ามาขอตัวเพื่อต่อสู้อัยคดี จากพยานหลักฐานดังกล่าวคงมีเพียงคำให้การของสืบเอกสมเกียรติ ในขณะที่จับกุมว่าได้ขายรถจักรยานยนต์คันดังกล่าวให้แก่ จำสืบทารวจ จรรยา แต่ในชั้นสอบสวนคดี สืบเอก สมเกียรติ ปฏิเสธไม่ขอให้การใด ๆ จะขอไปให้การในชั้นศาล ซึ่งผลคดีพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง จำสืบทารวจจรรยา ในทางวินัยแม้จะฟังไม่ได้แน่ชัดว่ารถจักรยานยนต์คันดังกล่าว จำสืบทารวจ จรรยา ได้รับชื่อมาจาก สืบเอก สมเกียรติ แต่ปรากฏว่าในขณะที่ตรวจยึดรถจักรยานยนต์ของกลางอยู่ในความครอบครองของ จำสืบทารวจ จรรยา พฤติการณ์และการกระทำของ จำสืบทารวจ จรรยา จึงตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีมุมมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากจะให้ผู้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายต่อราชการได้

14. สืบทารวจโท ประถม มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่า สืบทารวจโท ประถม ไรณา กระทำผิดวินัยร้ายแรงดังที่ - กล่าวหาพยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่า สืบทารวจโท ประถม ไรณา มีมลทินหรือมีมุมมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลตำรวจ พ.ศ. 2521 มาตรา 21 โดยมิ พฤติการณ์การกระทำผิดดังนี้

เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2537 นางสาวแสงเดือน ภรรยาซึ่งไม่ได้จดทะเบียนสมรสของ สิบตำรวจโท ประถม (ผู้ถูกกล่าวหา) ได้ไต่เพื่อนที่เป็นหญิงจำนวน 7 คน พร้อมกับผู้ถูกกล่าวหาร่วมเดินทางไป อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เพื่อหางานทำและได้นัดหมายกันออกเดินทางในวันที่ 10 กันยายน 2537 โดยว่าจ้างรถยนต์ผู้เป็นพาหนะเมื่อออกเดินทางถึงจุดตรวจหน้าแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ได้ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงคำ ทำการตรวจค้นและจับกุมตัวผู้ถูกกล่าวหากับพวกจำนวน 9 คน (รวม นายอินทหลอง ผู้ขับรถยนต์) ดำเนินคดีอาญาในข้อหาร่วมกันเป็นธุระจัดหา ส่องไปหรือชักพาไปเพื่อการอนาจารหญิง แม้หญิงนั้นจะยินยอมก็ตาม ในชั้นสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธ ส่วน นางสาวแสงเดือน พร้อมด้วยพวกรวม 7 คน พนักงานสอบสวนได้กันไว้เป็นพยาน ต่อมาผลคดีอาญาในกรณีดังกล่าวถึงที่สุดโดยพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา แต่จากการสอบสวนทางวินัยมีพยาน - แวดล้อมยืนยันว่า นางสาวแสงเดือน ภรรยาที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสของผู้ถูกกล่าวหา มีประวัติส่วนตัวเคยเดินทางไปค้าประเวณีที่กรุงเทพมหานครมาก่อน จึงน่าเชื่อว่า นางสาวแสงเดือน ได้ชักชวนหญิงที่นั่งไปในรถยนต์ผู้ไปเพื่อค้าประเวณี โดยมีผู้ถูกกล่าวหาผู้เห็นเป็นเงาเงาการกระทำดังกล่าว แม้พยานหลักฐานทางวินัยไม่เพียงพอรับฟังลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้ แต่พฤติการณ์การกระทำของผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงให้สิบตำรวจโท ประถม ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดุเหตุแทนต่อไป

15. สิบตำรวจตรี สมหมาย มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ผู้ถูกกล่าวหา แต่ - พฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 โดยมีพฤติการณ์การกระทำดังนี้

เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2534 เจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมตัว นายสนิท กับพวกส่งพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอแปลงยาว เพื่อดำเนินคดีอาญาในข้อหาร่วมกันลักทรัพย์ในเวลากลางคืนหรือรับของโจร โดยใช้ยานพาหนะ (โดยได้ทำการลักรถยนต์ยี่ห้อฮิวนู หมายเลขทะเบียน น-8557 จะเขิงเทรา ของนายสมศักดิ์ ซึ่งจอดอยู่ในตลาดทุ่งสะเตา ในชั้นจับกุม

นายสนิท กับพวกรวม 5 คน ให้การรับสารภาพว่าได้ทรยศยนต์ก่อกบฏตั้งสาวไปให้ สิบตำรวจตรี สมหมาย (ผู้ถูกกล่าวหา) ซึ่งอยู่ที่ อำเภอธัญประเทศ เพื่อนำไปขาย ต่อมาในวันที่ 6 สิงหาคม 2534 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้นำตัวผู้ถูกกล่าวหาส่งพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอแปลงยาว ดำเนินคดีอาญาในข้อหาดังกล่าวข้างต้น ผลทางคดีอาญาได้ถึงที่สุด โดยพนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา สำหรับผลการสอบสวนทางวินัย แม้จะไม่มีพยานหลักฐานเป็นขั้นชัดแจ้งได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา แต่จากการสืบสวนทางลับของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ระบุว่าผู้ถูกกล่าวหา มีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับกลุ่มโจรลัทธิทรยศ ในการนำรถที่ลักมาได้ไปขายยังประเทศกัมพูชา พฤติการณ์การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงให้ สิบตำรวจตรี สมหมาย ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

16. สิบตำรวจเอก ไพฑูรย์ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่ถูกกล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่าผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 มาตรา 52 โดยมีพฤติการณ์การกระทำดังนี้

นายเอิบ ประกอบอาชีพขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง ได้ร้องเรียนกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาทำร้ายร่างกาย การสอบสวนข้อเท็จจริงได้ความเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2535 เวลาประมาณ 05.30 น. ขณะที่นายเอิบ นำรถจักรยานยนต์จอดที่คิวในซอยพิทยาแลนด์ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งจัดทำวีรรถจักรยานยนต์รับจ้างอยู่อีกคิวในซอยเดียวกันเดินมาตึงนายเอิบ ไปปากซอย นายเอิบ ไม่โบ จึงถูกผู้ถูกกล่าวหาชกตอย ใช้เท้ากระแทกหลายครั้งได้รับบาดเจ็บ ขณะเกิดเหตุมี นายสะอาด และนายรัชชัย เห็นเหตุการณ์ หลังเกิดเหตุมีนางมะลิ ภรรยา นายเอิบ พบนายเอิบ ถูกทำร้าย สอบถามนายเอิบ ยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ทำร้าย จึงมีการตั้งกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา

การสอบสวนทางวินัยครั้งที่ 1 ฟังเป็นยุติว่า ตามวันเวลาที่เกิดเหตุ นายเอิบ ถูกผู้ถูกกล่าวหาทำร้ายร่างกายได้รับบาดเจ็บ ปรากฏตามใบตรวจชันสูตรบาดแผลของแพทย์ ได้ตาซ้ายบวมเขียวประมาณ 2 เซนติเมตร ขมับบวมซ้ายเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 2 เซนติเมตร

ภายหลังนายเอิบ ถูกทำร้ายร่างกายแล้ว ได้เล่ารายละเอียดเกี่ยวกับการถูกทำร้ายให้ภรรยาฟัง แล้วได้พากันไปที่บ้านผู้ถูกกล่าวหา แล้วผู้ถูกกล่าวหาได้พูดจาข่มขู่ไม่ให้เอาเรื่อง และไม่ให้เงิน - นายเอิบ จำนวน 500 บาท เป็นค่ารักษาพยาบาล หลังจากนั้น นายเอิบกับภรรยา จึงไปหานาง ราพิง เจ้าของคิวดรถจักรยานยนต์ เล่าเหตุการณ์ที่ถูกผู้ถูกกล่าวหาทำร้ายและข่มขู่ไม่ให้เรื่องรถ - จักรยานยนต์รับจ้าง มิฉะนั้นจะถูกทำร้ายถึงตาย พร้อมบอกเลิกวิ่งรถรับจ้างและขอคืนเสื้อเบอร์ 1 ให้กับนางราพิง นางราพิงจึงพานายเอิบ ไปร้องเรียนกับผู้กำกับตำรวจภูธร และได้แจ้ง - ความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ก่อนทำการสอบสวน ได้ทำการตกลงกับผู้ถูกกล่าวหาไม่เอา - ความกันเกี่ยวกับกรณีทำร้ายร่างกาย โดยฝ่ายผู้ถูกกล่าวหายินยอมชดเชยเงินจำนวน 20.000 บาท ให้นายเอิบ เมื่อพนักงานสอบสวนจัดให้นายเอิบ ทำการชี้ตัวผู้ถูกกล่าวหา นายเอิบ จึงไม่ ชี้ตัวผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ทำร้าย จากการสอบสวนพยานรู้เห็นเหตุการณ์ขณะเกิดเหตุ ก็ให้การใน ชั้นสอบสวนคดีอาญาว่าเป็นชายไทยไม่ทราบว่าเป็นใครเป็นผู้ทำร้ายนายเอิบ หลักฐานทางคดี - อาญาจึงอ่อน พนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องผู้ถูกกล่าวหา ต่อมา มี การสอบสวนเพิ่มเติม นายเอิบและนางมะลิ ให้การยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ทำร้ายและมีการ ตกลงไม่เอาความกัน

กรมตำรวจ พิจารณาจากพยานหลักฐานแล้วเห็นว่าแม้การสอบสวนในเรื่องนี้ใน ชั้นสอบสวนทางวินัย และทางคดีอาญา จะไม่มีพยานหลักฐานยืนยันการกระทำความคิด ซึ่งจะเป็น เหตุให้ลงโทษทางวินัยต่อผู้ถูกกล่าวหาได้ก็ตาม แต่การฟัง ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเบื้องต้น ย่อมฟังว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ผิดคดีเชื่อว่า เป็นผู้ทำร้ายร่างกายนายเอิบ จนเป็นเหตุให้มีการ ร้องทุกข์ทางคดีอาญาและมีการร้องเรียนเหตุดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา เกิดการเสียหายต่อ - ราชการตำรวจ และผู้ถูกกล่าวหาได้ถูกสอบสวนในเรื่องดังกล่าว นับว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามอง ในเรื่องที่ถูกสอบสวน หากให้รับราชการต่อไปอาจเกิดการเสียหายต่อราชการ จึงให้สืบตรวจ - เอก 1 พงศรย์ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

17. สืบตรวจเท ประเสริฐ ผู้บังคับหมู่สถานีตำรวจภูธรอำเภอด่านช้าง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ราชบุรี มีกรณีถูกกล่าวหาว่า - กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ผิดคดีในทางคู่สาวกับนางสมยงค์ ภรรยาของ จำสิบเอก สมศักดิ์

การสอบสวนได้ความว่าผู้ถูกกล่าวหาได้พานางสมยงค์ ภรรยาของจำสืบเอก สมศักดิ์ เข้าไปในโรงแรม และผู้ถูกกล่าวหาได้ยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้ จำสืบเอก สมศักดิ์ เป็นเงิน 30.000 บาท ถึงแม้ว่าจะไม่มีพยานยืนยันหรือเห็นเหตุการณ์ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความสัมพันธ์กับจำสืบสาวกันก็ตาม แต่พฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือ มีัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะเข้ารับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงให้ สืบตำรวจโท ประเสริฐ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายต่อไป

18. นายดาบตำรวจ วีระ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ควรลงโทษให้ออกจากราชการ กรมตำรวจพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ถูกกล่าวหา พยานหลักฐานคงฟังได้แต่เพียงว่า พฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมีัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ซึ่งกรมตำรวจได้เสนอให้ ก.ตร.พิจารณา ก.ตร.พิจารณาแล้ว พยานหลักฐานไม่มีน้ำหนักพอที่จะรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา จึงมีมติให้ระงับในข้อหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่อย่างไรก็ดีพฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีัวหมองดังนี้

เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2527 นายเบ็ญสุน ได้ถูกคนร้ายจับกุมตัวไปจากกระท่อมที่พิกกลางนา ตำบลนาโพธิ์ หลังจากนั้น วันต่อมาได้มีผู้พบศพของนายเบ็ญสุน ที่อยู่ในบริเวณเขื่อนสิรินธร พนักงานสอบสวน ได้สอบสวนปากคำเด็กชายสุธี และเด็กหญิงจวีวรรณ บุตรของนายเบ็ญสุน ยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มาจับตัวนายเบ็ญสุนไป พนักงานสอบสวนมีความเห็นควรสั่งฟ้องผู้ถูกกล่าวหา ผลคดีอาญาถึงที่สุดโดยศาลอุทธรณ์ตีพากษายกฟ้องผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ถึงแม้ว่าผลการสอบสวนจะไม่มีพยานหลักฐานยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดแต่พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถูกกล่าวหาและพฤติการณ์แวดล้อม กรณีรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีส่วนร่วมกระทำผิด การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงตกอยู่ในลักษณะมีมลทินหรือมีัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งหากจะเข้ารับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงให้นายดาบตำรวจ วีระ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

(2) บทวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ตัวอย่างการสั่งให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน เห็นว่าเป็นกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในความคิดวินัยอย่างร้ายแรง เฉพาะเรื่องทุจริตและเรื่องประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเท่านั้น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ จะมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่นๆ เนื่องจากข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่ในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อย มีอาวุธ มีอำนาจ และในขณะเดียวกันจะมีอิทธิพลเหนือกว่าข้าราชการและบุคคลทั่วไป จากตัวอย่างของการกระทำผิด จึงพบว่าข้าราชการตำรวจจำนวนมาก ได้ประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมาย โดยอาศัยอาชีพตำรวจของตนในการปกปิดความผิดและใช้อิทธิพลที่มีอยู่คุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย ดังนั้นตัวอย่างของการสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามองส่วนใหญ่นั้น จะมีสาเหตุมาจากการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง มากกว่าที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จากการสัมภาษณ์ พ.ต.ท.เสฐียร ภูวิบูลย์ศิลป์ รองผู้กำกับสวนอุทธรณ์และการออกจากราชการ และ พ.ต.ท.อดุลย์ ชัยเลิศ สารวัตรฝ่ายงานวินัยสำนักงาน ก.ตร. ได้ข้อมูลว่ากรมตำรวจ ได้นำข้อกฎหมายในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการ - เพราะมีมลทินหรือมีวามองมาใช้กับข้าราชการตำรวจ เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ข้าราชการตำรวจเป็นผู้รู้กฎหมาย จึงมีการจัดเตรียมหลักฐานเพื่อปกปิดความผิด และด้วยความที่เป็นผู้มีอิทธิพลทำให้พยายามเกิดความเกรงกลัว หรือมีการข่มขู่พยายามเป็นต้น ทำให้การสอบสวนทางวินัย ไม่ได้พยานหลักฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณาลงโทษ จึงได้นำมาตรการในเรื่องมลทินหรือมีวามองมาใช้เป็นการทดแทน โดยในเรื่องนี้กรมตำรวจมิได้มีการจัดทำสถิติไว้

3.4.3 แนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้บัญญัติไว้ว่ากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูโดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูจะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู มีได้บัญญัติเรื่องการสั่งให้ออกจาก -
ราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนไว้ ดังนั้นจึงต้องนำเรื่องการมีมลทินหรือ
มีหมองในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้นับกับโดยอนุโลม ซึ่งได้ปรากฏตัว-
อย่างดังนี้

(1) กรณีตัวอย่าง

1. นาง ก. ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนแห่งหนึ่ง สังกัด
กรมสามัญศึกษาถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวน ปรากฏว่า นาง ก.
ไม่กวดขันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยรู้เห็นเป็นใจให้นาย ข.
ซึ่งเป็นพนักงานขับรถยนต์ของโรงเรียน ใช้เวลาราชการไปขับรถยนต์รับจ้างประจำทางสาย -
กรุงเทพฯ - ปราจีนบุรี นาง ก. ได้ส่งเผาเอกสารการลงเวลามาปฏิบัติราชการของ นาย ข.
และภาระกิจอื่น ๆ เพราะสมุดลงเวลาดังกล่าว นาย ข. อาจลงชื่อหรือไม่ลงชื่อหรือเพื่อบกปิด
การที่นาง ก. ลงลายมือชื่อแทนนาย ข. ในเอกสารดังกล่าว และนาง ก. ยอมรับว่าได้เป็นผู้ลง
ชื่อรับเงินแทนนาย ข. ในสมุดบัญชีจ่ายเงินเดือนและหลักฐานการจ่ายเงินเดือนจริง โดยลงชื่อ
เป็นนาย ข. เสียเองรวม 20 เดือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 ถึงปี พ.ศ. 2520 เพื่อรับเงินแทน
นาย ข. แต่นาง ก. อ้างว่า นาย ข. ยินยอมให้รับเงินแทนโดยมอบหมายด้วยวาจา เนื่องจาก
นาย ข. มีหนี้เงินยืม นาง ก. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้นาง ก. หักใช้หนี้ได้ นาง ก. อ้าง
ว่าได้กระทำไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

การที่อาจารย์ใหญ่ส่งเผาเอกสารลงเวลาทำงานของพนักงานขับรถ โดยมิ
เจตนาทำลายเอกสารของทางราชการ เพื่อช่วยเหลือพนักงานขับรถที่ไม่ได้ลงเวลาทำงานและ
การเซ็นชื่อเป็นบุคคลอื่นโดยมิได้เป็นบุคคลผู้แท้จริง เพื่อรับเงินค่าจ้างประจำเดือนเป็นเวลารวม
20 เดือน ย่อมเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราช -
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่าง
ร้ายแรง แต่โดยเหตุที่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดว่าอาจารย์ใหญ่ผู้ใดกระทำความผิด คงมีเหตุที่น่า
เชื่อว่าน่าจะได้กระทำความผิด กรณีถือได้ว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้
รับราชการต่อไป อาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจสั่งให้ออกจาก -

ราชการตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้

2. นายแก่ ตัณฑากลับ เป็นข้าราชการครูส่วนจังหวัด ตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนแห่งหนึ่งสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีนางหนู นักร้อง มารดาของเด็กหญิงแมว แววตี กล่าวหาว่า นายแก่ได้กระทำการล่วงเกินเด็กหญิงแมว บุตรสาว นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศิษย์ซึ่งอยู่ในความปกครองดูแลของนายแก่ เอง โดยนายแก่ ได้ใช้มือจับนมเด็กหญิงแมว หลายครั้ง เหตุเกิดเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2523 ขณะที่เด็กหญิงแมว มาขอสอบซ่อมวิชาภาษาอังกฤษ กับนายแก่ในห้องตามลำพังสองต่อสอง

ผลการสอบสวนปรากฏว่า ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2523 เด็กหญิงแมว ได้เข้าไปขออนุญาตนายแก่ เพื่อขอสอบวิชาภาษาอังกฤษเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2523 ซึ่งเป็นวันสอบ เด็กหญิงแมว ได้ขาดสอบเพราะกำลังป่วยอยู่ นายแก่ ได้อนุญาตให้เด็กหญิงแมวทำการสอบได้ โดยเด็กหญิงแมวทำการสอบเพียงคนเดียว ขณะที่เด็กหญิงแมว กำลังทำข้อสอบอยู่นั้น นายแก่ ได้เดินมายืนอยู่ข้างหลัง เพื่อชี้แจงให้เด็กหญิงแมว ทำข้อสอบที่ถูกตัดจากการสอบสวนเด็กหญิงแมว ให้การว่านายแก่ ได้ใช้มือสอดตาตุ่มรักแร้ของตน เพื่อจับบับว์เสื้อแต่ไม่ถูกบับว์เสื้อกลับใบถูกนมของตนหลายครั้ง มีเพื่อนนักเรียนของเด็กหญิงแมว เพียงคนเดียวเท่านั้นที่ให้การว่าเห็นเด็กหญิงแมว กำลังหลบการจับบับว์เสื้อจากนายแก่ ด้วย แต่ก็ยืนยันว่าเห็นนายแก่ จับนมเด็กหญิงแมว หรือไม่ นอกจากนั้นก็ไม่มีเพียงพยานบอกเล่า

พิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ของ นายแก่ ไม่มีประจักษ์พยานผู้ใดรู้เห็นการกระทำของนายแก่ อย่างชัดเจน ส่วนมากมีเพียงพยานบอกเล่า ซึ่งไม่มีน้ำหนักให้รับฟังว่านายแก่ได้จับนมเด็กหญิงแมว จริงหรือไม่ แต่พอจะอนุมานได้ว่ามีมูลความจริงอยู่เพราะการที่นักเรียนจะร้องเรียนกล่าวโทษครูโดยไม่มีมูลความจริงนั้นไม่น่าจะเป็นไปได้ พฤติการณ์ของนายแก่ เป็นกรณีมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน สมควรให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

3. นายคำ ข้าราชการครูส่วนจังหวัดรับเงินเดือนในระดับ 1 ตำแหน่งครู 1 โรงเรียนแห่งหนึ่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวเป็นผู้ต้องหาคดีอาญาในคดีความผิดฐานร่วมกับ

พวกอีก 3 คน ทำการปล้นทรัพย์รถจักรยานยนต์ยี่ห้อยามาฮ่าอาร์ เอ็กซ์ ขนาด 100 ซีซี ของนาย เต็น ซึ่งอยู่ในความครอบครองของนายดับ ไปโดยทุจริต เหตุเกิดบนถนนสายสุพรรณ - กำแพง ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2521

ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดว่าบุคคลทั้งสอง กระทำการตามข้อกล่าวหาจริงหรือไม่ แต่คณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาโดยนำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน เป็นหลักในการดำเนินการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัยด้วย โดยเชื่อว่านายดาบมีส่วนรู้เห็นและหรือร่วมกับพวกอีก 3 คน ปล้นทรัพย์ครั้งนี้จริง พิจารณาแล้วเห็นว่า พยานหลักฐานในชั้นสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนไม่มีน้ำหนักพอที่จะรับฟังว่า นายดาบกระทำผิดจริงหรือไม่ จึงไม่เห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน แต่เห็นว่าพฤติการณ์ของนายดาบ ถือได้ว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามองานกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงมีมติให้ลงโทษให้นายดาบออกจากราชการตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยอนุโลม

4. นาย ก. ข้าราชการครู ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจและตัดข้าว เกี่ยวกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ตรวจข้าวจากหนังสือพิมพ์ภาษาจีน พบว่าหนังสือพิมพ์จีนเชื้อสากลได้ลงข่าวในตนเองว่า มูลนิธิโรงเจแห่งหนึ่งได้เปิดโรงเรียนพณิชยการและสอนภาษาจีน จึงได้รายงานเรื่องนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้สืบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวแล้ว มีพยานให้การว่าได้จ่ายเงินจำนวน 70,000 บาท แก่ นาย ก. ข้าราชการครู รับเงินเดือนในระดับ 6 ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นค่าตอบแทนในการวิ่งเต้นเปิดโรงเรียนสอนภาษาจีน จึงได้รายงานเรื่องนี้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบ แต่การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออกได้ เนื่องจากผู้เสียหายไม่ได้ยื่นข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำโดยมิชอบจริงหรือไม่ แต่มีพฤติการณ์ที่ถือได้ว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีวามองานกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะทำให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามความในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้

5. นายอิสระ ข้าราชการครู ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณี หนังสือพิมพ์ไทยรัฐและหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2527 และฉบับลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2527 ตามลำดับ ลงข่าวว่านายอิสระ ข้าราชการครู ตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียน แห่งหนึ่งงานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กับพวกถูกเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจ - ภูธรอำเภอ จักรกุ่มดำเนินคดีอาญาร่วมกันค้าขนบัตริปลอมเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2527 เวลาประมาณ 06.00 น. ที่เขตสุขาภิบาลอำเภอ พร้อมกับนั้นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้รับรายงานว่านายอิสระขาดราชการไปตั้งแต่วันที่ 21-24 พฤศจิกายน 2527 สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด จึงรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน- งานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติซึ่งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ผลการสอบสวนได้ความว่าเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2527 เวลา 11.30 น. ร.ต.อ.โจงล้ำ กับพวกร่วมกันจับกุมนายอิสระ นายเสรี และนายเป็นไท จับกุมได้พร้อมของ กลาง คือธนบัตรรัฐบาลไทยชนิดละ 100 บาท เป็นเงิน 233,200 บาท ทุกฉบับมีหลายเลขตรง กันคือ หมายเลข 56 น 424927 จำนวน 2,332 ฉบับ และรถยนต์เก๋งยี่ห้อโตโยต้า คราวน์ สี บรอนด์ หมายเลขทะเบียน 4ข-2264 โดยก่อนทำการจับกุมได้รับแจ้งจากสายลับว่ามีผู้นำธนบัตร ปลอมมาจากนายขณะนี้พักอยู่ที่โรงแรมชุมนรก จึงเข้าทำการตรวจค้น พร้อมกับยึดของกลาง นาย อิสระและนายเสรีให้การรับสารภาพตลอดข้อกล่าวหา ส่วนนายเป็นไทให้การปฏิเสธ พนักงาน อัยการได้ฟ้องทั้งสามเป็นจำเลยต่อศาลจังหวัด ต่อมาเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ สั่งให้รอผลคดีอาญาของศาลจังหวัดก่อน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้รายงาน มายังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติว่าบัดนี้นายอิสระได้ถูกเจ้าพนักงานตำรวจ เจาะกิจก้ากับการเขต 2 ชลบุรี ร่วมกับเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จักรกุ่มดำเนินคดีอาญาร่วมกันค้าขนบัตริ โดยรู้ว่าเป็นของปลอมฉบับละ 500 บาท จำนวน 40 ฉบับ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2528 เวลา 17.00 น.

อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เห็นว่านายอิสระละ กิ่งหน้าที่ราชการรวม 3 วันจริง และยังได้ร่วมมือกับพวกมีไว้เพื่อนำออกซึ่งซึ่งธนบัตรอันได้มา- โดยรู้ว่าเป็นของปลอมฉบับละ 100 บาท รวม 2,332 ฉบับ จนถูกจับกุมดำเนินคดีอาญา และยังไม่เห็นเคลือบ ได้กระทำความคิดกรณีเดียวกันนี้อีกจนถูกจับกุมดำเนินคดีอาญา เป็นครั้งที่สอง -

พฤติการณ์เป็นความผิดตามมาตรา 78 และมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ประกอบกับการกระทำดังกล่าวเป็นภัยต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงมีมติลงโทษไล่นายอิสระออกจากราชการ เลขาธิการคณะกรรมการประณตศึกษาแห่งชาติ จึงมีคำสั่งลงโทษไล่นายอิสระออกจากราชการ

ปรากฏว่าเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2529 ศาลจังหวัด (กรณีชนบัตรปลอมฉบับละ 500 บาท) พิพากษานายอิสระมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 244 ลงโทษจำคุก 5 ปี คดีอาญาอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ ส่วนศาลจังหวัด (กรณีชนบัตรปลอมฉบับละ 100 บาท) พิพากษายกฟ้องเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2529 คดีถึงที่สุด

กรณีที่นายอิสระถูกจับกุมดำเนินคดีอาญาและถูกฟ้องต่อศาลจังหวัดหนองคาย นั้น แม้ศาลจะพิพากษายกฟ้องแต่ศาลก็ได้ตัดสินว่านายอิสระไม่มีความผิดเพราะศาลยกฟ้องเนื่องจากยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้นายอิสระ การที่ต่อมานายอิสระได้ถูกจับกุมดำเนินคดีอาญาและถูกฟ้องต่อศาลจังหวัดอีก จนศาลจังหวัดตัดสินลงโทษจำคุก 5 ปี ซึ่งศาลยังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดนับว่านายอิสระมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน จึงสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 การที่มีมลทินหรือมีหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน

6. นาย ก. เป็นข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุทัยธานี ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในข้อหาร่วมกับพวกฆ่าผู้อื่นโดยไตร่ตรองไว้ก่อน เหตุเกิดบนถนนสายทัพทัน - อุทัยธานี ห่างจากหน้าโรงเรียนวัดทัพทัน (อุดมพิทยา) ประมาณ 300 เมตร เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2522 โดยนาย ก. (กับนาย ข. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอทัพทัน) ได้เกิดทะเลาะกับ นาย ค. และนาย ง. ที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งในตลาดทัพทัน ต่อมาปรากฏว่า นาย ค. และนาย ง. ได้ถูกสอบยิงบนถนนสายทัพทัน - อุทัยธานี จนถึงแก่ความตาย เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวนาย ก. และนาย ข. เป็นผู้ต้องหา เพื่อดำเนินคดีจากการตรวจสอบลอกกระสุนปืน และเป็นที่ยึดจากนาย ก. นั้น พนักงานสอบสวนเห็นว่าคดีมีหลักฐาน จึงดำเนินคดีกับ นาย ก. และนาย ข.

จากการสอบสวนคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่า แม้ นาย ก. (และนาย ข.) จะให้การปฏิเสธ และจากสำนวนการสอบสวนคดีอาญา พนักงานอัยการจะสั่งไม่ฟ้องนาย ข.

แต่จากหลักฐานต่าง ๆ กรณีแวดล้อมน่าเชื่อว่า นาย ก. (และนาย ข.) ได้กระทำผิดจริง เหตุที่พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง และปล่อยตัวไปนั้น น่าจะมาจากเหตุที่พยานหลักฐานไม่พอ และ เชื่อได้ว่าพยานที่รู้เห็นเหตุการณ์ไม่กล้าให้การยืนยัน อันเนื่องมาจากความประพฤติ ซึ่งสอบไปบนทางมีอิทธิพลของนาย ก. (และนาย ข.) จึงทำให้ นาย ก. (และนาย ข.) พ้นผิดทางอาญาไป กรณี ถือได้ว่าเป็นผู้ไม่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ เห็นสมควรฯให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติ - ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยอนุโลม

7. ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีเรียกรับหรือยอมจะรับเงินจากนักศึกษาหรือผู้ปกครองนักศึกษา โดยอ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือในการสอบเข้าศึกษาต่อระดับ ปวช. พร้อมทั้งแนะนำให้ไปกวศวิชาที่โรงเรียนกวศวิชาที่ตนเองเป็นผู้บริหาร อยู่ก่อน ผลการสอบสวนได้ความว่า ในช่วงเดือนเมษายน 2533 ระหว่างที่วิทยาเขตแห่งหนึ่ง ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขยายรับสมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับ ปวช. และ ปวส. ประจำปีการศึกษา 2535 นั้น นายสุเมธข้าราชการครูในสังกัดวิทยาเขตแห่งนั้น ได้แต่ง - เครื่องแบบข้าราชการเดินอยู่บริเวณใกล้เคียงสถานที่รับสมัครสอบ เพื่อชักชวนให้ผู้สมัครสอบไปเรียนกวศวิชา ณ โรงเรียนกวศวิชาที่นายสุเมธร่วมบริหารกิจการอยู่ โดยมีพยานบางรายให้การ ในการสอบสวนว่า นายสุเมธพูดจาชักจูงผู้ปกครองนักศึกษาที่มาซื้อใบสมัครสอบคัดเลือก หลง - เชื่อว่าสามารถฝากเข้าศึกษาต่อในวิทยาเขตแห่งนั้นได้ และเรียกเงินเป็นค่าใช้จ่ายประมาณ 15,000 - 20,000 บาท โดยอ้างว่าต้องนำไปแบ่งจ่ายให้ผู้บริหารวิทยาเขต ในการสอบสวนไม่มีพยานหลักฐานใดยืนยันชัดแจ้งว่านายสุเมธได้รับเงินดังกล่าวหรือไม่

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า ในประเด็นข้อกล่าวหาว่านายสุเมธเรียกรับหรือยอมจะรับเงินจากนักศึกษาและผู้ปกครองนักศึกษา เพื่อช่วยเหลือให้เข้าศึกษาต่อในวิทยาเขตนั้น แต่เมื่อช่วยไม่ได้กลับไม่ยอมคืนเงินานั้น เมื่อพิจารณาจากนี้หากพยานผู้เสียหายจำนวน 3 ราย ซึ่งจ่ายเงินให้แก่นายสุเมธระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท เพราะหลงเชื่อที่นายสุเมธสามารถฝากบุตรหลานเข้าศึกษาในวิทยาเขตได้นั้น เห็นว่าเป็นพยานผู้เสียหายโดยตรง ให้ถือยศานลักษณะที่ตนเป็นผู้เสียหายประโยชน์เป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์ใดกับนายสุเมธไม่มีการแข่งขันเชิงดีซึ่งเด่นกับนายสุเมธจึงรับฟังได้ นอกจากนี้ยังปรากฏพยาน -

บุคคลที่เป็นคนกลางในการนำเงินจากผู้ปกครองนักศึกษาผู้สมัครสอบมาให้แก่นายสุเมธ และเป็นผู้ติดตามทองถาวรเงินคืนจากนายสุเมธเมื่อนักศึกษาผู้นั้นสอบไม่ได้ ซึ่งรับฟังได้เช่นกันและพยาน - บอกล่าผู้ได้รับฟังการบอกล่าเรื่องราวมาจากบุคคลอื่น ในการสืบพยานระหว่างการสืบสวน - สอบถาม

ในประเด็นที่ว่า นายสุเมธแต่งเครื่องแบบข้าราชการมาพูดคุยกับผู้ปกครอง - นักศึกษาระหว่างที่มีการขายใบสมัครสอบนั้น คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่านายสุเมธอาศัยเครื่อง - แบบข้าราชการเป็นเครื่องสนับสนุนในการเจรจาเรียกเงินจากผู้ปกครองนักศึกษา สำหรับการ - ชักชวนให้ผู้ปกครองนำนักศึกษาไปกวตริชานั้น โรงเรียนกวตริชาดังกล่าวมีอยู่จริง และนายสุเมธ เป็นผู้บริหาร ซึ่งพยานทุกคนให้การตรงกันว่านายสุเมธชักชวนให้ไปกวตริชที่โรงเรียนดังกล่าว จากกรณีดังกล่าวคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า พฤติการณ์ของนายสุเมธเป็นความผิด ตามมาตรา 67 วรรคสอง มาตรา 78 และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ฐานอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการหา - ประโยชน์ให้แก่ตนเอง ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ - ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกจากราชการ

อ.ก.ค.สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พิจารณาแล้วเชื่อว่ามี การกระทำผิดจริง แต่พยานหลักฐานไม่มีน้ำหนักชี้ชัดว่า นายสุเมธเป็นผู้กระทำความผิด จึงไม่อาจรับฟังมาลงโทษ นายสุเมธได้ แต่นายสุเมธก็ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีมลทินหรือมีมุมมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งถ้าจะเข้ารับ - ราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ จึงมีมติให้นายสุเมธออกจากราชการเพื่อรับ - บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงมีคำสั่งให้นายสุเมธออกจากราชการตามมติ ดังกล่าว

8. นาย ข. ข้าราชการครู ถูกกล่าวหาว่ามีความสัมพันธ์อันชู้สาวถึงขั้นได้เสียบ กับนักเรียนหญิง ซึ่งเป็นศิษย์ จึงถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งนาย ข. จะปฏิเสธตลอดข้อหา และคณะกรรมการสอบสวนไม่อาจสอบปากคำประจักษ์พยานเรื่องนี้ได้ก็ตาม แต่พยานแวดล้อมกรณีบ่งบอกว่า นาย ข. ประพฤติตนอันชู้สาวกับนักเรียนหญิงซึ่งเป็นศิษย์ถึงขั้น

ไว้เสียหลายคน (จากคำบอกเล่าของผู้ที่อ้างว่าเห็นเหตุการณ์และจากปากคำของข้าราชการครู ผู้ถูกกล่าวหา) ซึ่งนาย ข. ไม่อาจพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนได้ คงให้การปฏิเสธลอย ๆ ปราศจากพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้ออ้าง พุทธการณดังกล่าวถือได้ว่านาย ข. เป็นผู้มิดกิ้นหรือมั่วหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายต่อทางราชการได้ - สมควรให้ออกจากราชการตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

9. นางสาวสอน สงวนนาม ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแห่งหนึ่ง ถูกกล่าวหาว่า มีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวกับนายเประอะสามีของผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาเคยทำหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาของนางสาวสอน ให้นำกล่าวตักเตือนมาครั้งหนึ่งแล้ว แต่นางสาวสอนก็ยังไม่เลิกพฤติกรรมดังกล่าว ยังคงติดต่อกับนายเประอะเรื่อยมา จนผู้กล่าวหาได้ทราบและเห็นพฤติกรรมของบุคคลทั้งสองด้วยตนเอง จึงยื่นหนังสือร้องเรียนกล่าวหานางสาวสอนต่อผู้บังคับบัญชาของนางสาวสอน

ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นเพื่อดำเนินการสอบสวน - นางสาวสอนในข้อหาว่าบุคคลทั้งสองมีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวต่อกัน ซึ่งผลการสอบสวนได้ความว่ามีประจักษ์พยานเพียงสองคนที่ให้การว่า เห็นนางสาวสอนอยู่ในห้องนอนของนายเประอะ ในวันหนึ่งเวลากลางวัน ซึ่งตามปกตินางสาวสอนต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และนางสาวสอนก็ยกเอาเหตุผลดังกล่าวเป็นข้อกล่าวแก้ทั้งยังกล่าวแก้ต่อไปอีกว่า ถ้าตนกระทำอย่างนั้นจริงก็คงจะไม่ให้ผู้ใดเห็น ประกอบกับพฤติกรรมแวดล้อมได้ความว่ามีผู้อื่นเคยเห็นนางสาวสอนและนายเประอะ - ซ้อนรถจักรยานยนต์ไปไหนมาไหนด้วยกันบ่อยครั้ง จนที่สุดผู้กล่าวหาได้พบเห็นด้วยตนเองในขณะที่นางสาวสอนนั่งอยู่ในรถพร้อมกับนายเประอะด้วยกัน

คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า พฤติกรรมของนางสาวสอน เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมในฐานะเป็นข้าราชการครู ทำให้มีมลทินมั่วหมอง ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรง สมควรได้รับโทษลดขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แต่มีเหตุอันสมควรลดหย่อน เนื่องจากนางสาวสอนเป็นผู้ใหม่เคยกระทำผิดมาก่อน และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ผลดีมาตลอดจึงควรลดโทษเป็นลดขั้นเงินเดือนจำนวน 1 ขั้น

อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้พิจารณาแล้ว-
เห็นว่า นางสาวสอนได้กระทำตามข้อกล่าวหาจริง ซึ่งถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงมีมติ
ให้ลงโทษให้นางสาวสอนออกจากราชการตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 251 แต่ ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นเพียงมีมลทินหรือมีวามอง

(2) บทวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ตัวอย่างการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการ เพราะมี -
มลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวนจะ เห็นว่า เกือบทั้งหมดเป็นเรื่องความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่มีพยานหลักฐานฟังได้แน่ชัดว่ากระทำผิด เพียง
แต่มีเหตุอันควรสงสัยจึงสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีวามอง ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงลักษณะงานของ
ข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน งานในลักษณะเกี่ยวกับการเงินหรือการ -
ดำเนินงานตามโครงการซึ่งมีเงินงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนั้นไม่มีหรือมีก็เป็นส่วนน้อยมาก
ดังนั้นเมื่อลักษณะงานไม่มีความเกี่ยวข้องกันเงิน ความผิดเกี่ยวกับการทุจริตจึงไม่มี แต่ด้วยเหตุที่
ต้องมีความเกี่ยวข้องกันนักเรียนหรือบุคคลอื่น ลักษณะความผิดที่มักพบบ่อย ๆ คือ เรื่องเกี่ยวกับ-
ความประพฤติหรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ อันเป็นความ
ผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และเป็นมูลเหตุทำให้มีการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี
มลทินหรือมีวามอง

ข้อสรุป

จากแนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการ
ข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) จะเห็นได้ว่า มูลกรณีที่มีการ
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง
จะมีเฉพาะกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการและกรณีประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเท่านั้น ส่วนการกล่าวหา
ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นจะไม่พบว่ามีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือ
มีวามองแต่อย่างใด และ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดกรณีตัวอย่างหลายเรื่อง เห็นได้ว่า

ข้อเท็จจริงที่รู้ได้จากการสอบสวนน่าจะ เป็นการเพียงพอที่จะพิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้ มิใช่ เป็นเพียงมีมลทินหรือมีวามอง เนื่องจากการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด มีเหตุสำคัญของ การเปียงเบนดุลพินิจก็เนื่องมาจากถ้อยคำในข้อกฎหมายที่ทำให้ท่านผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจ พิจารณาว่าเป็นเพียงมีกรณีอันควรสงสัยอย่างยิ่ง ซึ่งในประเด็นนี้จะได้นำเสนอเพื่อแสดงให้เห็น ถึงข้อบกพร่องของกฎหมายต่อไป

3.5 สิทธิในการโต้แย้งคำสั่งให้ออกจากราชการ

การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองนี้กฎหมายข้าราชการพลเรือน ก่อนปี พ.ศ. 2495 ไม่ได้เป็นการถูกลงโทษทางวินัยและไม่ได้กำหนดเรื่องการอุทธรณ์ไว้ ต่อมา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ได้กำหนดให้การถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามอง เป็นการถูกลงโทษทางวินัย และมีสิทธิอุทธรณ์ตามบทบัญญัติใน เรื่อง - อุทธรณ์ได้ ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ได้เปลี่ยนแปลงการให้ ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองไม่เป็นโทษทางวินัย จึงไม่อาจใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ตาม กฎหมายในขณะนั้น และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้ทำให้หลักประกัน ความมั่นคง และความยุติธรรมแก่ข้าราชการเพิ่มขึ้น โดยบัญญัติให้สิทธิข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออก จากราชการทุกกรณีมีสิทธิอุทธรณ์ได้ แม้การถูกสั่งให้ออกจากการนั้นจะมีใช้การลงโทษทาง- วินัย²⁴ แต่สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ฉบับปัจจุบันได้เห็นว่า เมื่อกรณีการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง มีใช้การลงโทษทางวินัยจึงไม่ควร ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ เนื่องจากโดยหลักการอุทธรณ์จะเป็นเรื่องของการสั่งลงโทษ แต่เพื่อเป็นหลัก การในเรื่องประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ จึงได้บัญญัติให้สิทธิแก่ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกใน กรณีดังกล่าวสามารถร้องทุกข์ได้ต่อ ก.พ. ²⁵

²⁴ มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

²⁵ มาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

3.6 ข้อเปรียบเทียบผลการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนกับการลงโทษทางวินัยกรณีกระทำผิดอย่างร้ายแรง

การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน แม้กฎหมายจะได้กำหนดว่าเป็นการออกจากราชการโดยไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย แต่โดยผลของการสั่งให้ออกดังกล่าวย่อมกระทำต่อตัวข้าราชการ เช่นเดียวกับการถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการในกรณีที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยสามารถเสนอข้อเปรียบเทียบได้ดังนี้

(1) ฐานะของความเป็นข้าราชการ

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนกับข้าราชการที่ถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ต่างก็มีผลเป็นการทำให้ข้าราชการผู้นั้นขาดจากฐานะของความเป็นข้าราชการเช่นเดียวกัน ทำให้ข้าราชการผู้นั้นต้องขาดอาชีพ หมดอนาคต

(2) สิทธิในการร้องขอความเป็นธรรม

การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ผู้ร้อง ซึ่งในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดว่า ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้

ส่วนการร้องทุกข์ หมายถึง การที่ให้ข้าราชการพลเรือนร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนที่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

รวมทั้งหมายถึงการให้ข้าราชการพลเรือนที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ มีสิทธิร้องเรียนของความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งในมาตรา 129 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดว่าผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หากข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ได้²⁶ แต่ไม่สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้ เนื่องจากการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีดังกล่าว นับถือเป็นการลงโทษทางวินัย ส่วนการลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ข้าราชการผู้นั้นสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ - คำสั่งลงโทษดังกล่าวได้²⁷ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ยื่นต่อ ก.พ.ภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง แต่มีข้อสังเกตว่า การร้องทุกข์ในกรณีดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดค่าใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ เช่นเดียวกับการอุทธรณ์ทุกประการ

(3) สิทธิในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เห็นสมควรให้ข้าราชการผู้ใดได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กินเงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ด้วย ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ ตามนัยข้อ 13 (3) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) แสดงให้เห็นว่าการถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง จะถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ โดยมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ส่วนกรณีการถูกสั่งให้ออกจากราชการ กรณีหย่อนความสามารถอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งถือว่าเป็นการสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัยเช่นกัน แต่ในกรณีนี้กลับสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามปกติแม้อยู่ในระหว่างแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เนื่องจากไม่มีระเบียบให้กินเงินและไม่ถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนแม้จะถูกสั่งให้ออกจากราชการ

26. มาตรา 129 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

27. มาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

(4) สิทธิในการขอรับบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนผู้ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ส่วนข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยถูกลงโทษปลดออกจากราชการ ผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการตามมาตรา 104 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 สำหรับข้าราชการที่ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดให้สิทธิไว้

ดังนั้นข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนกับข้าราชการที่ถูกลงโทษปลดออกจากราชการ ต่างก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

(5) สิทธิอันเกี่ยวกับกฎหมายล้างมลทิน

ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินได้มีการกำหนดขึ้นเพื่อเป็นการล้างมลทินไว้กับผู้ถูกลงโทษทางวินัยในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี พ.ศ. 2526 พระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา พ.ศ. 2530 ดังนั้น ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งถือว่ามิใช่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย จึง

ไว้อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติดังกล่าว²⁸ แต่ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยมีพยานหลักฐานชี้ชัดว่าได้กระทำความผิดจริงกลับเป็นผู้ได้รับประโยชน์และเป็นผู้ปราศจากมลทินอีกต่อไป

²⁸ บทวิเคราะห์ที่ "วินัยกับกฎหมายล้างมลทิน". วารสารข้าราชการ. ปีที่ 28 เล่มที่ 8 (พ.ศ.2526). หน้า 46.

ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับการนำออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน

ในบทนี้จะศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ มาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าจากการที่กฎหมายบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการโดยไม่ปรากฏหลักฐานว่า ผู้นั้นได้กระทำความผิดโดยอ้างว่า เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในลักษณะ เปิดกว้าง และไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนแน่นอนเช่นนี้ ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เช่นไร มากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดความเป็นธรรม หรือให้หลักประกันความมั่นคงตามระบบคุณธรรมหรือไม่อย่างไร แนวทางการพิจารณา - พฤติการณ์ที่ถือว่า มีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ทิศทาง ขอบเขตที่เหมาะสมหรือไม่ประการใด และการบัญญัติกฎหมายในลักษณะ เปิดกว้างให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดการกลั่นแกล้งหรือช่วยเหลือกันอย่างไร โดยจะแยกพิจารณาปัญหาต่าง ๆ เป็นลำดับดังนี้

4.1 ปัญหาในการบัญญัติกฎหมาย

การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นการสั่งให้ - ออกจากราชการโดยไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย แต่โดยแท้จริงแล้วผลเกิดขึ้นต่อตัวข้าราชการ ผู้นั้นมีควมรุนแรงเทียบได้กับการถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้นการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ เมื่อพิจารณาโดยผลที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมเปรียบเสมือนเป็นการลงโทษข้าราชการผู้ นั้นนั่นเอง ในประเด็นนี้ เมื่อพิจารณาถึงกฎหมาย ข้าราชการพลเรือนฉบับที่ผ่านมา ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ๖ ได้บัญญัติในเรื่องการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีมีมลทินหรือมีวามองงานใน มาตรา 86 หมวดที่ ๖ ว่าด้วยโทษคดีวินัย และมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แม้ว่าจะได้อำนาจฟ้องร้องการให้ออกจากราชการ กรณีมีมลทิน หรือมีวามองแยกต่างหากไว้จากการลงโทษทางวินัย แต่ก็ยังคงบัญญัติให้สิทธิในการอุทธรณ์ได้เช่น เกี่ยวกับการถูกลงโทษทางวินัย แสดงว่าในอดีตได้มีการยอมรับว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็น การลงโทษทางวินัยเช่นกัน

การบัญญัติกฎหมายที่มีผลเป็นการลงโทษหรือก่อให้เกิดผลร้ายต่อผู้กระทำความผิด ต้องมีการ บัญญัติในลักษณะเป็นกระบวนการทางนิติธรรม (judicial due Process) ดังได้กล่าวแล้วใน บทที่ 1 กล่าวคือ ต้องมีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน มีบทกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือ ข่มขืนปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการได้รู้ชัดเจนว่าจะปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามเรื่องใด เมื่อพิจารณาที่ถึงเนื้อความมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งบัญญัติให้อำนาจในการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการได้ โดยอาศัยเหตุว่า มีกรณีอัน ควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ใดได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอ ที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการนั้น เมื่อพิจารณา เนื้อความดังกล่าวจะเห็นว่า เป็นเรื่องกำหนดอำนาจสำหรับผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ ไม่มี ส่วนใดแสดงความชัดเจนว่าจะให้ข้าราชการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างไร ทั้งนี้การ พิจารณาดังกล่าวมีผลทำให้ข้าราชการต้องออกจากราชการ แม้ว่าจะมีการบัญญัติว่าในหมวดที่ ว่าด้วยการออกจากราชการเพื่อเสี่ยงว่าการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้จะไม่ถือว่าเป็นการ ลงโทษทางวินัยก็ตาม แต่โดยผลแล้วไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า การดำเนินการดังกล่าวเมื่อ พิจารณาโดยผลของการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองยอมเป็นผลร้ายแก่ ข้าราชการผู้นั้นจริง¹ ซึ่งโดยหลักแล้วการลงโทษข้าราชการพลเรือนจะกระทำได้ที่ต่อเมื่อ ฟังได้แน่ชัดว่าผู้ใดกระทำความผิดจริง ถ้าหาพยานหลักฐานมายืนยันการกระทำผิดไม่ได้แน่ชัด ก็ต้อง ยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาตามหลักทั่วไปในการพิจารณาความผิด

1 สัมภาษณ์ประวีณ วัฒนคร. อดีตเลขาธิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. 19 ธันวาคม 2538.

เกี่ยวกับเรื่องนี้ นายอนันต์ จินดารัตน์ ได้ให้ทัศนะ² ว่า กฎหมายเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง สำนักงาน ก.ค. ไม่ค่อยได้ใช้เพราะถือว่ากฎหมายข้อนี้ได้กำหนดให้อำนาจผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำมาใช้ สำนักงาน ก.ค. ก็จะไม่นำเรื่องนี้มาพิจารณาโดยถ้อยคำในกฎหมายเห็นว่า เขียนไม่ชัดเจนว่าแค่ไหนเป็นมลทินหรือมัวหมอง คงต้องอาศัยมติหรือตัวอย่างเป็นเรื่อง ๆ ไป ด้วยความไม่ชัดเจนจึงมีการนำกฎหมายในเรื่องนี้มาใช้กับข้าราชการครูน้อยมาก โดยหลักแล้วเห็นว่ากฎหมายนี้จะไม่เป็นธรรม เนื่องจากให้อำนาจผู้บังคับบัญชามาก หากผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณธรรมก็จะเกิดผลร้ายต่อตัวข้าราชการ หรืออาจมีการช่วยเหลือกัน แต่บังเอิญมีการใช้กฎหมายนี้น้อย จึงไม่มีปัญหามากนัก

และการที่กฎหมายบัญญัติว่า การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุกประเภท หากไม่มีพยานหลักฐานชี้ชัดแต่เข้าข่ายกรณีน่าสงสัยอย่างยิ่ง อันจะถือว่าเป็นการมีมลทินหรือมัวหมองนั้น ในความเป็นจริงแล้ว ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในบางกรณีไม่อาจเป็นเรื่องมลทินหรือมัวหมองได้โดยลักษณะของตัวมันเอง เช่น ความผิดฐานประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือความผิดที่ต้องอาศัยผลของการกระทำเท่านั้น เช่น ความผิดฐานละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และจากการศึกษาตัวอย่างของการให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมองแล้ว ปรากฏว่ากรณีเป็นเรื่องที่มีการกล่าวหาว่า ผู้นั้นได้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเรื่องประพฤติดังกล่าวอย่างร้ายแรงเท่านั้น ส่วนการกล่าวหาในเรื่องอื่นที่จะนำไปสู่การพิจารณาเรื่องมีมลทินหรือมัวหมองนั้น ในทางปฏิบัติกลับมิได้นำมาพิจารณาแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าในทางปฏิบัติแล้วก็ยังขาดความชัดเจนว่าจะดำเนินการไปในแนวทางใด ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติ ซึ่งย่อมนำไปสู่การพิจารณาที่ไม่เป็นธรรมได้ เพราะสิ่งใดก็ตามที่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้ปฏิบัติแล้ว สิ่งนั้นย่อมไม่มีความแน่นอน และก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาอีกมากมาย

² สัมภาษณ์อนันต์ จินดารัตน์, ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและวินัย สำนักงาน ก.ค.,

ซึ่งนายกมล สกลเดชา ได้ให้ความเห็น³ ว่า กฎหมายในเรื่องมลทินหรือมัวหมอง ควรต้องปรับปรุงในเรื่องประเภทความผิดให้ชัดเจน โดยระบุเฉพาะความผิดที่หากจะเข้ารับราชการต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ เช่น ความผิดฐานทุจริต เป็นต้น

ในการพิจารณาเรื่องมลทินหรือมัวหมองพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) พ.ศ.๒๕๓๖ ฎวิบูลย์ศิลป์ ได้ให้ความเห็น⁴ ว่า ควรนำประเด็นที่ว่า หากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ มาพิจารณาด้วย เช่น เรื่องกล่าวหาว่า ข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความสัมพันธ์อันชู้สาวกับภรรยาผู้อื่น การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด แต่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ซึ่งจะเห็นว่าข้อกล่าวหาเป็นเรื่องไม่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าได้รับราชการต่อไปไม่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ จึงเห็นว่าเรื่องมลทินหรือมัวหมองไม่ควรนำมาใช้กับทุกเรื่อง และ พ.ศ.๒๕๓๖ ฎวิบูลย์ศิลป์ ให้ความเห็นเพิ่มเติม⁵ ว่า กฎหมายเรื่องมลทินหรือมัวหมองเป็นเรื่องครอบจักรวาล เหมือนดาบสองคม บางครั้งมีการใช้กฎหมายนี้ช่วยเหลือผู้กระทำผิดซึ่งอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ถ้ามีอคติต่อกันอาจเป็นผลเสียต่อส่วนราชการและข้าราชการ เมื่อเป็นเรื่องดุลพินิจ ผู้เขียนสำนวนวินัยจึงมีความสำคัญว่าจะเขียนไปในทางใด ข้าราชการตำรวจจะถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองมาก เนื่องจากลักษณะงานของตำรวจซึ่งเป็นผู้รักษากฎหมาย มีอาวุธ และมีอิทธิพลต่อพยาน ทำให้พยานไม่กล้ามาให้ถ้อยคำ จึงทำให้ไม่มีพยานหลักฐานชี้ชัด ต้องนำเรื่องมลทินมาใช้

3 สัมภาษณ์กมล สกลเดชา. นิตินกร 7 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย, 15 ธันวาคม 2538.

4 สัมภาษณ์ พ.ศ.๒๕๓๖ ฎวิบูลย์ศิลป์, รองผู้กำกับการสวนอุทธรณ์และการออกจากราชการ สำนักงาน ก.ตร. กรมตำรวจ, 22 ธันวาคม 2538.

5 สัมภาษณ์ พ.ศ.๒๕๓๖ ฎวิบูลย์ศิลป์ ชาญเลิศ. สารวัตรฝ่ายงานวินัย สวนอุทธรณ์และการออกจากราชการ สำนักงาน ก.ตร. กรมตำรวจ, 22 ธันวาคม 2538.

กล่าวโดยสรุป กฎหมายได้บัญญัติให้การสั่งออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง
 งามถือเป็นการลงโทษทางวินัย ทั้งที่โดยผลของกฎหมายดังกล่าวเป็นโทษต่อตัวข้าราชการโดย -
 ตรง ทั้งนี้เพื่อมิให้ขัดกับมาตรา 101 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 ที่กำหนดหลักการลงโทษข้าราชการว่า ผู้สั่งลงโทษ ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมี
 ว่าเป็นไปโดยพยาบาล อดยอคติหรือโดยโทษประจักษ์ หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ดังนั้นเมื่อผู้บังคับ
 บัญชาได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว แต่การสอบสวนไม่มี -
 พยานหลักฐานแน่ชัดที่จะลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการได้ ต้องถือว่าผู้บังคับบัญชา
 ทางวินัยอย่างร้ายแรง การที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการได้
 จึงถือว่าเป็นการลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด อันเป็นการขัดต่อหลักการพิจารณาความผิดและหลักการ
 พิจารณาโทษ ตามมาตรา 101 ดังกล่าว

4.2 ปัญหาในเรื่องกลไกและขอบเขตการพิจารณา

บทบัญญัติที่ประกอบของการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีวามองใน
 กรณีที่ถูกสอบสวนดังได้กล่าวแล้วว่ามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตามมาตรา 116 แห่งพระราช -
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 รวม 4 ประการคือ

- (1) ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง
- (2) การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (3) มีเหตุควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (4) ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ

จะเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งคุ้มครองราชการเป็นสำคัญ ในองค์ประกอบที่ 3 -
 เพียงแต่สงสัยอย่างยิ่งว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ถ้า
 เห็นว่าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ ซึ่งไม่มีความชัดเจนหรือความมั่นใจแก่ตัว -
 ข้าราชการว่าดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาจะมีความเที่ยงธรรมเพียงไร เนื่องจากความไม่มีหลักเกณฑ์
 ที่แน่นอนและการพิจารณาเรื่องความเสียหายแก่ราชการ ก็เป็นเรื่องในอนาคตขึ้นอยู่กับใจผู้บังคับ
 บัญชาโดยแท้ว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายหรือไม่ ดุลพินิจดังกล่าวจึงไม่มีขอบเขตที่แน่นอน

ทำให้ดูเหมือนว่าการนำบทบัญญัติดังกล่าวมาบัญญัติไว้จึงเป็นการสวนทางกับกระบวนการทางนิติ -
 ธรรม ซึ่งได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ข้าราชการว่าจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม และ
 ยุติธรรมเสมอภาคกันในการประกอบอาชีพรับราชการร่วมกับหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณ-
 ธรรม ซึ่งราชการยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน แม้ว่าในกฎหมายจะได้กำหนดการสอบสวนกรณีมี
 มลทินหรือมีวามองให้กระทำตามขั้นตอนการสอบสวนในกฎ ก.พ.ฉบับที่ 18 (พ.ศ.2528)คือการ
 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และเปิดโอกาสให้
 ต่อสู้พยานหลักฐานมาสู้แก้ข้อกล่าวหาเหมือนอย่างการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และผู้ถูก
 กล่าวหาจะถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองได้ ต้องเป็นมติของ อ.ก.พ. -
 กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี นอกจากนี้ในกฎหมายยังบัญญัติให้
 สิทธิในการร้องทุกข์ต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณากลับกรองอีกครั้งหนึ่ง ตามมาตรา 129 แห่งพระราช
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 นั้น เมื่อพิจารณาให้ต้องแท้แล้วจะมองเห็นปัญหา
 ที่สวนทางกันอยู่ดังนี้

(1) ขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18
 (พ.ศ.2528) รวมทั้งสิทธิในการร้องทุกข์ก็ดี ล้วนเป็นกระบวนการเพื่อเป็นหลักประกันแก่ -
 ข้าราชการว่าจะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม คนที่ทำความผิดย่อมได้รับโทษ โดยมีการรวบรวม
 พยานหลักฐานตามขั้นตอนในการพิสูจน์ความผิด เมื่อกระบวนการดังกล่าวได้ดำเนินการมา
 โดยครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไม่ปรากฏพยานหลักฐานว่าผู้นั้นได้กระทำผิด เพื่อความเป็นธรรมและตาม
 หลักการพิสูจน์ความผิดผู้ในเชิงไม่ควรได้รับผลร้าย (โทษ) เพราะถือว่าผู้ในเชิงได้กระทำสิ่งใดที่
 กฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด

(2) การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามอง-
 นั้น เป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณีเหตุที่
 กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ. เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันให้กับ -
 ข้าราชการว่า จะไม่ถูกกั้นแกล้งโดยการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา จึงใช้วิธีให้ผ่านการพิจารณา
 กลับกรองโดยคณะบุคคล แต่ในทางปฏิบัติแล้วผู้บังคับบัญชาซึ่งดำรงตำแหน่งประธาน อ.ก.พ. ยัง

คงมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของ อ.ก.พ. เนื่องจากอนุกรรมการ อ.ก.พ. ส่วนเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของประธาน อ.ก.พ.ทั้งสิ้น ดังนั้นการใช้ดุลพินิจตัดสินในเรื่องนี้ จึงยังคงเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว แต่ได้ชื่อว่าเป็นมติของ อ.ก.พ. หรือแม้กรณีจะเป็นการพิจารณา - กลั่นกรองโดยบุคคลคนเดียวหรือหลายคนก็ตามข้อมูลที่มาพิจารณาก็ไม่มีความชัดเจน ไม่มีพยานหลักฐานล้วนเป็นการคาดเดา อันไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน การใช้ดุลพินิจจึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานลักษณะนิสัยของแต่ละคน อันไม่อาจนำมาเป็นมาตรการในการตัดสินอนาคตของข้าราชการได้

(3) ในด้านของตัวข้าราชการ ซึ่งจะต้องต่อสู้คดีในกรณีมีมลทินหรือมีหม่อมอันโดยหลักของการต่อสู้คดีแล้ว ข้อกล่าวหาต้องมีความชัดเจนแน่นอน รวมทั้งองค์ประกอบแห่งการกระทำผิดที่ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเข้าใจข้อกล่าวหาได้ แต่ในเรื่องกรณีมีมลทินหรือมีหม่อมเป็นเรื่องแห่งความสงสัยอันเป็นดุลพินิจของผู้สงสัยนั่นเอง จึงเป็นการยากในการต่อสู้คดีของผู้ถูกกล่าวหา ดังนั้นการที่กำหนดให้กรณีการถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหม่อมต้องผ่านขั้นตอนการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ.2528) และขั้นตอนเรื่องทุกข์จึงไม่อาจพูดได้ว่าขั้นตอนดังกล่าวเป็นหลักประกันความเป็นธรรมให้กับข้าราชการ

นอกจากนั้น มาตรการการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหม่อม อาจเป็นช่องทางให้มีการช่วยเหลือผู้กระทำความผิด โดยคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานที่น่าจะชี้ชัดได้ว่า ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงโดยเห็นว่าเป็นกรณีพิเศษอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทำให้ผลของการลงโทษควรเป็นปลดออกหรือไล่ออกกลับกลายเป็นกรณีการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหม่อมในกรณีที่ถูกสอบสวนดังนั้นจากที่กล่าวว่า มาตรการนี้ได้กำหนดขึ้นมาเพื่อคุ้มครองราชการมิให้เสียหาย อาจกลับกลายเป็นว่าเป็นมาตรการที่คุ้มครองผู้กระทำความผิด และในอีกด้านหนึ่งก็เป็น มาตรการที่ไม่สอดคล้องกับกระบวนการทางนิติธรรม

และจากการศึกษาถึงสถิติที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหม่อมในกรณีที่ถูกสอบสวนตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน ปรากฏผลดังนี้

สถิติข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกลงโทษทางวินัย

ในรอบปีงบประมาณ 2531-2538

ปีงบประมาณ	ผู้ถูกลงโทษ	ผู้ถูกสั่งให้ออก เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง	ร้อยละ
2531	904	2	0.22
2532	731	1	0.13
2533	964	1	0.10
2534	1562	1	0.06
2535	1201	6	0.49
2536	735	-	-
2537	892	6	0.67
2538	770	3	0.38

จากสถิติดังกล่าวจะเห็นว่า ข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในแต่ละปี มีจำนวนเพียงเล็กน้อย

เกี่ยวกับเรื่องนี้ นายสุวรรณ ชนะสงคราม ได้ให้ทัศนะ⁶ ไว้ว่าการที่ผู้บังคับบัญชาได้นำมาตรการการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองมาใช้บ่อย เพราะถือคติในกฎหมายซึ่งมีขอบเขตพิจารณาได้อย่างกว้างขวาง จึงเป็นการเสี่ยงต่อการเกิดความไม่

⁶ สัมภาษณ์สุวรรณ ชนะสงคราม, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ., 19 ธันวาคม 2538.

เป็นกรรม ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ค่อยนำมาใช้ เพราะโดยปกติแล้วถือว่าการสั่งให้ออกในกรณีนี้เป็นโทษต่อตัวข้าราชการ แต่ในแง่กฎหมายไม่ถือว่าเป็นโทษ และกฎหมายในเรื่องนี้เปรียบเสมือนดาบสองคม ถ้าใช้ไม่ดีอาจนำมาใช้ในทางกลับกันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออาจใช้ในการ - ช่วยเหลือพวกพ้องก็ได้

และนายสุเทพ อัยราชวงศ์ ได้ให้ทัศนะ⁷ ว่า ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการได้ โดยหลักแล้วไม่ถือว่าเป็นโทษ แต่จริง ๆ แล้วเป็นการกำจัดข้าราชการออกจากระบบ ถือเป็นโทษต่อตัวข้าราชการ เรื่องมลทินหรือมัวหมองใกล้ชิดกับวินัยมาก เป็นสิ่งที่น่ากลัวอยู่อย่างหนึ่งว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจไม่เป็นกรรมหรือไม่มีกรรม ก็จะเอาไปกลับ-แก่งข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ ตัวกฎหมายมาตรา 116 ใช้ได้ แต่อยู่ที่ผู้บังคับบัญชา แสดงว่า - กฎหมายนี้จะใช้เอื้อประโยชน์ก็ได้ กรอบกว้างมาก ถ้าผู้บังคับบัญชาดีก็จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ดีก็จะใช้ในทางกลับกันแก่งหรือช่วยเหลือ ในกรณีการสั่งให้ออกในกรณีนี้ ต้องผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.กรม ซึ่งในทางปฏิบัติ อ.ก.พ.กรม มีอธิบดีเป็น - ประธาน อนุกรรมการประกอบไปด้วยผู้ใต้บังคับบัญชาของอธิบดี น่าจะเป็นจุดบอด อธิบดีสามารถชักจูง อนุกรรมการได้ไม่มีใครกล้าขัดแย้ง

นอกจากนี้นางกรรณิการ์ วรพงศ์ ได้ให้ทัศนะ⁸ ว่า เรื่องการสั่งให้ออกจาก - ราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง เป็นข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองราชการแต่เป็นดาบสองคมเพราะผู้บังคับบัญชาอาจนำมาใช้ช่วยเหลือกันได้ จึงต้องมีองค์กรคอยตรวจสอบเพื่อเป็นการคานอำนาจ

7 สัมภาษณ์ สุเทพ อัยราชวงศ์, นิติกร 7 กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 27 ธันวาคม 2538.

8 สัมภาษณ์ กรรณิการ์ วรพงศ์, นิติกร 8 สำนักเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ., 21 ธันวาคม 2538.

ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรม เพราะถ้าไม่มีคุณธรรมจะใช้กฎหมายนี้ไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องอันตราย จึงควรพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้เห็นประโยชน์แก่ราชการ เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะช่วยเหลือพวกพ้อง

4.3 การวิเคราะห์ตัวอย่างการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ

ผู้ถูกกล่าวหาตำราลงตำแหน่งอธิบดีกรมศุลกากร และรองอธิบดีกรมศุลกากร ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง - ผู้บังคับบัญชาได้ทำการสอบสวนแล้วไม่ได้ความแน่ชัด พอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ แต่ได้ใช้ดุลพินิจว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้ผู้นับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

นาย ก. อธิบดีกรมศุลกากร และนาย ข. รองอธิบดีกรมศุลกากร ถูกแต่งตั้ง - คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงภาษีอากรสำหรับการรถยนต์นั่งแก๊สใช้แล้วยี่ห้อโตโยต้า ซอเรอร์ เข้ามาในราชอาณาจักรสำแดงเท็จ และเมื่อรถยนต์คันนี้ถูกจับกุม ก็ได้ร่วมกันช่วยเหลือให้มีการเปรียบเทียบระดับคดีตามกฎหมายศุลกากร รับรถยนต์เป็นของแผ่นดินโดยไม่เปรียบเทียบปรับ อันเป็นเหตุให้รัฐเสียประโยชน์ในด้านภาษีอากรเป็นจำนวนมาก

จากการสอบสวนได้ความว่า รถยนต์ที่นำเข้ามาโดยคนสินค้าขาเข้า เลขที่ F 029-00264 คือรถยนต์โตโยต้า ซอเรอร์ มีหมายเลขตัวถัง MZ-11-037247 หมายเลขเครื่องยนต์ 5M-3570129 ขนาดความจุของเครื่องยนต์ 2,800 C.C. เป็นรถผลิตในประเทศญี่ปุ่น นายประสาธน์ บุตรชายนายประชา ได้ขอซื้อจากนายอาชะบุ ในราคา 2.8 ล้านบาท แล้วจัดส่งมาประเทศไทย โดยเรือ HAI LEE มี MR. JUN GOKITA เป็นผู้ติดต่อกับบริษัทเรือจัดส่งเข้าประเทศไทยในนามนายมนัส เป็นผู้ตราส่งและเป็นผู้รับตราส่ง ส่วนที่อยู่รับตราส่งที่บ้านเลขที่ 51-53 ถนนจักรวรรดิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทเครื่องไฟฟ้าอุตสาหกรรม จำกัด มีนาย

ประชา เป็นประธานกรรมการ นายมนัส เป็นพนักงานบริษัท ระบุในบัญชีสินค้าเรือ (MANIFEST) ว่าเป็นรถยนต์โตโยต้า ขอเรอร์ เรือ HAI LEE เดินทางจากประเทศญี่ปุ่น วันที่ 20 มกราคม 2529 ระหว่างที่เรือกำลังเดินทาง ประมาณวันที่ 30 มกราคม 2529 MR. JUN GOKITA ได้ รับโทรศัพท์จากนายประชา ให้แก้ไขรายละเอียดยานบัญชีสินค้าเรือที่ตัดคำว่า SOARER เหลือแต่ เพียงคำว่า TOYOTA ซึ่งตรงกับหลักฐานบัญชีสินค้าเรือที่มีรอยลบด้วยหมึกสีขาวตรงคำว่า SOARER กับมีการขีดฆ่าคำว่า MODEL E-MZ-11 CHASSIS NO. MZ 11-037247 WITH KEY เรือ HAI LEE เดินทางถึงประเทศไทย วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2529 มีนายสันติ เป็นชิปปิ้ง ไปทาศึกษาการ - ศุลกากรชำระภาษีอากรทางกองพิธีการและประเมินอากร ซึ่งตามหลักฐานที่สำแดงไว้ว่านายชานว เป็นรถยนต์ มาร์ค ฟู รุ่นปี 1979 (2522) เกียร์อัตโนมัติ และล้อแม็กซ์ไม่มี (แท้จริงมี) นาย สมเกียรติ เจ้าหน้าที่ประเมินอากรเป็นผู้ประเมินเป็นเงิน 420.334 บาท โดยยอมรับว่าในการ ประเมินอากรไม่ได้ไปดูรถยนต์ แต่ประเมินไปตามรายการที่ผู้นำเข้าแจ้งมา ซึ่งงานทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ต้องขอดูทะเบียนรถยนต์ เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับรถยนต์ รวมทั้งสอบถามถึง อุปกรณ์พิเศษที่ติดตั้งมากับรถยนต์ เพื่อพิจารณานำไปรวมกับราคาประเมินเช่น เครื่องปรับอากาศ วิทยุเทป เกียร์อัตโนมัติ กระจกไฟฟ้า พวงมาลัยเพาเวอร์ สีเมทาสิค ล้อแม็กซ์ ระบบล็อกพิเศษ หรือสิ่งอื่นที่ติดตั้งแล้วจะทำให้ผู้ผลิตคิดราคาเพิ่มมากขึ้นกว่าราคาตัวรถปกติ และต้องไปดูรถที่ ตัวรถยนต์นั้นเองด้วย ในรายการประเมินอากรได้พบว่ามีจุดสำคัญที่ในทางปกติแล้วจะไม่สามารถ ประเมินอากรได้ คือ ในช่องหมายเลขตัวถัง ที่แสดงตัวเลขไว้ว่า 037247 ซึ่งเห็นได้ทันทีว่าไม่ ถูกต้อง เพราะผิดลักษณะหมายเลขตัวถังของรถยนต์ญี่ปุ่น ที่เลขรหัสจะแสดงด้วยอักษรโรมันผสม ด้วยตัวเลข อันเป็นการแสดงแบบรถและรุ่นปี ดังนั้นตามรหัสที่แสดงไว้ จึงไม่สามารถทราบได้ว่า เป็นรถแบบใด การที่นายสมเกียรติเพิกเฉยต่อข้อพิรุธดังกล่าว มีเจ้าหน้าที่หลายรายให้ถ้อยคำ ว่า นายสันติ เป็นผู้ที่ถูกผู้ให้สอยและนายสันติ ได้บอกว่ารรถยนต์คันนี้เป็นของนาย ก.

ในการประเมินดังกล่าว ทำให้การประเมินราคาและค่าภาษีอากรทุกประเภทต่ำกว่า จำนวนแท้จริงไปเป็นเงิน 1.668.890.28 บาท คงเหลือภาษีทุกประเภทเพียง จำนวน - 420.334 บาท แล้วได้ชำระเป็นแคชเชียร์ ออเดอร์เช็คของธนาคารโตเกียว จำกัด สาขาสีลม โดย นาย ช. ได้ใช้ให้นายธีระ เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 4 หน้าห้องของนาย ช. เป็นผู้ถือ

บาทอนเงินจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ของบริษัทเครื่องไฟฟ้าเนชั่นแนล จำกัด มีนายประชา เป็นผู้เซ็นสั่งจ่ายเงินจำนวน 450.000 บาท ซึ่งเป็นแคชเชียร์เช็ค 400.000 บาท และเงินสด 50.000 บาท ต่อมาวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2529 นายสันติ ได้นำใบขนสินค้าไปดำเนินการทางด้านกองตรวจสินค้าขาเข้าและทางโรงพักสินค้า แล้วนำรถยนต์ออกจากอารักขาของศุลกากร มี นายที นายตรวจศุลกากร 4 กองตรวจสินค้าขาเข้า เป็นผู้ตรวจปล่อย วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2529 นายมนัส ได้ไปขอจดทะเบียนรถยนต์ที่กองทะเบียน กรมตำรวจ ได้รับหมายเลข 9จ 0345 กรุงเทพมหานคร และเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2529 นาย ก. ได้ติดต่อขอแผ่นสติ๊กเกอร์ติด-กระจกรถยนต์คันนี้ สำหรับใช้ผ่านเข้า-ออก ราชอาณาจักรไทย และปรากฏว่านาย ก. ได้ใช้สอยรถคันนี้กับผู้พบเห็น และนาย ก. ยอมรับว่าได้เข้ามาทำงานที่กรมศุลกากรในวันหยุด และขับไปเล่นกอล์ฟที่สนามกอล์ฟบางพระ ชลบุรี

ครั้นเมื่อรถยนต์คันนี้ได้ผ่านการประเมินและชำระภาษีอากรแล้ว ผู้นำเข้าจะต้องนำใบขนสินค้าไปแสดงเพื่อดำเนินการปล่อยของออกจากอารักขาของศุลกากร ซึ่งตามใบขนสินค้าได้สำแดงรายการไว้ว่าเป็นรถยนต์โตโยต้า มาร์ค ๗ แต่ของตามจริงเป็น โตโยต้า ซอเรอร์ - เจ้าหน้าที่ยุทธการตรวจปล่อยคือ นายที นายตรวจศุลกากร 4 ให้ถ้อยคำว่าได้ตรวจดูรถเห็นกระโปรงหลังด้านขวาของรถเขียนคำว่า "TOYOTA SOARER" ทั้งตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ-รถยนต์คันนี้ไม่มีคำว่า SOARER ที่ข้างกันโคลนด้านหลังทั้ง 2 ข้าง ดังนั้น ในขั้นการตรวจปล่อยนี้จะปล่อยไปได้อย่างไรต้องอาศัยความร่วมมือจากกองตรวจสินค้าขาเข้า ซึ่งขณะนั้นมีนายเชาว์ เป็นผู้อำนวยการกอง ซึ่งนายเชาว์ นี้ ก็ได้รับความจากพยานหลายคนว่ามีความคุ้นเคยสนิทสนมกับ - นาย ช. มากกว่าความเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และในการตรวจปล่อยรถยนต์โตโยต้า ซอเรอร์ คันเกิดเหตุนี้ ได้รับความจากคำให้การของนายประชา สารวัตรศุลกากร 6 กองตรวจสินค้าขาเข้าประจำอยู่ที่โรงพักสินค้า 3 ทหารหน้าที่หัวหน้าสารวัตรศุลกากร นายเชาว์ ผู้อำนวยการกองตรวจสินค้าขาเข้าบอกว่าจะมีรถของผู้ใหญ่จะมาทำการตรวจปล่อย แล้วจากนั้นประมาณ 10 นาที ก็มีชาย 2 คน นำใบขนสินค้าเลขที่ F 029-00264 ชำระอากรแล้ว ได้เข้ามาถามว่า - ผู้อำนวยการกองโทรศัพท์มาบอกแล้วใช่ไหม ตนจึงได้นำใบขนสินค้าไปให้นายที ทำการตรวจปล่อยพร้อมกับแจ้งด้วยว่า ผู้อำนวยการกองให้อำนวยความสะดวก หลังจากนั้นนายเชาว์ ได้โทรศัพท์

มาซักถามว่าปล่อยรถหรือยัง ก็ได้แจ้งให้ทราบว่าได้ปล่อยของแล้ว นายที่ นายตรวจศุลกากร 4 กองตรวจสินค้าขาเข้าที่รับว่า ได้รับมอบหน้าที่ปล่อยรถยนต์ตามใบขน F 029-00264 พบว่า กระจังหลังด้านขวาของรถเขียนคำว่า "TOYOTA SOARER" แต่ในใบขนสินค้าสำแดงว่า TOYOTA MARK II นายสันติ บอกว่าเป็นรถของอชิบิตาที่ช่วยผ่านพิธีการ และนายสันติยังเล่าที่ ฟังว่าได้ผ่านพิธีการจากนายเกรียง และนายเกรียงให้มาเดินตัว ตนได้เข้าไปถามนายประจำ ก็ ได้รับคำตอบว่ากองโทรศัพท์ที่มาขออำนวยความสะดวก ขณะนั้นได้มีโทรศัพท์และนายประชุม ไปรับ แล้วบอกว่า ผู้อำนวยการกองโทรศัพท์ที่มาถามว่าปล่อยไปหรือยัง ตนจึงตอบไปว่าปล่อยแล้ว เหตุที่ ตนตรวจปล่อยเพราะเกรงกลัวต่ออิทธิพลของนายชีพ นายเกรียง ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดสนิทสนมกันอยู่ในกลุ่มเดียวกับนาย ข. และนาย ก. หากไม่ปฏิบัติตามเกรงจะถูกกลั่นแกล้ง ซึ่งก็เคยมีตัวอย่าง มาแล้ว

สำหรับนายประชา ประกอบธุรกิจการค้าเครื่องไฟฟ้า นำเข้ามาในราชอาณาจักรจาก ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีกิจการต้องติดต่อกับกรมศุลกากรเป็นประจำ และเป็นเพื่อนสนิทกับนาย ข. ซึ่ง นาย ข. ยอมรับว่ารู้จักกันมาตั้งแต่เด็กอายุประมาณ 11 ปี แล้วห่างกันไประยะหนึ่ง และกลับมา คู่กันเคยสนิทสนมกันเมื่อประมาณ 20 ปีเศษ นายประสา นุตรชายนายประชา อายุ 24 ปี ก็ยอมรับว่าตั้งแต่จำความได้ที่ทราบว่านาย ข. เป็นเพื่อนสนิทกับบิดาตน ทั้งนายประชา กับนาย ข. ต่างก็ยอมรับว่าเป็นที่ปรึกษาของกันและกัน นาย ข. เป็นที่ปรึกษากฎหมายของนายประชา และ นายประชา ก็เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยเหลือในด้านกิจการงานของนาย ข.

ระยะก่อนหน้าที่ยายประชา จะนำรถยนต์คันนี้เข้ามาในราชอาณาจักร นายประสา - ศึกษาอยู่ในคณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่งได้รับอนุมัติปริญญาบัตรที่ บัณฑิตเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2529 ในระหว่างที่นายประสา ใกล้จะสำเร็จการศึกษาประมาณ - เดือนสิงหาคม 2528 กรมศุลกากรได้ขออนุมัติ ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเมินอากร 3 ด้านภาษานัก เป็นกรณีพิเศษเฉพาะคราว สำนัก งาน ก.พ. ได้แจ้งมติดังกล่าวให้กรมศุลกากรทราบเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2528 แต่เพิ่งมีการ ลงรับเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2528 และนายศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง ได้บันทึกเสนอ- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ในวันเดียวกันว่า "รองอชิบิตาฝ่ายปฏิบัติการมีคำสั่งให้รอเรื่องไว้

ก่อนอย่าเพิ่งเปิดสอบ จะได้นำเรียนหาหรือท่านอธิบดีก่อน จะเปิดสอบเมื่อใดจะได้แจ้งให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบต่อไป" แล้วเรื่องก็เงียบหายไปโดยไม่ปรากฏเหตุผล จนกระทั่งต่อมาจึงได้ลงชื่อในใบประกาศในวันที่ 27 มีนาคม 2529 นี้เอง นายประสาน ซึ่งเพิ่งสำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2529 ได้เป็นผู้มาสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งดังกล่าวเป็นคนแรก และมีผู้อื่นมาสมัครอีกรวมจำนวน 7 คน แต่เมื่อเวลาสอบมีผู้เข้าสอบเพียง 3 คน นายประสาน สอบได้เพียงคนเดียว และได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเมินอากร 3 (ด้านภาษายาสูบ) กองพิธีการและประเมินอากร เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2529

ในการดำเนินการสอบแข่งขันครั้งนี้กรมศุลกากรได้ขอให้นายไพศาล ที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเคยไปศึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น และเป็นเพื่อนนักเรียนกับนายประชา บิดา นายประสาน เป็นประธานกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน มีกรรมการอื่นอีก 2 คน คือ นายประพจน์ เจ้าหน้าที่ประเมินอากร 7 กรมศุลกากร และนายปรัชญาส์ นักวิชาการสอบ 6 กองการสอบ สังกัดงาน .ก.พ.

สำหรับรถยนต์โตโยต้า ซอโรรี่ ซึ่งนายประชา นำเข้ามาในราชอาณาจักรในนามของนายมนัส โดยเมื่อมีการตรวจปล่อยรถยนต์คันดังกล่าวไป เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2529 ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2529 นาย ก. ได้ติดต่อขอแผ่นสติ๊กเกอร์ติดกระฉกรถยนต์คันนี้สำหรับใช้ผ่านเข้า-ออก ราชอาณาจักรสามสัปดาห์ และมีผู้พบเห็นนาย ก. ขับรถยนต์คันนี้มาปฏิบัติงานที่กรมศุลกากรหลายครั้งโดยเขาไปจอดไว้ในที่จอดรถของอธิบดีบ้าง นำไปจอดที่โรงเก็บเฮลิคอปเตอร์บ้าง นอกจากนั้นยังเห็นนาย ข. เดินมาดูรถยนต์คันนี้หลายครั้งด้วย จนกระทั่งมีผู้ตรวจพบเอกสารการนำเข้ารถยนต์ที่มีชื่อพินิจหลายประการ มีร่องรอยแก้ไขเพิ่มเติมหลายประการ ที่แสดงถึงการสำแดงเท็จในการนำเข้ารถยนต์รายนี้ จนนาย ก. ไม่อาจที่จะใช้รถยนต์คันนี้ได้ต่อไป จึงต้องนำออกมาให้จับกุม โดยอำพรางข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องหลักฐานทางทะเบียนไว้ โดยเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2529 เจ้าหน้าที่ตำรวจกองทะเบียนคนต่างด้าวและภาษีอากร ได้จับกุมและยึดไว้ได้เมื่อเวลาประมาณ 06.30 น. ที่บริเวณสี่แยกบางนา-ตราด ในเส้นทางมุ่งสู่กรุงเทพมหานคร มีนายสุเมธ เป็นผู้จับกุม โดยสภาพรถไม่มีแผ่นป้ายทะเบียนรถทั้งด้านหน้าและด้านหลัง ไม่มีป้ายวงกลมแสดงการเสียภาษีรถยนต์ประจำปี หรือเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับรถยนต์ และไม่มีตัวอักษร

แสดงรุ่นรถว่าเป็นรถยนต์ ขอเรอร์ ซึ่งเดิมรถคันนี้มีป้ายทะเบียนรถยนต์หมายเลข 9 จ-9430
 ทั้งหน้า - หลัง แผ่นป้ายวงกลมแสดงการเสียภาษี แผ่นสติ๊กเกอร์ผ่านเข้าออกราชกรีฑาสโมสร
 นายมนัส ได้มาแสดงตัวเป็นเจ้าของรถ ไม่ขอต่อสู้อคดี ยินยอมยกรถยนต์ของกลางให้เป็นของ -
 แผ่นดิน นาย ช. ร่องอชิบตี ให้นำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการเปรียบเทียบระดับคดี
 ตามกฎหมายศุลกากร ซึ่ง นาย ช. ร่องอชิบตี ได้สั่งให้นำเสนอคณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณา
 โดยเสนอข้อเท็จจริงแต่เพียงว่า เป็นรถยนต์ตราสินค้าพาลออัน เลขตัวถัง MZ 11-037247
 หมายเลขเครื่องยนต์ 5 M-3570129 นำเข้ามาในราชอาณาจักรโดยหลีกเลี่ยงอากรหรือลักลอบ
 หนีศุลกากร นายมนัส แสดงตัวเป็นเจ้าของรถให้ถ้อยคำว่าได้นำรถยนต์คันนี้เข้ามาในราชอาณาจักร
 โดยมอบให้เพื่อนดำเนินการเกี่ยวกับการชำระภาษีอากร แต่ไม่มีเอกสารแสดงได้ ขอระดับคดี -
 โดยยินยอมยกของกลางให้ตกเป็นของแผ่นดิน กองคดีเห็นว่าผิดฐานลักลอบหนีศุลกากรหรือหลีกเลี่ยง
 ภาษีอากรหรือรับซื้อหรือรับไว้ด้วยประการใดๆ อันของที่ตนรู้อย่างไม่ได้ผ่านศุลกากรโดยถูกต้อง
 ตามมาตรา 27 และ 27 ทวิ ควรรับทำความตกลง กรมศุลกากรเห็นควรนำเสนอคณะกรรมการ
 เปรียบเทียบพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการเปรียบเทียบอันประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงการคลัง -
 นายพนัส สิมะเสถียร ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกรมตำรวจ -
 พล.ต.ท.เสนห์ สิทธิพันธ์ ร่องอชิบตีกรมตำรวจ เป็นกรรมการ ผู้แทนกรมศุลกากร นาย ก.
 อชิบตีกรมศุลกากร นาย ช. ร่องอชิบตีกรมศุลกากร เป็นกรรมการ มีนายอุทัย ผู้อำนวยการ
 กองคดี กรมศุลกากร เป็นเลขานุการ นายประจักษ์ นิตินกร 7 และนายจจร นิตินกร 5 เป็นผู้ช่วย
 เลขานุการ ได้พิจารณามีมติเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2529 ให้ระดับคดี รับของกลางไว้เป็นของ
 แผ่นดิน

ผลการสอบสวนพิจารณา อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง ได้มีมติให้ นาย ก. และนาย ช.
 ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจ
 จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

กรณีตัวอย่างดังกล่าว เป็นเรื่องกล่าวหาว่า ข้าราชการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง -
 ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า

เป็นกรณีพิเศษอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ยื่นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้
ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หากให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหาย
แก่ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนเพื่อรับ
บำเหน็จบำนาญเหตุผลตามกฎหมายต่อไป

ตัวอย่างนี้เป็นตัวอย่างสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการ
พิจารณาซึ่งนำพยานหลักฐานเพื่อนำมาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
หรือเป็นเพียงมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ประเด็นสำคัญที่ควรหยิบยกมาพิจารณาก็คือ เมื่อรถยนต์โตโยต้า ซอเรอร์ ได้ตรวจ
ผ่านพิธีการทางศุลกากรไปแล้ว ได้เข้าไปอยู่ในความครอบครองของอธิบดีหรือไม่ มีเหตุผลอย่าง
ไร

ซึ่งในเรื่องนี้ มีประจักษ์พยานหลายคนยืนยันว่า ได้เห็นอธิบดีขับรถยนต์คันดังกล่าวมา
ปฏิบัติงานที่กรมศุลกากร อีกทั้งตัวอธิบดีเองยังให้ถ้อยคำยอมรับว่าได้ขับรถยนต์คันนี้มาปฏิบัติงานที่
กรมศุลกากร และขับไปเล่นกอล์ฟที่สนามกอล์ฟ บางพระ จังหวัดชลบุรี การที่อธิบดีกล่าวอ้างว่า
เหตุที่นำรถยนต์คันนี้มาใช้เป็นเพียงการทดลองใช้ ก่อนตัดสินใจว่าจะซื้อหรือไม่ และต่อมาเมื่อ
เครื่องยนต์ขัดข้องจึงได้ส่งคืนให้เจ้าของไป สำหรับในประเด็นนี้ได้ปรากฏข้อเท็จจริงว่าอธิบดีได้
ไปขอสตีกเกอร์ติดกระจกสำหรับผ่านเข้า-ออก ราชกรีฑาสโมสร เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2529
ซึ่งเป็นภายหลังจากที่รถยนต์ได้ส่งการตรวจปล่อยจากอารักขาของกรมศุลกากรเพียง 3 วัน หาก
อธิบดีมีเจตนาเพียงเพื่อทดลองใช้ก่อนซื้อจริง ก็ไม่มีความจำเป็นที่ต้องรีบร้อนไปขอสตีกเกอร์ดัง
กล่าว อีกทั้งระยะเวลาที่อธิบดีใช้รถยนต์เป็นเวลาถึง 5 เดือน จนกระทั่งรถยนต์ถูกจับกุมอันเป็น
ระยะเวลาอันเกินกว่าที่จะเชื่อได้ว่า เป็นการทดลองใช้ก่อนซื้อ เพราะเป็นการผิดปกติวิสัย ข้อ
ต่อสู้ของอธิบดีจึงไม่สมเหตุผล และไม่มีน้ำหนักน่ารับฟังในประเด็นนี้ จึงฟังได้โดยมีหลักฐาน
ชัดเจนว่า อธิบดีได้นำรถยนต์คันดังกล่าวมาใช้โดยมีเจตนาครอบครองเพื่อตน จนกระทั่งเกิดการ
ตรวจพบการทุจริตในเอกสารการนำเข้ารถยนต์คันนี้ จึงได้มีการวางแผนนำรถยนต์ไปให้จับกุม
โดยวิธีการอำพรางหลักฐานเกี่ยวกับตัวรถยนต์ทั้งหมด

ดังนั้น แม้ในประเด็นที่อธิบดีและรองอธิบดี ได้ช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงภาษีอากร-

นาเข้า จะไม่ปรากฏว่าเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมีประจักษ์พยานมายืนยันว่า บุคคลทั้งสองเป็นผู้
 สั่งการ ช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงภาษี เพียงแต่มีพยานแวดล้อมกรณีหรือพยานพหุเหตุการณ์ที่ใกล้ชิด
 อย่างยิ่งพาดพิง ว่าอชิบดีและรองอชิบดี เป็นผู้อยู่เบื้องหลังการดำเนินการดังกล่าว ในเพียงนี้ -
 อาจพอฟังได้ว่าเป็นกรณีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่ง โดยมีมูลเหตุเกี่ยวเนื่องมาจากการที่อชิบดีได้
 ยินยอมตามที่รองอชิบดี ได้สั่งการให้รอการเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเมิณ-
 อากกร 3 เพื่อให้ นายประสาน (ผู้ซื้อรถยนต์ คันดังกล่าวจากประเทศญี่ปุ่น) บุตรนายประชา เพื่อน
 สนิทของรองอชิบดี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และช่วยเหลือให้ได้เข้ารับราชการในกรม -
 ศุลกากร เมื่อในขั้นที่สุดแล้ว อชิบดีได้เ้ารถยนต์ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวในทันทีที่รถยนต์ได้รับการ
 ตรวจปล่อยจากกรมศุลกากร พยานแวดล้อมกรณีหรือพยานโดยพหุเหตุการณ์จึงรับฟังได้อย่างสอดคล้อง
 กับพยานหลักฐานที่ปรากฏในครั้งหลังนี้ กรณีจึงรับฟังโดยปราศจากข้อสงสัยว่าอชิบดีและรองอชิบดี
 ได้ปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็น
 การทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ ผู้บังคับ
 บัญชากลับเห็นว่า การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด แต่หากให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ -
 ราชการ จึงสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองงานกรณีที่ถูกสอบสวน

ผลของการสั่งให้อชิบดีและรองอชิบดี ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองดัง-
 กล่าว เป็นเหตุให้ทางราชการต้องจ่ายเงินงบประมาณเป็นบำเหน็จบำนาญแก่บุคคลทั้งสอง เป็น-
 เงินนับล้านบาท

ด้วยเหตุที่บทบัญญัติ เรื่องมลทินหรือมีวามองมีลักษณะให้อำนาจการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับ
 บัญชาไว้อย่างกว้างขวาง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะนำบทบัญญัตินี้ไปใช้โดยมีเจตนา -
 ช่วยเหลือผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง อันเป็นการคิดไปจากเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทำให้ทาง
 ราชการต้องเสียเงินงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าบำเหน็จบำนาญจำนวนมาก เงินจำนวนนี้เป็น -
 ความเสียหายที่เกิดขึ้นใหม่ นอกเหนือจากความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทุจริตแล้วซึ่ง เมื่อพิจารณา
 จำนวนเงินที่ต้องจ่ายเพื่อการนี้ จัดได้ว่าทำให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงแล้ว
 สิ่งเหล่านี้ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

วินัย คือ กฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ แบบแผนขององค์การ หรือหน่วยงานที่กำหนดไว้เพื่อควบคุมความประพฤติหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานที่ยึดถือหรือปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อยและเป็นระเบียบขององค์การหรือหน่วยงานนั้น สำหรับวินัยข้าราชการพลเรือนนั้น คือ กฎ ระเบียบ แบบแผนที่ทางราชการกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนยึดถือหรือปฏิบัติตาม ผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวจะต้องถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี ส่วนข้อกำหนดที่ทางราชการกำหนดขึ้นมาจะคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และถูกบัญญัติอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรว่าในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับปัจจุบัน โดยมีแนวความคิดที่สำคัญ 4 ประการ คือ ข้อปฏิบัติต้องชอบธรรม ข้าราชการจะต้องรู้ชัดเจนว่าจะทำให้เขาปฏิบัติอย่างไร ทางราชการมีสิทธิที่จะได้ผลงานและการร่วมงานร่วมใจจากคนที่มิวินัยดี และประการสุดท้ายคือผู้บริหารมีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืน ข้อปฏิบัติได้ วินัยของวงการต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละวงการ จึงเป็นแนวทางการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับกลุ่มบุคคลนั้น สำหรับวินัยข้าราชการนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ เพื่อความเจริญมั่นคงของประเทศไทย เพื่อความผาสุกของประชาชน และเพื่อภาพพจน์ชื่อเสียงของทางราชการ

วินัยนั้นเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลหมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนั้น ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจรางวัลบำเหน็จบำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป

หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือทำการคัดเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้ความมั่นคงในการทำงาน ให้ความเป็นธรรมในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การเข้าคนเกิดประโยชน์มากที่สุด ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ระบบบริหารงานบุคคลที่นิยมใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายประเทศและเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่าช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะ 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

ระบบราชการพลเรือนของไทยในปัจจุบัน ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม เริ่มนำมาใช้ตั้งแต่มีการจัดระบบราชการพลเรือนใหม่ ซึ่งกฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 เป็นต้นมา โดยในคำนำของกฎหมายฉบับนี้ บัญญัติมุ่งเน้นในเรื่องการเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ อันเป็นการสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ซึ่งในข้อหลักความมั่นคง (Security of Tenure) คือ การให้หลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการว่าตราบาคใดที่ข้าราชการยังมีความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการได้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ก็จะไม่ถูกกีดกันแก่งแย่งจากผู้บังคับบัญชาไม่ว่าด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง สามารถรับราชการได้อย่างเป็นอาชีพ การดำเนินการทางวินัยหรือการให้ออกจากราชการ ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลซึ่งต้องตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม โดยมีข้อกำหนดวินัย ซึ่งเป็นการบัญญัติถึงการปฏิบัติตนของข้าราชการให้ยึดถือปฏิบัติ ข้อกำหนดวินัยได้กำหนดไว้อย่างครอบคลุมถึง 6 ประเภท ได้แก่ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน วินัยต่อผู้บังคับบัญชา วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการและวินัยต่อตนเอง หากผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยจะต้องถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี

ดังนั้นข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวินัย หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยต้องมีความชัดเจนและชอบธรรมเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการว่าจะไม่ถูกกล่าวหาจากผู้บังคับบัญชา อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและเป็นการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

การพิจารณาดำเนินการทางวินัยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการพิจารณาความผิดโดยมีหลักที่ควรคำนึงอยู่ 2 หลัก คือหลักนิติธรรมและหลักมนุษยธรรมได้แก่ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำเช่นไรเป็นความผิด และต้องพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงความ เป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น

การสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นบทบัญญัติที่มีปัญหาในการพิจารณาโดย เฉพาะในการพิจารณาว่า กรณีใดถือว่ามีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดหรือจะอาศัยหลักเกณฑ์ใดมาพิจารณาว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ ถ้อยคำที่บัญญัติไว้เหล่านี้ล้วนมีลักษณะนามธรรม การศึกษาถึงสถิติการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง พบว่าผู้บังคับบัญชาได้นำกฎหมายเรื่องนี้มาใช้ในปริมาณน้อยมาก เป็นจำนวนไม่ถึง 1% ของจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยในแต่ละปี ตัวอย่างของข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ พบว่าได้มีการนำมาใช้เฉพาะเรื่องที่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเรื่องประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ทั้งที่โดยความมุ่งหมายของบทบัญญัติมาตรานี้ ให้นำไปใช้กับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้ทุกฐานความผิด นอกจากนั้นในบางตัวอย่างยังพบว่า ได้มีการนำมาตรานี้มาใช้ทั้งที่การสอบสวนปรากฏพยานหลักฐานแน่ชัดว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยตามที่มีการกล่าวหาจริง มีผลทำให้ผู้นั้นแทนที่จะถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ กลับได้รับการช่วยเหลือเป็นเพียงให้ออกจากราชการโดยไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย และยังได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนทำให้ทางราชการได้รับความเสียหาย เพราะเหตุที่ต้องจ่ายบำเหน็จบำนาญไป รวมทั้งไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาอีกด้วย

การสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนมีผลความรุนแรงเทียบได้ถึงการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีถูกปลดออกจากราชการ และมีผล

ใกล้เคียงกับการถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ คงแตกต่างกันตรงที่การไล่ออกไม่มีสิทธิได้รับ -
บำนาญบำนาญ แสดงให้เห็นว่าแม้กฎหมายจะบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี
มลทินหรือมีวามองนี้แตกต่างหากจากการลงโทษทางวินัย และให้ถือว่าไม่เป็นการลงโทษทางวินัย
เพื่อเป็นการเลี่ยงที่จะถูกโต้แย้งว่า เป็นการลงโทษโดยไม่มีควมผิด ทั้งที่ความจริงแล้วการสั่ง
ให้ออกจากการนี้ เป็นผลที่เกี่ยวข้องกับวินัย จึงถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย ดังที่เคยปรากฏใน
พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย

5.2 ข้อเสนอแนะ

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 อันเป็นฉบับแรกไม่มีการ
บัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีวามองนี้ไว้ และในกฎหมายข้าราชการ
พลเรือนของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ก็ไม่พบว่ามีกรบัญญัติในเรื่องนี้
ไว้แต่อย่างใด ข้อบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวในกฎหมายข้าราชการ -
พลเรือนฉบับต่อ ๆ มา มีวัตถุประสงค์ด้วยไม่ต้องการให้บุคคลที่ไม่เข้าไว้วางใจอยู่ในราชการอีก
ต่อไป เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการแต่ในทางปฏิบัติได้ก่อให้เกิดปัญหา
อย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพิจารณาของแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงานที่แตกต่าง การ-
พิจารณาไม่มีหลักเกณฑ์แต่เป็นการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทำให้เปิดโอกาสให้มีการกลั่น -
แกล้งกันหรือแม้แต่เป็นการเปิดโอกาสให้มีการช่วยเหลือผู้กระทำผิด และด้วยเหตุที่กฎหมายได้
บัญญัติถึงผลทางกฎหมายในเรื่องนี้ ถึงขนาดให้ออกจากราชการแต่ไม่ถือเป็นการลงโทษทางวินัย
ซึ่งเป็นการขัดต่อความเป็นจริง โดยมูลเหตุที่สั่งให้ออกจากราชการก็เป็นเพียงสงสัยว่าได้กระทำ
ผิด การอ้างเหตุว่าเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ น่าจะใช้มาตรการการ
บริหารงานบุคคลอย่างอื่นเพื่อเป็นการระมัดระวังหรือป้องกันข้าราชการผู้นั้น มิให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
หรือใกล้เคียงกับลักษณะงานที่สงสัยว่าจะได้กระทำผิด การสั่งให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินหรือ -
มีวามอง ในทางปฏิบัติได้มีการหยิบยกมาใช้บ่อยมาก ส่วนที่มีการนำมาใช้ก็ใช้อย่างสับสนไม่มีหลัก
เกณฑ์หรือมาตรฐานชัดเจนแนวทางการพิจารณาขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละแห่ง คือ
ก.พ. ก.ตร. หรือ ก.ค. ก็ไม่สามารถกำหนดขอบเขตการพิจารณาที่ชัดเจนพอที่จะยึดถือเป็น

แนวทางปฏิบัติได้ เพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขต่อไป

โดยเนื้อความของบทบัญญัติ มาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ - พลเรือน พ.ศ. 2535 นั้น เป็นบทบัญญัติที่แสดงถึงเจตนารมณ์ที่ดีของกฎหมายแต่ไม่สามารถบรรลุผลได้ในทางปฏิบัติ และในทางตรงกันข้ามยังเป็นคาบสองคม กล่าวคือ แทนที่กฎหมายเรื่องนี้จะใช้ในการคุ้มครองราชการ กลับมีการนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือพวกพ้องมิให้ต้องถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ซึ่งเมื่อพิจารณาถ้อยคำในกฎหมายแล้วไม่อาจจะพิจารณาในแง่ที่ว่าพฤติการณ์ขนาดใดจึงอยู่ในเกณฑ์ที่เรียกว่า มีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่ง และจะนำหลักเกณฑ์ใดมาพิจารณาว่า ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ ถ้อยคำในมาตราดังกล่าวล้วนมีลักษณะเป็นนามธรรม ต้องใช้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการตัดสินเท่านั้น ซึ่งดุลพินิจของแต่ละหน่วยงานย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัย ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นแนวทางการพิจารณาจึงออกมาในลักษณะลักลั่น หลากหลาย ไม่มีมาตรฐาน เนื่องจากกฎหมายได้บัญญัติไว้ในลักษณะเปิดกว้าง โดยลึกลงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้น นอกจากนั้นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่จะเป็นผู้ตรวจสอบดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานก็ยังไม่มียุทธศาสตร์การพิจารณาที่แน่นอน เพราะคณะกรรมการผู้พิจารณานั้นเปลี่ยนแปลงไปตามวาระ และย่อมมีนโยบายที่แตกต่างกันไป ประกอบกับถ้อยคำที่บัญญัติในเรื่องนี้ ก็จงใจที่จะปล่อยให้เป็นดุลพินิจส่วน ๆ ทำให้คณะกรรมการในแต่ละชุดตัดสินพฤติการณ์ต่าง ๆ ตามความรู้สึกของตนในขณะนั้นจึงทำให้เกิดการลักลั่นแก่งแย่งหรือช่วยเหลือกันได้ง่าย

เมื่อครั้งที่มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาเป็นฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2535 ได้มีการหยิบยกประเด็นนี้ขึ้นมาพิจารณาว่าควรจะคงมาตรานี้ไว้หรือไม่ เนื่องจากมีปัญหานทางปฏิบัติเพราะการสอบสวนไม่ได้ความว่า กระทำผิดแล้วยังสั่งให้ออกจากราชการ แต่ในที่สุดแล้วก็ยังให้คงมาตรานี้ไว้เช่นเดิม โดยมีเหตุผลว่าเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ เพื่อไม่ให้ข้าราชการที่มีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจอยู่ในราชการ และเพื่อรักษาความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการและทางราชการ แต่ได้เปลี่ยนหลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการจากการอุทธรณ์ ซึ่งใช้เฉพาะกรณี - ลงโทษทางวินัยเป็นกรณี มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ได้ อย่างไรก็ตามมาตราดังกล่าว ยังคงมี

ขอบเขตกว้างขวางเกินไปจนกระทั่งกระทบต่อหลักความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการ ส่วนวิธีการร้องทุกข์นั้น ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้เป็นผลได้เนื่องจากเป็นการต่อสู้หรือพิสูจน์กับดุลพินิจในความสงสัยหรือความน่าจะเป็น ไม่มีตัวตน ไม่มีอะไรชัดเจน ทุกสิ่งล้วนเป็นนามธรรมทั้งสิ้น หรือกรณีจะต่อสู้ว่า ถ้าให้ตนรับราชการต่อไปจะไม่ทำให้ราชการเสียหาย ซึ่งเป็นเรื่องในอนาคต ไม่สามารถแสดงหลักฐานเพื่อยืนยันได้ท้ายที่สุดแล้วผลการพิจารณาของ ก.พ. ก็มักจะยืนตามคำสั่งเดิม อีกทั้งอนุกรรมการใน ก.พ. ก็มาจากหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งใช้อำนาจสั่งในเรื่องนี้มาแล้ว

อย่างไรก็ตามจากการศึกษากฎหมายเรื่องการมีมลทินหรือมีวามองโดยละเอียด ทั้งในแง่เจตนารมณ์ การใช้ถ้อยคำ และปัญหาการนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริง ยังมีความเห็นที่แตกแยกออกเป็นสองแนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 เห็นว่าควรรักษาบทบัญญัติในเรื่องมีมลทินหรือมีวามองไว้เพื่อป้องกันมิให้ทางราชการต้องเสียหายในกรณีที่มีข้าราชการกระทำผิดแต่ไม่สามารถหาพยานหลักฐานได้แต่เพื่อมิให้ผู้บังคับบัญชาได้นึกกฎหมายในเรื่องนี้ไปใช้ในทางกลั่นแกล้ง หรือช่วยเหลือข้าราชการที่ควรถูกลงโทษไว้ส่อออกจากราชการ ควรกำหนดมาตรการในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้ซื่อสัตย์อย่างมีคุณธรรม เน้นประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และเข้าให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

แนวคิดที่ 2 เห็นว่าบทบัญญัติเรื่องมีมลทินหรือมีวามอง ควรยกเลิกเนื่องจากตามหลักทั่วไปของการพิจารณาความผิดเมื่อได้มีการสอบสวนตามวิธีการที่กำหนดแล้ว ไม่สามารถหาหลักฐานมายืนยันว่า ผู้นั้นได้กระทำผิดจริง ทั้งที่กระบวนการพิจารณาความผิดในทางวินัย ซึ่งใช้หลักการซึ่งให้หนักพยานหลักฐานว่า ฝ่ายใดมีความน่าเชื่อถือมากกว่ากัน โดยไม่ต้องถึงขนาดต้องมีพยานหลักฐานชัดเจนเหมือนกับการพิจารณาความผิดในคดีอาญา ถึงกระนั้นก็ยังไม่สามารถฟังได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นได้กระทำผิดจริง ก็ควรถือว่าผู้นั้นเป็นผู้บริสุทธิ์ การใช้ความสงสัยมาเป็นเครื่องคาดคะเนว่ามีการกระทำผิดจริงจนถึงขนาดสั่งให้ออกจากราชการย่อมเป็นการไม่ชอบธรรม เพราะดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนย่อมเปียงเบนไปตามลักษณะนิสัยพื้นความรู้ และประสบการณ์ของแต่ละคน บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการกระทบต่อหลักประกันความมั่นคงในอาชีพรับราชการ ซึ่งเป็นหลักสำคัญข้อหนึ่งในหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit system) ที่ได้มีการนำมาใช้กับการบริหารราชการของไทยและหลักที่ได้มีการใช้กันอย่างแพร่ -

การกำหนดไว้อย่างครอบคลุมในทุกเรื่อง เป็นการคุ้มครองราชการได้อย่างเพียงพออยู่แล้วหากจะ
 ได้มีการชี้ข้อกำหนดวินัยที่อยู่อย่างเคร่งครัด จริงจัง มาตรการที่ควรนำมาใช้กับข้าราชการที่มี
 ความประพฤติไม่น่าไว้วางใจ สามารถกระทำได้หลายทาง ได้แก่

- ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
 ราชการ ตามมาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
- การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้นำที่อยู่ ณ ตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้น เคยมีพฤติการณ์
 ไม่น่าไว้วางใจ
- การใช้มาตรการควบคุมความประพฤติ โดยให้ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดคอยสอดส่องดูแล
 ความประพฤติของข้าราชการผู้นั้น แล้วรายงานให้ทราบตามระยะเวลาที่กำหนด

ผู้เขียนได้พิจารณาถึงผลดีผลเสียโดยละเอียดแล้วเห็นว่า บทบัญญัติในเรื่องการมี -
 มลทินหรือมีัวหมองตามมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 เป็นการให้อำนาจในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาอย่างกว้างขวางเกินไป อันเป็นบ่อเกิดที่ทา
 ้ให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจตามอำเภอใจ ผลเสียที่เกิดขึ้นจึงตกอยู่แก่ทางราชการและตัวข้าราชการ
 ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรให้มีการยกเลิกบทบัญญัติในเรื่องการมีมลทินหรือมีัวหมองตามนัยแห่ง
 แนวคิดที่ 2 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันราชการมิให้เกิดความเสียหายต่อการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ -
 ดุลพินิจช่วยเหลือผู้กระทำผิด และเพื่อให้การดำเนินการทางวินัย ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการ
 การบริหารงานบุคคล มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit
 System) อันจะทำให้ข้าราชการมีความอบอุ่นใจ มั่นใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ -
 ราชการยิ่งขึ้นไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญาภาค 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- จิตติ ติงศรีทิพย์. กฎหมายอาญาภาค 1. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, 2529.
- ประเสริฐ เมฆฉณี. หลักทฤษฎีอาญา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2523.
- ประวีณ ฅ นคร. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2528.
- . ประมวลปัญหาและทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2516.
- . ประวัติ ก.พ.และการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471. พระนคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2507.
- สุสสดี สัตยมานะ และสุภัตรา เพชรมณี. ระบบบริหารราชการและวิธีปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, 2521.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล หจก., 2518.
- สุวรรณ โรจนวิภาค และเซ่ง ตันเจริญสุข. คู่มือบรรยายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. พระนคร : โรงพิมพ์นิติสาสน์, 2497.
- สำนักงาน ก.ค. วินัยข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.
- สำนักงาน ก.พ. ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2529.

สำนักงาน ก.พ. แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
2536.

----- . คู่มือดำเนินการทางวินัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยพิมพ์, 2531.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการดำเนินการทางวินัย. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพ-
มหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, 2528.

อุททิศ แสนโกศิก. กฎหมายอาญา ภาค 1. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการเอกสารและ
วิชาการ กองวิชาการ กรมอัยการ, 2525.

บทความในหนังสือ

ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์. "ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (ก.ค.)". ใน ระบบ
การบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ, หน้า 152-256.
กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., 2529.

กฎหมาย

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471" ราชกิจจานุเบกษา 45
(23 กุมภาพันธ์ 2471):293 .

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476" ราชกิจจานุเบกษา 51
(14 ตุลาคม 2476) :713 .

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479" ราชกิจจานุเบกษา 53
(27 ธันวาคม 2479) :937 .

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2482" ราชกิจจานุเบกษา 56
(6 ตุลาคม 2482) :985 .

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485" ราชกิจจานุเบกษา 59
(23 ตุลาคม 2485) :1941 .

- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495" ราชกิจจานุเบกษา 69
(17 มีนาคม 2495) :1 .
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497" ราชกิจจานุเบกษา 71
(15 มีนาคม 2497) :1 .
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518" ราชกิจจานุเบกษา 92
(6 กุมภาพันธ์ 2518) :1 .
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535" ราชกิจจานุเบกษา 109
(31 มีนาคม 2535) :1 .

เอกสารอื่น

กรมตำรวจ.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 131/2536	ลงวันที่ 27 มกราคม 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 142/2536	ลงวันที่ 27 มกราคม 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 156/2536	ลงวันที่ 27 มกราคม 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 251/2536	ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 256/2536	ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 1573/2536	ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2536"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 887/2537	ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 963/2537	ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 966/2537	ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 976/2537	ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 984/2537	ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 1024/2537	ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2537"	
-----.	"คำสั่งกรมตำรวจที่ 1112/2537	ลงวันที่ 8 กันยายน 2537"	
คำสั่งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	ที่ 200/2538	ลงวันที่ 19 เมษายน 2538	2538
คำสั่งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	ที่ 202/2538	ลงวันที่ 19 เมษายน 2538	2538

คำสั่งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	ที่ 338/2538	ลงวันที่ 28 มิถุนายน	2538
คำสั่งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	ที่ 661/2538	ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน	2538
คำสั่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ที่ 272/2538	ลงวันที่ 18 พฤษภาคม	2538
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.1002/608	ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน	2524
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.1002/6780	ลงวันที่ 22 เมษายน	2525
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/9701	ลงวันที่ 16 มิถุนายน	2525
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/9911	ลงวันที่ 18 มิถุนายน	2525
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/18941	ลงวันที่ 1 ธันวาคม	2525
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/6755	ลงวันที่ 31 พฤษภาคม	2526
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/10672	ลงวันที่ 31 กรกฎาคม	2527
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/8646	ลงวันที่ 13 มิถุนายน	2534
คำสั่งนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือปกปิดที่	สร.0108/6769	ลงวันที่ 19 มิถุนายน	2535
สำนักงาน ก.พ. เอกสารเผยแพร่ตามโครงการเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือนทางสื่อมวลชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.			
----- รายงานการศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เล่ม 1 โดยคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เสนอต่อเลขาธิการ ก.พ., 2533.			

วิทยานิพนธ์

- ชัยรัฐ เกตุผาสุข. "การมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.
- ปารณีย์ จันแยม. "ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความคิดทางวินัยฐานประพฤติชั่วตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สัมภาษณ์

กมล สกลเดชา, นิตกร 7 กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. สัมภาษณ์.
15 ธันวาคม 2538.

กรรณิการ์ วรพงศ์, นิตกร 8 สำนักงานเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.
สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2538.

ประวีณ ฅ นคร, สัมภาษณ์. 19 ธันวาคม 2538.

สุเทพ อัยราชวงศ์, นิตกร 7 กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน. สัมภาษณ์. 27 ธันวาคม
2538.

สุวรรณ ชนะสงคราม, ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.
สัมภาษณ์. 19 ธันวาคม 2538.

เสฐียร คูวิบูลย์ศิลป์, พ.ต.ท. รองผู้กำกับส่วนอุทธรณ์และการออกจากราชการ สำนักงาน ก.ตร.
กรมตำรวจ. สัมภาษณ์. 22 ธันวาคม 2538.

อดุลย์ ชัยเลิศ, พ.ต.ท. สารวัตรฝ่ายงานวินัย ส่วนอุทธรณ์และการออกจากราชการ สำนักงาน
ก.ตร. กรมตำรวจ. สัมภาษณ์. 22 ธันวาคม 2538.

อนันต์ จินดารัตน์,ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและวินัย สำนักงาน ก.ค. สัมภาษณ์. 19 ธันวาคม
2538.

ภาษาต่างประเทศ

Books

Crane, Donald P. Personnel the Management of Human Resources. 4th ed.
New York : American Management Association, 1986.

Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for That Students.
Bangkok : Institute of Public Administration, Tahmmasat
University, 1975.

Megginson, Leon C. Personnel and Human Resources Administration.

3thed. Homewook : Richard D Irwin, 1977.

Preston, Paul and Zimmerer, Thomas W. Management for Supervisors.

New Jersey : Prentice Hall, 1978.

Roger Gregoire, The French Civil Service. Brussels : International

Institute of Administrative Sciences, 1954.

Black James Menzies. The Real Meaning of Discipline. Handing

Discipline Selected Reprints from AMA Periodicals. New York :

Americal Management Association, 1966.

Sir William Wade. Administrative Law. 7thed. Oxford : Clarendon Press,

1994.

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล ว่าที่ ร.ต.สุรศักดิ์ วิศิษฐ์สมบัติ
- วันเดือนปีที่เกิด วันที่ 20 สิงหาคม 2502 ที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- จบการศึกษา
- มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางกะปิ ในปีการศึกษา 2520
 - ปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปีการศึกษา 2524
 - เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ในปีการศึกษา 2526
- ปัจจุบัน รับราชการในตำแหน่งนิติกร 6 (หัวหน้างานวินัย 2) ฝ่ายวินัยและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
-