



## บทที่ 5

### เปรียบเทียบแนวทางการพิจารณาโทษความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วของคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

ในบทที่ 3 ได้ศึกษาถึงแนวทางการพิจารณาว่าพฤติการณ์ใดบ้างที่ถือเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วหรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงในองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้าราชการครู (ก.ค.) และข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) แล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะการกระทำความผิดโดยทั่วไปแล้วก็จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันในประเภทความผิดเกี่ยวกับการกระทำความผิดอาญา ความผิดกรณีชู้สาว เป็นต้น จะแตกต่างกันก็ตรงลักษณะอำนาจหน้าที่ของข้าราชการแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการครู จะมีกรณีกระทำความผิดเกี่ยวกับเด็กนักเรียนหรือศิษย์ในความดูแล ส่วนข้าราชการตำรวจก็จะมีกรณีกระทำความผิดเกี่ยวกับการเรียกร้อยเงินจากผู้ต้องหาหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น ในบทนี้จะได้วิเคราะห์ในรายละเอียดถึงแนวทางการพิจารณาความผิดฐานนี้ในแต่ละองค์กรว่า การพิจารณานั้นจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือแตกต่างกันบ้าง และในระหว่างองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และข้าราชการตำรวจ มีแนวทางการพิจารณาความผิดฐานประพฤติชู้วินัยในทิศทางเดียวกันหรือแตกต่างกันบ้างอย่างไร ดังนี้คือ

#### 5.1 แนวทางการพิจารณาโทษในองค์การกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน

จากปรัชญาการดำเนินการทางวินัยที่ว่า การดำเนินการทางวินัยจะต้องกระทำโดยฉับพลัน เป็นธรรม เสมอหน้าและเหมาะสม ดังนั้นการที่ข้าราชการกระทำความผิดในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ควรจะได้รับโทษในสัดส่วนที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันกับที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำ ทั้งนี้เพื่อผลในทางจิตใจว่าได้รับปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและยุติธรรมในการรับราชการ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่จากตัวอย่างกรณีความผิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ในบทที่ 3 พบว่าในการกระทำผิดของข้าราชการในองค์การกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน ข้าราชการได้กระทำความผิดในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกลับถูกพิจารณาปรับบทความผิดและลงโทษไปในทิศทางที่แตกต่างกัน เช่น

1. ความผิดกรณีผู้สาว ตัวอย่างเช่น ข้าราชการชายมีความสัมพันธ์กับผู้สาวในลักษณะที่เป็นชู้กับภริยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ได้บังคับบัญชา ถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือกรณีข้าราชการชายถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษให้ออกจากราชการกรณีเป็นชู้กับภริยาของเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการผู้ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออกจากราชการต่อ ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่าการพิจารณาลงโทษข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นชู้กับภริยาของผู้หนึ่งจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอื่น ๆ อันเป็นพฤติการณ์แวดล้อมประกอบด้วย จึงมีมติให้ลดโทษนาย ว. เป็นโทษตัดเงินเดือน ในขณะที่มีข้าราชการชายอีกผู้หนึ่งเป็นชู้กับภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้หนึ่งและถูกลงโทษให้ออกจากราชการ จะเห็นได้ว่าลักษณะพฤติกรรมการกระทำความผิด "เป็นชู้" กับภริยาของผู้หนึ่งเหมือนกัน บางรายถูกลงโทษฐานผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว โทษไม่ถึงออกจากราชการ บางรายถูกลงโทษฐานผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โทษถึงออกจากราชการ

2. พฤติการณ์ เรียกรับเงินจากบุคคลอื่นเพื่อช่วยเหลือในการสอบ กรณีตัวอย่าง ข้าราชการครูถูกดำเนินคดีอาญาข้อหา เรียกเงินจากผู้สมัครสอบบรรจุครูเป็นเงิน 7,000 บาท ต่อมาผู้เสียหายถอนคำร้องทุกข์พนักงานอัยการจึงมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ขณะที่กรณีข้าราชการครู เรียกเงินเป็นค่าตอบแทนโดยอ้างว่าสามารถฝากบุตรของผู้เสียหายเข้าทำงานที่การไฟฟ้า ต่อมาเมื่อบุคคลนี้ไม่สามารถเข้าทำงานได้จึงเรียกเงินคืน ข้าราชการครูผู้ไม่ยินยอม ผู้เสียหายจึงได้แจ้งความขออนุญาตฟ้องทรัพย์จนข้าราชการครูผู้นั้นยินยอมชดใช้เงินคืนผู้เสียหายจึงถอนคำร้องทุกข์และพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องคดี ข้าราชการครูผู้นี้ถูกลงโทษให้ออกจากราชการ

3. กรณีรับเงินของนักเรียนแล้วนำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว กรณีตัวอย่าง ข้าราชการครูรับเงินจากเด็กนักเรียนเพื่อจัดทำหนังสือสำหรับใช้ประกอบการเรียน แต่ไม่ยอมจัดทำหนังสือดังกล่าวจนมีการร้องเรียนจึงได้คืนเงินให้แก่นักเรียน ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ขณะที่ข้าราชการครูอีกรายหนึ่งเก็บเงินจากนักเรียนเพื่อจัดซื้อชุดฝึกงานแล้วไม่จัดทำจนนักเรียนมีหนังสือร้องเรียน ทางวิทยาลัยจึงสั่งให้ข้าราชการครูผู้นั้นชี้แจงก็ไม่ได้รับการชี้แจงและมีได้จัดส่งชุดฝึกงานให้แก่เด็กนักเรียน ถูกลงโทษให้ออกจากราชการ

กรณีตัวอย่างทั้งหมดข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ในลักษณะพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันมาก จะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อยเล็กน้อย ซึ่งควรจะได้รับการลงโทษในสถานที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน กลับถูกพิจารณาไปในทิศทางที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน สาเหตุที่ทำให้แนวทางการพิจารณาแตกต่างกันนั้นน่าจะเป็นเพราะ

1. ในการสอบสวนหรือพิจารณาความผิด คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชา ใช้ความรู้รัก คำนึงคน ที่ตนมีต่อผู้กระทำความผิด เป็นเครื่องตัดสินประกอบด้วย เช่น รู้จักภูมิหลัง หรือความประพฤติส่วนตัวของผู้กระทำความผิด ดังนั้นในการวางระดับโทษจึงขึ้นอยู่กับข้อมูลส่วนตัวเหล่านี้ประกอบด้วย<sup>1</sup>

2. ในการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีแนวทางการลงโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ไว้เป็นแนวทางในการพิจารณา ทำให้เกณฑ์การตัดสินเบี่ยงเบนไปจากกรณีความผิดที่เคยปรากฏมา

3. ดังได้กล่าวแล้วว่า การตัดสินในกรณีความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วเปิดโอกาสให้ เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน ที่จะใช้ความรู้สึกของตนเป็นเครื่องตัดสิน เมื่อความรู้สึกเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนตายตัวทำให้ผลการพิจารณาที่ออกมานั้นแปรเปลี่ยนไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน เป็นสำคัญ

4. ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษในแต่ละเรื่อง ในบางกรณีมีเรื่องทางการเมืองอิทธิพลหรือเงื่อนไขอื่น ๆ มาแทรกแซง ทำให้การสอบสวนหรือพิจารณาความผิดเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานที่ควรจะเป็น

5. ในการพิจารณาขององค์การกลางบริหารงานบุคคลนั้น จะมีคณะกรรมการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันตามระยะที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้แนวทางการพิจารณาเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ทั้งนี้การตัดสินว่าพฤติกรรมใดควรจะเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วหรือไม่ จะตัดสิน

<sup>1</sup> สัมภาษณ์ศาสตราจารย์ศิริ เกวลินสถิตย์, อดีตอธิบดีกรมแรงงาน, 5 กุมภาพันธ์

โดยดูจากพฤติกรรมและความรู้สึกของสังคมในขณะนั้น เป็นเกณฑ์ที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา<sup>2</sup> นอกจากนี้ข้อจำกัดในการพิจารณาของคณะกรรมการขององค์กรต่าง ๆ ก็คือ จะทราบข้อเท็จจริงก็เฉพาะแต่ขนานหลักฐานที่ปรากฏในส่วนการสอบสวน หรือในรายงานของเจ้าหน้าที่ชั้นต้นที่นำเสนอเท่านั้น ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ชั้นต้นก็ไม่ได้เสนอข้อเท็จจริงทั้งหมดเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแต่ละชุด ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุ เช่น เจ้าหน้าที่ดูส่วนการสอบสวนไม่ละเอียด ไม่เข้าใจว่าข้อเท็จจริงใดเป็นสาระสำคัญ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดเป็นความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล นอกจากนี้ในการพิจารณาของคณะกรรมการแต่ละชุดขาดแนวทางการลงโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ที่คณะกรรมการชุดก่อน ๆ ได้เคยตัดสินวางแนวไว้ประกอบการพิจารณาวินิจฉัย และข้อจำกัดประการสุดท้ายของการพิจารณาของคณะกรรมการในองค์การกลางบริหารงานบุคคลก็คือคณะกรรมการอ่านรายละเอียดในแต่ละเรื่องได้ไม่มากนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อจำกัดเรื่องเวลาทำให้การวินิจฉัยตัดสินในบางเรื่องจึงเบี่ยงเบนไปจากเดิม<sup>3</sup>

## 5.2 แนวทางการพิจารณาโทษระหว่างองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน

### ข้าราชการครู และข้าราชการตำรวจ

นอกจากแนวทางการพิจารณาในเรื่องประพฤตชั่วที่แตกต่างกันในองค์การกลางบริหารงานบุคคลของแต่ละแห่งแล้ว สำหรับพฤติการณ์การกระทำความผิดวินัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แนวทางการพิจารณาของแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันออกไปด้วย ตัวอย่างเช่น

1. กรณีความผิดทำร้ายร่างกาย สำหรับกรณีข้าราชการทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนได้รับบาดเจ็บถ้าไม่มีข้อเท็จจริงอย่างอื่นว่าข้าราชการผู้กระทำความผิดมีพฤติการณ์เป็นอันธพาลหรือมีนิสัยชอบหาเรื่องด้วยแล้ว แนวทางการพิจารณาจะแตกต่างกันดังนี้คือ ในการพิจารณาเรื่อง

<sup>2</sup> สัมภาษณ์ประวิณ ณ นคร, อดีตเลขาธิการ ก.พ., 19 เมษายน 2534.

<sup>3</sup> สัมภาษณ์ศาสตราจารย์อดุล วิเชียรเจริญ, กรรมการวินัยจัยร้องทุกข์,

4 กุมภาพันธ์ 2534.

ข้าราชการพลเรือนทำร้ายร่างกายนั้น มีกรณีข้าราชการชายใช้กำลังทำร้ายร่างกายลูกจ้างประจำซึ่งป่วยเป็นอัมพาตและไม่สามารถพูดได้ โดยใช้มือและเท้าชกต่อย กระทั่งที่ใบหน้าและลำตัวหลายครั้ง แล้วใช้มือจับศีรษะลูกจ้างประจำกระแทกกับพื้นอีกหลายครั้ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างประจำได้รับอันตรายสาหัส ศาลได้มีคำพิพากษาลงโทษจำคุกข้าราชการผู้นี้ 2 ปี เนื่องจากให้การรับสารภาพโทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ ในทางวินัยถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน หรือในการพิจารณาเรื่องข้าราชการครุทำร้ายร่างกายผู้อื่นนั้น มีกรณีข้าราชการครูชายใช้กำลังทำร้ายโดยเตะด้านหลังและตบหูขวาของข้าราชการครูหญิง เนื่องจากไม่พอใจและหาว่าข้าราชการครูหญิงกล่าวโทษตนต่อผู้บังคับบัญชา ต่อมาข้าราชการครูหญิงได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ข้าราชการครูชายจึงได้ยินยอมจ่ายค่าทำขวัญให้เป็นเงิน 4,000 บาท ข้าราชการครูชายถูกลงโทษตัดเงินเดือน แต่ถ้าเป็นกรณีข้าราชการตำรวจทำร้ายร่างกายผู้อื่นเช่นนี้แล้ว แนวทางการพิจารณาความผิดและลงโทษจะถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตัวอย่างเช่น พล.ต.อ. น. ได้ใช้มือผลักดัน ส. ราชฎซึ่งพิการขาซ้าย 1 ครั้ง จนล้มลงเนื่องจากนาย ส. ได้ด่าว่า พล.ต.อ. น. หลายประการ ต่อมา พล.ต.อ. น. ได้จ่ายเงินค่าทำขวัญให้นาย ส. เป็นเงิน 2,000 บาท ในทางวินัย พล.ต.อ. น. ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

2. ยิงปืนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สำหรับกรณีกระทำความผิดลักษณะนี้ในแนวทางการพิจารณาของข้าราชการพลเรือนและของข้าราชการครูจะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้กระทำความผิดจะถูกลงโทษไม่ร้ายแรง ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ขนส่งยิงปืนหลายนัด เข้าไปในบ้านพักข้าราชการในเวลากลางคืน ซึ่งมีข้าราชการอื่นพักอาศัยอยู่ด้วยหลายครอบครัว ถูกจับกุมดำเนินคดีอาญา โดยเจ้าพนักงานสอบสวนได้ทำการเปรียบเทียบปรับคดีอาญาจึงเลิกกัน ข้าราชการผู้นี้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน และกรณีข้าราชการครูได้ใช้อาวุธปืนยิงนกกระจอกในเวลา ที่โรงเรียนกำลังทำการเรียนการสอนอยู่ ถูกลงโทษตัดเงินเดือนเช่นกัน แต่ถ้าเป็นการกระทำความผิดของข้าราชการตำรวจในลักษณะนี้แล้วจะถูกลงโทษอย่างรุนแรง กรณีตัวอย่างข้าราชการตำรวจได้เสวนสุรากับเพื่อนระหว่างออกเวรรักษาการณ์แล้ว ในระหว่างทางได้เดินทางกลับกองรักษาการณ์ได้ยิงปืนขึ้นฟ้า 1 นัด ด้วยความดึกคคะนอง ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

3. กรณีความผิดลักทรัพย์ เกี่ยวกับพฤติการณ์ว่าข้าราชการลักทรัพย์ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินของผู้อื่นหรือของทางราชการก็ตามแต่ไม่ถูกดำเนินคดีอาญา แนวทางการพิจารณาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูจะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ลักลอบนำเบ็ด ไปตกปลาซึ่งเป็นปลาของทางราชการเลี้ยงไว้ขณะอยู่เวรรักษาการณืตอนกลางคืน ถูกลงโทษตัดเงินเดือน และกรณีข้าราชการครูขณะอยู่เวรยามตอนกลางคืนได้จัดโต๊ะทำงานของข้าราชการครูด้วยกัน โดยมีภารโรงมาพบเห็นการกระทำผิดโดยที่ข้าราชการครูผู้นั้นไม่รู้ตัวซึ่งเจ้าของโต๊ะอ้างว่าเงินสดจำนวน 400 บาท ในโต๊ะได้สูญหายไปข้าราชการครูถูกลงโทษตัดเงินเดือน แต่ถ้าเป็นการกระทำความผิดในลักษณะนี้ของข้าราชการตำรวจแล้ว แนวทางการพิจารณาจะลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรุนแรง ตัวอย่างเช่น จำสืบทำรวจได้ลักลอบตูดน้ำมันรถของทางราชการซึ่งเป็นรถประจำตำแหน่งของส่วนราชการ ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

4. กรณีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด สำหรับแนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องนี้ของข้าราชการพลเรือน จะแตกต่างจากแนวทางการพิจารณาของข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจ ตัวอย่างเช่น กรณีนายช่างโยธาได้เสพกัญชาจนถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมดำเนินคดี และศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก 15 วัน ปรับ 500 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 1 ปี ในทางวินัยข้าราชการผู้นี้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือกรณีเจ้าหน้าที่พยาบาลถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก 6 เดือน ปรับ 5,000 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 2 ปี ฐานมีเฮโรอีนไว้ในครอบครองโดยไม่ได้รับอนุญาต แต่ในทางวินัยถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนเท่านั้น แต่ถ้าเป็นการกระทำความผิดในลักษณะนี้ของข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจแล้ว แนวทางการพิจารณาลงโทษจะรุนแรง ตัวอย่างเช่น ข้าราชการครูกับพวกถูกจับกุมข้อหาร่วมกันมีกัญชาไว้ในครอบครองโดยไม่ได้รับอนุญาตและร่วมกันเสพกัญชาอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกข้าราชการครูผู้นี้ 5 เดือน ปรับ 500 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 2 ปี ในทางวินัยข้าราชการครูผู้นี้ถูกลงโทษให้ออกจากราชการ หรือกรณีข้าราชการตำรวจต้องหาคดีอาญาข้อหาร่วมกันมีกัญชาไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

จากตัวอย่างกรณีความผิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะและพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดในกรณีต่าง ๆ นั้น มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมากแต่แนวทางการพิจารณาจะแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะแนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจจะมีการลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดในลักษณะที่รุนแรงและเด็ดขาด สาเหตุที่แนวทางการพิจารณาขององค์การกลางบริหารงานบุคคลคณะต่าง ๆ แตกต่างกันนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลที่ว่า วินัยซึ่งเป็นข้อบังคับความประพฤติของบุคคลในแต่ละองค์กรจะต้องกำหนดไว้ให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การแต่ละแห่งซึ่งจะแตกต่างกันออกไป เช่น จุดมุ่งหมายหลักวินัยของข้าราชการพลเรือนจะแตกต่างไปจากข้าราชการครูและข้าราชการตำรวจ ฉะนั้นเมื่อจุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน แนวทางในการพิจารณาเรื่องประพฤติกรรมในแต่ละแห่งจึงต้องแตกต่างกันไปด้วย<sup>4</sup> นอกจากนี้ยังมีเหตุผลที่ว่าลักษณะงานในหน้าที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เช่น อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจะแตกต่างไปจากอำนาจหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนและของข้าราชการครู นอกจากนี้แนวความคิดของกรมตำรวจข้าราชการตำรวจคือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ถ้าก่อความทุกข์หรือรังแกประชาชนหรือกระทำการใด ๆ อันทำให้ภาพพจน์ชื่อเสียงของกรมตำรวจเสียหาย จะต้องลงโทษอย่างรุนแรงเข้มงวดกว่าข้าราชการประเภทอื่น ในลักษณะการกระทำความผิดถ้าเป็นการกระทำของข้าราชการพลเรือนแล้วอาจถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน แต่ถ้าเป็นการกระทำของข้าราชการตำรวจแล้วจะต้องถูกลงโทษรุนแรงถึงให้ออกจากราชการ ทั้งนี้เพื่อต้องการกำจัดผู้กระทำความผิดเหล่านี้ให้เบาบางลงไปด้วยการลงโทษที่รุนแรงจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่น<sup>5</sup> หรือข้าราชการครูจะต้องประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพิเศษสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษามากกว่าข้าราชการประเภทอื่นโดยทั่วไป เพราะการกระทำ

<sup>4</sup> สัมภาษณ์ประวิณ ณ นคร, อดีตเลขาธิการ ก.พ., 19 เมษายน 2534.

<sup>5</sup> สัมภาษณ์พลตำรวจโทสงวน จิตตาลาน, ประธานอนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับอุทธรณ์, 28 มกราคม 2534.

ของครูจะถูกถ่ายทอดมาเป็นพฤติกรรมของนักเรียนได้<sup>6</sup> ดังนั้นแนวทางการพิจารณาจึงน่าจะต้องเคร่งครัดกว่าของข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป แต่โดยทั่วไปแล้วก็ยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าแนวทางการพิจารณาของข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ นายอนุกุล เศรษฐจินดากร อนุกรรมการข้าราชการครูเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการและอนุกรรมการข้าราชการครูเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้ให้ทัศนะว่า การลงโทษอย่างรุนแรงน่าจะเป็นมาตรการสุดท้าย ที่องค์กรจะใช้ในการควบคุมความประพฤติของข้าราชการ นอกจากนี้สาเหตุที่ทำให้แนวทางการพิจารณาความผิดขององค์การกลางบริหารงานบุคคลเหล่านี้แตกต่างกันก็ คือ แบบแผนพฤติกรรมโดยทั่วไป สิ่งแวดล้อมสภาวะการทำงาน จรรยาบรรณหรือวิชาชีพ<sup>7</sup> ขององค์กรแต่ละแห่ง เช่น ข้าราชการครู นอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตามบทบัญญัติทางวินัยแล้ว ยังต้องประพฤติตนให้อยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่ทำให้แนวทางการพิจารณาของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน และจะถือเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมดคงจะเป็นสิ่งที่กระทำมิได้

---

<sup>6</sup> ینาคัดกัต เล้าภากรณ์, "การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะกรณีการประพฤติดังผิดทางเพศ" หน้า 30.

<sup>7</sup> สัมภาษณ์ศาสตราจารย์อดุล วิเชียรเจริญ, กรรมการวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 กุมภาพันธ์ 2534.