

## การกระทำที่เป็นการไม่รักษาเกียรติและชื่อเสียงขององค์กร

พิสิฐ กาญจนะกังคะ\*  
ชนิสสา ชูประดิษฐ์\*\*

### ๑. ความเบื้องต้น

การบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน จะต้องมีการกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติที่เป็นข้อปฏิบัติหรือห้ามปฏิบัติ โดยจะกำหนดไว้ในหมวดว่าด้วย “วินัย” วัตถุประสงค์เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

### ๒. การไม่รักษาเกียรติและชื่อเสียงขององค์กร

คดีแรงงาน : เรื่องเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลย (บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน รัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ) รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดิม หากไม่สามารถรับกลับเข้าทำงานได้ ให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเท่ากับ ๑,๑๒๒,๕๑๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๑,๑๒๒,๕๑๖ บาท นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลาง พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน โดยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๙/๒๕๕๗ วินิจฉัยว่า ... มีปัญหาต้องวินิจฉัยตาม

อุทธรณ์ของโจทก์ว่าโจทก์กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรงหรือไม่ เห็นว่า ระเบียบของจำเลยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ ๒ ว่าด้วยวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๕.๑๒ ระบุว่า “พนักงานต้องรักษาวินัยที่กำหนดไว้ต่อไปนี้ โดยเคร่งครัดคือรักษาเกียรติชื่อเสียงของบริษัท ไม่ประพฤติชั่ว ไม่ประพฤติตนเป็นอันธพาล ไม่กระทำผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี รวมทั้งไม่ประพฤติตนอันเป็นภัยต่อสังคมหรือบริษัท” การที่โจทก์นำภาพถ่ายเปลือยของหญิงและภาพถ่ายการร่วมประเวณีระหว่างหญิงดังกล่าวกับโจทก์ที่โจทก์บันทึกไว้เปิดเผยแพร่เพื่อประจานฝ่ายหญิงนั้นเป็นการกระทำของผู้ที่มีจิตใจผิดปกติก่อนคนธรรมดาจะพึงกระทำและการกระทำของโจทก์ปรากฏเป็นข่าวทางหนังสือพิมพ์รายวัน โดยในข่าวระบุว่าโจทก์เป็นพนักงานฝ่ายช่างของจำเลย จึงย่อมกระทบต่อเกียรติและชื่อเสียงของจำเลย ถือว่าโจทก์ไม่รักษาเกียรติและชื่อเสียงของจำเลย และยังเป็นการประพฤติชั่ว รวมทั้งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและศีลธรรมอันดีอีกด้วย แม้โจทก์จะกระทำนอกสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงาน ก็เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

\*นิติกรชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

\*\*นิติกรปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำพิพากษาฎีกานี้ การประพาดพิงชั่วปรากฏเป็น  
 ชาวในหนังสือพิมพ์รายวัน จึงกระทบต่อเกียรติและ  
 ชื่อเสียงขององค์กร แต่คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๖๐๙/  
 ๒๕๔๒ แม้จะไม่ปรากฏเป็นชาวในหนังสือพิมพ์รายวัน  
 แต่เป็นที่รู้จักทั่วไปในหมู่พนักงานของโรงแรมจำเลย  
 การกระทำของโจทก์และชายชู้ย่อมส่งผลกระทบต่อ  
 โดยตรงต่อการปกครองบังคับบัญชาพนักงานโรงแรม  
 ของจำเลย รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรมจำเลยด้วย  
 คดีนี้โจทก์อ้างว่า พฤติกรรมการกระทำไม่ได้เกิดใน  
 สถานที่ทำงานหรือในเวลาทำงาน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า  
 “... แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณสถานที่ทำงาน  
 หรือในเวลาทำงานก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติ  
 และเป็นการประพาดพิง ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรม  
 อันดีอย่างร้ายแรง” และคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๗๔/  
 ๒๕๕๗ วินิจฉัยว่า “... การประพาดพิงนั้นมิได้หมายถึง  
 เฉพาะความประพาดพิงในขณะปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น ย่อม  
 หมายรวมถึงความประพาดพิงที่พึงต้องปฏิบัติ  
 โดยทั่วไปด้วย”

กรณีข้าราชการ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่  
 ๓๓๒/๒๕๔๙ วินิจฉัยว่า “ข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่  
 ของรัฐกระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพาดพิง  
 ไม่ว่าจะเป็นการกระทำในฐานะส่วนตัวหรือในตำแหน่ง  
 หน้าที่ราชการย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียง  
 และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน  
 ทั้งสิ้น”

ส่วนการพิจารณาว่า การกระทำใดเป็น  
 พฤติชั่วหรือไม่ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่  
 ๓๔๐/๒๕๕๙ วินิจฉัยว่า “การพิจารณาว่าการกระทำ  
 อันใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพาดพิงอย่างร้ายแรงตาม  
 มาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (เดิม ซึ่งตรงกับมาตรา ๘๕ (๔)  
 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑)

จะต้องพิจารณาถึงเกียรติของข้าราชการผู้นั้น และ  
 ความรู้สึกของสังคมที่มีต่อการกระทำของข้าราชการ  
 ผู้นั้นประกอบกับเจตนาในการกระทำโดยคำนึงถึง  
 พฤติการณ์ของข้าราชการผู้นั้นว่าได้กระทำการอัน  
 ทำให้ราชการได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์ชื่อเสียง  
 หรือไม่”

### ๓. บทสรุป

การกระทำอันได้ชื่อว่า “เป็นผู้ประพาดพิง” ซึ่ง  
 เป็นความผิดวินัยนั้น แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณ  
 สถานที่ทำงาน ในเวลาทำงาน หรือกระทำในฐานะ  
 ส่วนตัว ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและเป็นการ  
 ประพาดพิง และการเป็นผู้ประพาดพิงยังส่งผลกระทบต่อ  
 เกียรติและชื่อเสียงขององค์กรและเพื่อนร่วม  
 วิชาชีพอีกด้วย

การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณจะเป็น  
 การบังคับ “จิตใจ” ให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
 เป็น “ผู้มีคุณธรรม” และในที่สุด “เป็นผู้มีจริยธรรม”  
 ที่สามารถเลือกแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสมกับ  
 สถานการณ์