

“ความ (อ)...ยุติธรรม”

กับการพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการ

โดย นางสาวปรานี สุขศรี

พนักงานคดีปกครอง ๗

สำนักวิชาการและความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานศาลปกครอง

ในที่สุดปีงบประมาณ ๒๕๕๑ ก็สิ้นสุดลง พร้อมๆ กับการย่างก้าวสู่ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๕๑) ก็ต้องขอแสดงความยินดีกับข้าราชการหลายท่าน ไม่ว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น หรือได้รับการโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามที่ต้องการก็ตาม และขณะเดียวกันก็ต้องขอแสดงความเสียใจกับข้าราชการอีกหลายท่านที่อาจรู้สึกผิดหวังและเศร้าใจกับสภาวะการณ์ของการใช้อำนาจของผู้มีอำนาจในช่วงเวลาดังกล่าว

หากการใช้อำนาจเป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม ก็ควรจะเป็นเรื่องปกติที่ข้าราชการต้องยอมรับและร่วมปิติยินดีกับเพื่อนข้าราชการด้วยกัน แต่หากการใช้อำนาจเป็นเครื่องหมายที่สะท้อน “ความอยุติธรรม” แม้หลายคนจะจำยอมรับผลของการใช้อำนาจ จะด้วยความเข้าใจถึงสภาวะการณ์ของการใช้อำนาจที่ยึดโยงกับพรรคพวกหรือผลประโยชน์ตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหรือจำยอมเพราะ “ปลง” กับเหตุผลที่ผู้มีอำนาจมักหยิบยก “ความเหมาะสม” ขึ้นกล่าวอ้างอยู่เสมอๆ จนจิตได้สำนึกคุ้นชินว่านั่นคือความถูกต้องชอบธรรมที่สุดแล้วโดยไม่จำเป็นต้องเรียกร้องหา “ความยุติธรรม” อีกต่อไปก็ตาม ภาวะจำยอมดังกล่าว ย่อมจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความไว้วางใจและประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรที่มีหน้าที่รับใช้กิจการบ้านเมืองเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนทั้งประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

แน่นอนที่สุด คงไม่มีข้าราชการใด ฟังพอใจกับ “ความอยุติธรรม” ของการใช้อำนาจดังที่กล่าวและยังเชื่ออีกต่อไปด้วยว่าการใช้อำนาจที่บิดเบี้ยวไปจากกรอบของความยุติธรรมจะไม่ยั่งยืนจนคนรุ่นหลังเห็นดีเห็นงาม กระทั่งกลายเป็น “วัฒนธรรมของความ (อ)...ยุติธรรม” เพราะสังคมโลกปัจจุบัน นับวันจะรังเกียจการใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของตนหรือพวกพ้อง ยึดเอา “ระบบอุปถัมภ์” เป็นหลักในการใช้อำนาจโดยมิได้เหลียวแลด้วยทกฏหมายที่วางไว้ให้ปฏิบัติหรือหาช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อสร้างความชอบธรรมในการตัดสินใจ

ดังจะเห็นได้จากวิวัฒนาการทางด้านการบริหารการยุติธรรมไทยในปัจจุบันต่างจากสมัยก่อนอย่างสิ้นเชิง เพราะเดิมนั้นกระบวนการยุติธรรมไทยมุ่งเน้นการสร้างรากฐานและความมั่นคงให้กับรัฐ สิทธิเสรีภาพและความชอบธรรมของปัจเจกชนเป็นเรื่องรอง แต่สมัยปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ (ที่เรียกว่า ฉบับประชาชน) หรือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ (ที่เรียกว่า ฉบับประชามติ) ได้รับรองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

ของประชาชนมากมายหลายประการ จนกระทั่งส่งผลให้เกิดการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพและความถูกต้องชอบธรรมผ่านองค์กรในกระบวนการยุติธรรมหรือเวทีสาธารณะต่างๆ มากมาย การเกิดขึ้นของรัฐธรรมนูญทั้งสองฉบับดังกล่าว จึงย่อมเป็นบทพิสูจน์ที่ดีว่ากระบวนการยุติธรรมไทยได้ปรับเปลี่ยนบทบาทต่อการให้คุณค่าของความเป็นมนุษย์ว่ามีชีวิตอยู่ที่จะรองรับ “ความ (อ)...ยุติธรรม” ของการใช้อำนาจอีกต่อไป

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ประเทศไทยมีการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตย “หลักนิติธรรม” หรือ “หลักนิติรัฐ” (The Rule of Law) ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้มีอำนาจทั้งหลายพึงตระหนักว่ากฎหมายนั้น “เป็นใหญ่ในแผ่นดิน” ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันทั้งสิ้น ผู้มีอำนาจจึงไม่สามารถที่จะใช้อำนาจนอกเหนือหรือเกินขอบเขตวัตถุประสงค์ของกฎหมายหรือใช้อำนาจโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือไม่สุจริตบิดเบือนหลักการที่ถูกต้องชอบธรรมและหากยังขึ้นกระทำในลักษณะดังกล่าว ผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายย่อมสามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อองค์กรตุลาการ คือ “ศาลปกครอง” ให้เพิกถอนการกระทำและเรียกค่าเสียหายจากการกระทำละเมิดเพื่อยุติ “ความอยุติธรรม” ที่เกิดขึ้นนั้นได้

ดังเช่นคดีที่ศาลปกครองได้มีคำพิพากษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการ อันเนื่องจากการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อไปนี้

ตัวอย่างกรณีที่ ๑ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔๑/๒๕๔๘ ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอน ตามวิธีการประเมินความดีความชอบของข้าราชการ ไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทราบและใช้อำนาจพิจารณาความดีความชอบเพียงฝ่ายเดียวแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีเพียงครั้งขึ้น

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ตามข้อ ๘ ของกฎ ก.ค. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้กำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าจะต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด มาประกอบการพิจารณา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น โดยประเมินตามหัวข้อที่กำหนด แล้วให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาที่หน่วยราชการนั้นๆ กำหนด ทั้งนี้ ให้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยระยะเวลาในการประเมินห่างกันพอสมควรและเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินจะต้องแจ้งการประเมินผลและผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจง ให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลและผลการประเมินดังกล่าว ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวจะทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ อีกทั้ง ยังให้โอกาส

ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสทราบผลการประเมินเพื่อการโต้แย้งหรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า “ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งนี้อย่างบังคับบัญชาขั้นต้นของผู้ฟ้องคดี ไม่ได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค. กำหนด” จึงทำให้ผู้ฟ้องคดีขาดโอกาสที่จะได้รับทราบผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และหากจัดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง กับแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบผลการประเมินตั้งแต่ครั้งแรกก็จะทำให้ผู้ฟ้องคดีได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินทราบ ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีนี้จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างกรณีที่ ๒ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๑๓๒/๒๕๔๘ เลขาธิการสภาการศึกษา (เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (เดิม)) (ผู้ถูกฟ้องคดี) มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และไม่ปรากฏความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ผู้ฟ้องคดีจึงฟ้องขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวและให้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีมากกว่า ๐.๕ ขั้น ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะรายผู้ฟ้องคดี เนื่องจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีที่ผู้ถูกฟ้องคดีส่งต่อศาลในครั้งหลังแตกต่างหรือขัดแย้งกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามที่ถูกผู้ฟ้องคดีส่งศาลในครั้งแรก กรณีจึงไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้และเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาเพิ่มเติมในเรื่องระยะเวลาการดำเนินการตามคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่คำพิพากษาดังกล่าวถึงที่สุด

คดีตัวอย่างทั้งสองเรื่องข้างต้น ชี้ชัดถึงกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดและแม้จะเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ก.ค. แต่ก็มีได้มีความแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่อย่างใด เช่น การให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีขึ้นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นมาตรฐานประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือให้ข้าราชการที่มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดจิตสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่าง

จากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ฉะนั้น เมื่อกฎ ก.พ. กำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้แล้ว โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้ใช้อำนาจจึงต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าว ถึงแม้กฎหมายจะให้ เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจ ก็ควรที่จะใช้ดุลพินิจอย่างเหมาะสมภายใต้เจตนารมณ์และหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่กฎหมายให้อำนาจไว้ มิใช่ใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือใช้อำนาจโดยมโนคติ ลำเอียงหรือเพื่อประโยชน์ของตนหรือพรรคพวก เพราะการกระทำเช่นนั้น นอกจากจะก่อให้เกิด “ความ (อ)...ยุติธรรม” ต่อความรู้สึกรับรองของข้าราชการผู้ใดคนหนึ่งแล้ว ยังเป็นตัวเร่งให้ข้าราชการในองค์กรซึ่งเป็นองค์การสำคัญและมีคุณภาพสูญเสียกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถอีกด้วย

ตัวอย่างกรณีที่ ๓ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๓๔/๒๕๔๘ ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘ ได้รับเงินเดือนหรือเสียหายเนื่องจากอธิบดี (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑) ไม่แต่งตั้งให้ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งบุคลากร ๘ (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) แต่กลับมีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง นาง ว. ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งบุคลากร ๗ ขึ้นดำรงตำแหน่งบุคลากร ๘ (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ฟ้องคดีและเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ว่าในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในกรม ให้ อ.ก.พ. กรมมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยให้พิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติ การรับราชการของแต่ละคนกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง ประกอบกับหนังสือของสำนักงานปลัดกระทรวงกำหนดว่าการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ให้นำรายชื่อของข้าราชการระดับ ๗ ที่มีคุณสมบัติเข้าหลักเกณฑ์การแต่งตั้งมาประเมินด้วย คือ ด้านอาวุโส ด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะการบริหารงาน และการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๘ กระทำได้ ๒ วิธี (๑) การสรรหาโดยการโยกย้ายข้าราชการระดับ ๘ มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งผู้ฟ้องคดีอยู่ในเกณฑ์นี้ด้วย (๒) โดยการเลื่อนข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทั้ง ๒ กลุ่มใช้เกณฑ์เดียวกันและครบถ้วนหลักเกณฑ์ทุกด้านและมีการเปรียบเทียบวัดค่าเป็นคะแนน ผลปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้ ๑๑๗.๑๐๘ คะแนน ขณะที่ นาง ว. ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ ๗ ได้ ๑๒๓.๕๕๘ คะแนน และไม่ปรากฏว่ามีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด และนอกจากนั้นในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนอกจากจะต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและผลงานแล้วยังจะต้องพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนศักยภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย เมื่อผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากร ระหว่างปี ๒๕๓๔ – ปี ๒๕๓๗

และนาง ว. ดำรงตำแหน่งบุคลากรระดับ ๓ จนถึงระดับ ๗ รวมเวลา ๒๑ ปี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว ย่อมเห็นได้ชัดว่า นาง ว. มีประสบการณ์ในสายงานบุคลากรมากกว่า ย่อมมีความเข้าใจในหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานในสายงานนั้นได้ดีกว่าหรืออีกนัยหนึ่งมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งได้ดีกว่าซึ่งหมายความว่ามีความเหมาะสมมากกว่า แต่ก็ยังเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งเท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยรวมยังปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คะแนนต่ำกว่า นาง ว. และต่ำกว่า นาง จ. ดังนั้น การที่อธิบดีนำเรื่องอาชญากรรมมาพิจารณาประกอบการแต่งตั้งแล้วเลือกนาง ว. ซึ่งมีอายุงานมากกว่า จึงมีเหตุผลสมควรอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบ

คำพิพากษาทั้งสามกรณีข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงการใช้อำนาจที่แตกต่างกัน และนำมาซึ่งการยุติ “ความ (อ)...ยุติธรรม” ที่แตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีนี้สามเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นไปด้วยความรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วนรอบด้าน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด มิได้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด แม้ในการใช้อำนาจจะทำให้ข้าราชการบางคนได้รับผลกระทบกระเทือนและรู้สึกถึง “ความยุติธรรม” บ้าง แต่แรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นในความรู้สึกของบรรดาข้าราชการ ย่อมไม่รุนแรงพอที่จะทำให้การดำรงอยู่ขององค์กรสั่นคลอนหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดน้อยลงได้ง่ายๆ ในทางตรงกันข้าม กลับจะเกิดเป็นแรงหนุนผลักดันและส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กรได้รับความไว้วางใจจากสังคมทุกภาคส่วนและประสบผลสำเร็จจากการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

ฉะนั้น จึงเป็นบทพิสูจน์ได้ว่า การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องชอบธรรมหรือใช้อำนาจที่แฝงไว้ด้วย “ความ (อ)...ยุติธรรม” มิได้ยั่งยืนหรือก่อให้เกิดความสงบสุขต่อใครคนใดคนหนึ่งเลย และในที่สุดหากข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของศาลซึ่งเป็นองค์กรวินิจฉัยความถูกต้องชอบธรรม ผู้ใช้อำนาจก็จำเป็นต้องสะสางปัดกวาดสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ถูกต้อง “ยุติธรรม” ตามคำพิพากษาผลที่ตามมาคือการสูญเสียทั้งเวลาในการบริหารจัดการบ้านเมืองและงบประมาณแผ่นดินซึ่งเป็นภาษีของประชาชนทุกคน และหากผู้มีอำนาจประกาศก้องที่จะขจัด “ความยุติธรรม” ที่แฝงมากับกระบวนการพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการ ล้มเลิกหรือสนับสนุนส่งเสริมให้ “วัฒนธรรมของความ (อ)...ยุติธรรม” ไม่ถูกบ่มเพาะในจิตสำนึกของคนรุ่นหลังเสียแต่วันนี้ กระบวนการยุติธรรมไทยมิใช่เพียงการเปลี่ยนผ่านไปสู่การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างแท้จริงเท่านั้น หากแต่จะส่งผลให้สังคมประเทศได้รับการพัฒนาด้านอื่นๆ อย่างทัดเทียมหรืออาจจะก้าวล้ำนำหน้านานาอารยะประเทศอีกด้วย