

ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี
การพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

จำเอก สมใจ ชุ่มพะลัย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายมหาชน สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Problems of the Discipline of Local Officials: A Case Study
on the Consideration of Appeals of Provincial Personnel
Administration Bodies**

PO.1 Somjaie Shoompalai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Public Law
School of Law
Sukhothai Thammathirat Open University
2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น:
ศึกษาเฉพาะกรณีการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กร
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

ชื่อและนามสกุล จำเอก สมใจ ชุ่มพะลีย์

วิชาเอก กฎหมายมหาชน

สาขาวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สุวรรณพานิช

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สุวรรณพานิช)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ลาวัลย์ หอนพรัตน์)



(รองศาสตราจารย์วารุฒิ เทพทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะ
กรณีการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
ผู้ศึกษา จำเอก สมใจ ชุ่มพะลัย รหัสนักศึกษา 2564001010 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย สุวรรณพานิช **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (2) ศึกษาหลักกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด และ (3) เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากวิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความ วารสาร บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ จากเว็บไซต์ต่างๆ ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า (1) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด มีลักษณะซ้ำซ้อน กล่าวคือองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีอำนาจพิจารณาคำสั่งลงโทษทางวินัย ขณะเดียวกันก็มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในกรณีเดียวกันอีก จึงเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง ขัดกับหลักความเป็นกลางในการพิจารณาทางปกครอง (2) บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย ตลอดจนการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นยังไม่มีองค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันคือ อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ และองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และ (3) เสนอให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้เป็นองค์กรที่มีอำนาจกึ่งตุลาการ โดยเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือน

คำสำคัญ ข้าราชการท้องถิ่น การอุทธรณ์ องค์กรบริหารบุคคลระดับจังหวัด

Independent Study title: The Problems of the Discipline of Local Officials: A Case Study on the Consideration of Appeals of Provincial Personnel Administration Bodies

Author: PO.1 Somjaie Shoopalai; **ID:** 2564001010; **Degree:** Master of Laws;

Independent Study advisor: Dr. Thawatchai Suwanpanich, Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The objective of this independent study is to (1) study the concept of appeal consideration of the provincial local personnel administration bodies, (2) study the important legal principles relating to the consideration of appeals by the provincial personnel administration bodies at the provincial level, and (3) propose appropriate guidelines in resolving the problem of consideration of appeals of the local personnel administration bodies at the provincial level.

This independent study is a qualitative research by means of documentary research from theses, books, articles, journals, relevant legal provisions including other information from various websites on the internet relating to the disciplinary actions of the local government organizations.

The results of the study showed that: (1) The consideration of appeal against the orders of the personnel administration bodies at the provincial level relevant to disciplinary actions are repetitive under the wording of law that is to say, the provincial personnel administration body has the power to consider disciplinary action and at the same time, it has the power to consider appeal against the disciplinary orders of the local government officials in the same case. Therefore it is deemed to consider their own discretion which is contrary to the principles of neutrality in administrative considerations. (2) The law relating to the investigation, disciplinary action as well as appeal and consideration of appeal against the disciplinary action orders of the local government officials has no provision on body that protects the moral system. The body that is responsible for appeals against the disciplinary order of the local government officials is the Sub-Committee on Appeals and Complaints and provincial personnel administration organizations; and (3) the author proposes to have a committee to protect the moral system of the local government officials responsible for considering the appeal against the disciplinary order of the local government officials to be a body with semi-judicial power similar to the same body by comparing with that of the civil servants.

Keywords: Local officials, Appeal, Provincial Personnel Administration Bodies

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย สุวรรณพานิช ซึ่งได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ทั้งในด้านข้อมูลทางวิชาการ ข้อมูลทางกฎหมาย ตลอดจนแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบ ครอบคลุม ตรงประเด็น รวมทั้งยังคอยให้กำลังใจผู้เขียน จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์อย่างมีคุณภาพ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ลาวัณย์ หอนพรัตน์ และอาจารย์ภรมาภา อุดมวัฒน์ทิว ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ท่านอาจารย์ทั้งสอง ได้ชี้แนะแนวทางและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปรับปรุงการเขียน การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้แก่ผู้เขียน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงให้มีเนื้อหา ที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ นอกจากนี้ท่านอาจารย์ยังได้ให้ความกรุณาตรวจเล่มและชี้แนะแนวทาง วิธีการแก้ไขจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยสนับสนุน คอยให้กำลังใจและคอยอยู่เคียงข้าง ผู้เขียนเสมอมา อันเป็นแรงผลักดันให้ผู้เขียนประสบความสำเร็จในทุกเรื่อง รวมทั้งประสบความสำเร็จ ในด้านการศึกษา

สมใจ ชุ่มพะลัย

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
3. ขอบเขตของการศึกษา	6
4. คำนียามศัพท์เฉพาะหรือคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา	7
5. วิธีดำเนินการศึกษา	7
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	8
1. ความหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	8
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	12
2.1 ความมุ่งหมายของวินัย	14
2.2 ความสำคัญของวินัย	16
2.3 ประเภทของวินัย	17
2.4 ข้อแตกต่างระหว่างวินัยกับกฎหมายอาญา	18
3. ทฤษฎีและหลักสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	21
3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	21
3.2 หลักสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	24
บทที่ 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย	40
1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	41
1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการพลเรือน	41
1.2 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. ข้อควรพิจารณากรณีที่ต้องสอบสวนทางวินัย	67
2.1 อำนาจในการสอบสวนทางวินัย	67
2.2 องค์ประกอบ คุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน	68
2.3 สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา	71
2.4 การรายงานการสอบสวนทางวินัย	72
2.5 การพิจารณาโทษทางวินัยของผู้บริหารท้องถิ่นและองค์การบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด	74
3. การตรวจสอบคำสั่งลงโทษทางวินัย	78
3.1 กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย	78
3.2 กรณีไม่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย	85
บทที่ 4 ปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	88
1. ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นกลางขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย	88
2. ปัญหาของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง	92
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	94
1. บทสรุป	94
2. ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	104
ประวัติผู้ศึกษา	144

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีผลใช้บังคับ ตามมาตรา 283 วรรคหนึ่งของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวก็ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 284 วรรคหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2557 มาตรา 4 มาตรา 5 ให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค บรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับการคุ้มครองตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ย่อมได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ประกอบกับเมื่อไม่มีบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้บังคับแก่กรณีใด ให้การทำการนั้นหรือวินิจฉัยกรณีนั้นไปตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนั้น ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จะถูกยกเลิกแล้วก็ตาม บทบัญญัติเกี่ยวกับความเป็นอิสระของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังคงอยู่เนื่องจากเป็นประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำหรับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น และให้มีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลดังกล่าวแต่ละชั้น พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานกลางของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) การกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท (ก.จ., ก.ท., ก.เมืองพัทยา และ ก.อบต.) ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.เมืองพัทยา และ ก.อบต.จังหวัด) ให้สอดคล้องกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น

วินัยเป็นกฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามหากฝ่าฝืนอาจได้รับโทษ ซึ่งโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.เมืองพัทยา และ ก.อบต.จังหวัด) ดังกล่าวมี 5 สถาน คือภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ซึ่งเป็นกรณีวินัยไม่ร้ายแรง ปลดออกและไล่ออก กรณีวินัยร้ายแรง การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพ และประสิทธิภาพ ของข้าราชการและมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัล ซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวกภายใต้แนวคิดที่ว่า ข้าราชการที่ดี มีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามสมควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่นต่อไป

ดังนั้นวินัยข้าราชการ จึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนจะต้องรู้เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจะอ้างไม่รู้วินัย ไม่รู้ระเบียบกฎหมายเพื่ออ้างให้ตนพ้นจากความรับผิดชอบไม่ได้ ซึ่งส่วนใหญ่ ข้าราชการมักไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ วินัยเป็นเรื่องละเอียดอ่อน นอกจากมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คณะกรรมการกลางข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ที่เป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแล้ว ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง หนังสือเวียน ธรรมเนียมปฏิบัติ และนโยบายของรัฐบาล เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการลงโทษผู้กระทำความผิดทั้งวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด¹

¹ ธนิต แท่นปาน, ปัญหากฎหมายในกระบวนการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, การศึกษาอิสระปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, หน้า 4

วินัยเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลที่ช่วยพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม และป้องกันข้าราชการให้เกิดความสำนึกในเรื่องวินัยเพื่อไม่ให้กระทำผิด วินัยเป็นเรื่องสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติที่แท้จริงแล้วการดำเนินการทางวินัยมุ่งเน้นเพื่อปราบปรามข้าราชการผู้ที่กระทำผิด ข้อบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ หลักการที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ เน้นมาตรการลงโทษ เพื่อเป็นการขู่ให้ข้าราชการเกิดความเกรงกลัวเป็นเครื่องมือที่รัฐใช้ควบคุมข้าราชการให้ประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผน ระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของข้าราชการที่ถูกจำกัด ขาดสิทธิ เสรีภาพ เช่น บุคคลทั่วไปที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างอิสระเสรีภายใต้กฎหมายบ้านเมือง ภายใต้กรอบของสิทธิเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ²

ความไม่เป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย สาเหตุสำคัญเกิดจากกระบวนการทางวินัย ที่ขาดหลักเกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมเพียงพอ กระบวนการดำเนินการทางวินัยที่ยังไม่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตามหลักสิทธิมนุษยชนในรัฐธรรมนูญ ตัวอย่างเช่น การร้องเรียนกล่าวหาที่ไม่ปรากฏผู้ร้องเรียน และปราศจากพยานหลักฐานอ้างอิงที่เป็นในลักษณะบัตรสนเท่ห์ ที่มีกรกล่าวหาหรือใส่ความกัน โดยการกล่าวอ้างบุคคลผู้รู้เห็น หรืออ้างตำแหน่งสถานที่ของการกระทำผิด อ่างวิธีการ กระทำความผิด ซึ่งยังไม่อาจเชื่อได้ว่ามีความจริงมากน้อยเพียงใด แต่ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เพราะมีมติคณะรัฐมนตรีเป็นแนวทางให้ดำเนินการทางวินัย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงเกียรติยศ ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ได้รับ คำติฉินนินทาว่าเป็นผู้กระทำความผิดจากสังคมรอบข้างต่างๆ ที่ข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏว่ามีการ กระทำความผิดตามที่ถูกร้องเรียนและกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งเป็นการล่วงละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพ ของข้าราชการ³

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ. 2539 เป็นกฎหมายที่วางหลักเกณฑ์ทั่วไป ในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การออกคำสั่งทางปกครองต่างๆ ว่าจะต้องเตรียมการและดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ ราชการของตน ขณะเดียวกันก็วางหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิประชาชนด้วย อันเป็นการ ยอมรับสถานะของประชาชนว่าเป็นผู้ทรงสิทธิ (subject) ในขอบเขตกฎหมายมหาชนสถานะ ของประชาชนมิใช่เป็นผู้อยู่ภายใต้การปกครองที่ไร้สิทธิ (object) อีกต่อไป ซึ่งเป็นการพัฒนา กฎหมายให้สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยภายใต้หลักนิติรัฐที่เรียกร้องให้การกระทำทุกอย่าง

² กฤษฎา ศิริสวัสดิ์, *กระบวนการวินัยข้าราชการครู*, การศึกษาอิสระปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547, หน้า 2

³ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 3

ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองนั้น จะต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายมีความถูกต้องเหมาะสมกับเรื่อง
ในกรณีเฉพาะราย จะไม่ให้ใช้อำนาจอย่างไรเหตุผลหรือเกินสมควรแก่เหตุหลักเกณฑ์ทั่วไปกำหนดไว้
ในกฎหมายฉบับนี้ จึงเป็นมาตรการสำคัญในการป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองใช้อำนาจ
ตามอำเภอใจ อันจะส่งผลให้คำสั่งทางปกครองต่างๆ มีความเป็นภาวะวิสัยมากที่สุด⁴

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อออกคำสั่งลงโทษทางวินัย
เป็นกระบวนการพิจารณาทางปกครอง ฉะนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
ที่ได้วางหลักเกณฑ์ทั่วไปในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองว่าจะต้อง
ดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติราชการ เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ
ของข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษให้สอดคล้องกับหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยภายใต้
หลักนิติรัฐ การกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความถูกต้องเหมาะสมกับข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี
จะไม่ใช้อำนาจอย่างไรเหตุผลหรือเกินกว่าเหตุ มีความเป็นกลางปราศจากอคติ การดำเนินการ
ทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรฐานทั่วไป และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์การบริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้อง มีปัญหากฎหมายหลายประการที่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ
ทางปกครอง พ.ศ. 2539 เกี่ยวกับความเป็นกลางของผู้มีอำนาจพิจารณาทางปกครอง คือ

**ประการแรก ปัญหาขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ในการพิจารณาอุทธรณ์
คำสั่งลงโทษทางวินัย อย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง**

ตามบทบัญญัติของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
ในแต่ละจังหวัด กำหนดว่า “.....กรณี เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอองค์การ
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย
และการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาให้ความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน
จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ
และเมื่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล
สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น.....” และ “.....การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์
ต่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์
และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด

⁴ กมลชัย รัตนสกาววงศ์, สาระสำคัญและหลักกฎหมายพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง, กรุงเทพมหานคร:
วิญญูชน, 2539, หน้า 207-208 อ้างใน ชาลชัย แสงศักดิ์, “คำอธิบายกฎหมายปกครอง”, 2552, หน้า 305-306

ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้
เป็นไปตามนั้น.....”

เมื่อพิจารณาข้อกฎหมายข้างต้นแล้ว เห็นว่าเมื่อคณะบุคคลดังกล่าวได้เคยพิจารณา
การลงโทษทางวินัยแล้วครั้งหนึ่ง เมื่อ ได้ให้ความเห็นในการพิจารณาอุทธรณ์เป็นครั้งที่สอง ซึ่งเป็น
การพิจารณาโดยองค์คณะบุคคลคณะเดียวกัน และเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเองจึงเป็น
การพิจารณาที่ซ้ำซ้อนย่อมเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

**ประการที่สอง ปัญหาของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่ร้ายแรง**

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดองค์ประกอบ
ของคณะกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แต่ละประเภทไว้ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เทศบาล และเมืองพัทยา และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
เป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในทางปฏิบัติปรากฏว่าผู้ว่าราชการจังหวัดได้อาศัย
อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกอบ
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติ
ราชการแทนในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งหน้าที่ของคณะกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ หรือไม่ให้ความเห็นชอบสำหรับการลงโทษทางวินัย
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนให้ความเห็นชอบ หรือไม่ให้ความเห็นชอบในการพิจารณา
อุทธรณ์ในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยด้วย

นอกจากที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษ
ทางวินัย ได้กำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา
การดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่เสนอความเห็น
เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย ต่อคณะกรรมการขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด อีกทั้ง
องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดยังมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์
และร้องทุกข์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
โดยมีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัยต่อองค์กรบริหาร
งานบุคคลระดับจังหวัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอีกทางหนึ่ง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่
เป็นประธานอนุกรรมการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออก
จากราชการ และคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ
กำหนดให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

เมื่อพิจารณาข้อกฎหมายข้างต้นแล้ว เห็นว่ามีปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับหลักความเป็นกลางดังนี้

1) เมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดได้เคยเสนอให้ลงโทษทางวินัยแล้วครั้งหนึ่ง ในฐานะที่เป็นประธานอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และได้ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมในฐานะที่เป็นประธานองค์การบริหารบุคคลระดับจังหวัดเป็นครั้งที่สอง ซึ่งเป็นการพิจารณาทางปกครองโดยผู้ที่ทำหน้าที่ประธานการประชุมเป็นบุคคลคนเดียวกัน และเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเองจึงเป็นการพิจารณาที่เข้าเงื่อนไขก่อให้เกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

2) เมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะที่เป็นประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ได้เคยพิจารณาอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์แล้วครั้งหนึ่ง การพิจารณานั้นไม่ว่าจะเห็นด้วยกับอุทธรณ์หรือไม่เห็นด้วยกับอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ก็ตาม และเสนอความเห็นต่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดซึ่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นเป็นประธานการประชุมเรื่องเดียวกันเป็นครั้งที่สอง จึงเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง เป็นการพิจารณาที่เข้าเงื่อนไขก่อให้เกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

2.2 เพื่อศึกษาหลักกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษามีขอบเขตอยู่ในเรื่องการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพิจารณาอุทธรณ์ขององค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด การพิจารณาอุทธรณ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน การพิจารณาอุทธรณ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบังคับใช้กฎหมายขององค์กรฝ่ายบริหาร

และคำวินิจฉัยชี้ขาดขององค์กรวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท รวมทั้งพิจารณาถึงหลักกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยและการพิจารณาอุทธรณ์ และเปรียบเทียบหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. คำนิยามศัพท์เฉพาะหรือคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หมายถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

5. วิธีดำเนินการศึกษา

รายงานฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ศึกษาวิเคราะห์จากวิทยานิพนธ์ หนังสือบทความ วารสาร งานวิจัย บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และคำวินิจฉัยขององค์กรวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ จาก Website ต่างๆ ทาง Internet ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อทราบแนวความคิดการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

6.2 เพื่อทราบหลักกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

6.3 เพื่อทราบหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.4 เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

บทที่ 2

ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

ความหมายของวินัย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย คำว่าวินัย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “discipline” ซึ่ง “Webster’s New World Dictionary of the American Language” อธิบายว่า discipline คือ

1) Training that develops self – control; character, or orderliness and efficiency. (การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการควบคุมตนเอง อุปนิสัยหรือความเป็นระเบียบ และประสิทธิภาพ)

2) The result of such training: self – control; orderly conduct (ผลของการฝึกอบรมดังกล่าว คือ การควบคุมตนเอง ความประพฤติที่เป็นระเบียบ)

3) Acceptance of or submission to authority and control. (การยอมรับหรือปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม)

4) Treatment that corrects or punishes (ปฏิบัติการเพื่อแก้ไขความประพฤติหรือลงโทษ)
พ.อ.ปิ่น มุทุกันต์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ และอธิบดีกรมการศาสนาอธิบายว่า วินัย มาจากมูลศัพท์เดิมว่า วิ + นิ

นิ แปลว่า นำไป

วิ แปลว่า วิเศษ แจ่ม ต่าง

เมื่อนำเอาคำว่า วิ กับ นิ มารวมกันเป็น วินัย ก็แปลออกมาเป็นความหมายได้ 3 ประการ ดังนี้

นำไปดี (วิเศษ) นำไปแจ่ม นำไปต่าง ซึ่ง พันเอก ปิ่น มุทุกันต์ อธิบายความหมายของวินัย ต่อไปว่า วินัย เป็นแบบของคน คนทุกคนที่ฟอร์มตัวอยู่ในวินัยแล้วเป็นคนดีทั้งนั้น ยกตัวอย่างเช่น ดิน หิน ปูน หรือเศษโลหะที่เราเหยียบย่ำ โยนทิ้งน้ำ ถ้านำมาปั้นหลอมเข้าแบบเป็นพระพุทธรูปแล้ว ก็กลายเป็นของดีที่ ทุกคนเคารพกราบไหว้ คนเราก็มีแบบ แบบของคนเรียกว่า “วินัย” วินัยจึงเป็นแบบที่ปั้นหลอมคนให้เป็น คนดี

วินัยจึงเปรียบเสมือนแสงสว่างที่จะส่องให้เห็นภายในจิตใจคนว่าจะดีแค่ไหน จึงจะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น พลเรือน ทหาร ตำรวจ หรือฝ่ายใดๆ ก็ตาม ถ้าไม่อยู่ในวินัยหรือไม่มีวินัยแล้ว ก็ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือหรือศรัทธาเชื่อถือของคนทั่วไป วินัยจึงเป็นเครื่องชี้วัดคั่นระหว่างชั้นของคน แม้คนที่ทำงานอย่างเดียวกันแต่ต่างชั้นกัน เช่น กลุ่มคนที่ช่องสุมนคนจำนวนมาก มีอาวุธยุทธโศปกรณ์ไว้ครอบครอง เพื่อใช้ต่อสู้กับคนอื่นจำนวนมากมาย กลุ่มที่มีระเบียบวินัยเราก็เรียกว่า กองทหาร หรือกองตำรวจ ฝ่ายที่ไม่มีวินัยเราเรียกว่า กองโจร หรือกลุ่มผู้ที่เที่ยวก่อกวนจู่โจมคนอื่นออกบิณฑบาตเลี้ยงชีพ ถ้าเป็นผู้รักษาศีลเคร่งครัดในวินัยของพระสงฆ์ ที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ 227 ข้อ เราเรียกว่า พระภิกษุ แต่คนที่ไม่มีศีลไม่อยู่ในวินัยสงฆ์ แต่ขอผู้อื่นเพื่อเลี้ยงชีพ เราเรียกว่า ยาจก หรือขอทาน วินัยจึงเป็น เครื่องชี้วัดคั่นแสดงชั้นของคน

Joseph Kingsbury อธิบายว่า “วินัยหมายถึงการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล อาจทำได้สองวิธี กล่าวคือ วิธีที่หนึ่งโดยทางกฎข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง ส่วนวิธีที่สองโดยทางการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบ”⁵

Paul Preston และ Thomas Zimmerer ให้ทัศนะไว้ว่า “วินัยมีความหมายที่อธิบายกันไว้หลายทาง ซึ่งดูเหมือนว่า ทุกทางจะพุ่งไปยังพฤติกรรมที่คล้อยตามกฎและระเบียบ”⁶

Leon Megginson อธิบายว่า “คำว่า “discipline” มาจากคำว่า “disciple” แปลว่า “follower” (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่าวินัยดีเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี (good leadership) เมื่อพูดถึง “discipline” จะมีความหมายตามแต่จะมอง ซึ่งแตกต่างกันเป็น 3 แง่ คือ

1) discipline ในลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง (self-control) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งอาจเรียกว่า “Self-discipline” (อัตวินัย)

2) discipline ในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ (Condition for orderly behavior) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์กรให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่างๆ เช่น สร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น

3) discipline ในลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม (Judicial due process) ในแง่นี้มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ทำผิด ทั้งนี้ โดยมีแนวคิดตั้งอยู่บนสมมุติฐาน 4 ประการ คือ

⁵ ประวิณ ฒ นคร, คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2528, หน้า 22-25

⁶ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 22-25

- (1) ข้อปฏิบัติต้องชอบธรรม
- (2) ลูกจ้างต้องรู้ชัดเจนว่าจะให้เขาปฏิบัติอย่างไร
- (3) นายจ้างมีสิทธิที่จะได้กำลังงานจากคนที่มีวินัยดีและร่วมแรงร่วมใจ
- (4) ผู้บริหารงานมีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืนระเบียบ

นฤดี ประมาภรณ์ ได้สรุปความหมายของวินัยไว้ว่า วินัยเป็นระเบียบหรือกฎข้อบังคับที่กำหนดขึ้นไว้ให้บุคคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากผู้ใดฝ่าฝืนถือว่ากระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษ⁷

สุเมธ เดียววิเศษ ได้ให้ความหมายวินัยไว้ 2 ประการ ดังนี้⁸

1) วินัย หมายถึง แบบแผนของความประพฤติที่บุคคลยึดถือปฏิบัติด้วยความรู้สึกของตนเองที่มีเหตุผลอันเกิดจากการเรียนรู้ ด้วยการเป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งทัศนคติของสังคมเป็นพื้นฐานรองรับความรู้สึกเช่นว่านั้นเป็นความประพฤติที่แสดงออก กระทำด้วยความสมัครใจปราศจากการบังคับใดๆ ทั้งสิ้น

2) วินัย หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับใดที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงานด้วยความเรียบร้อยเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

วินัยเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล (Personal Administration) คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์⁹

เมื่อนำคำอธิบายความหมายของวินัยจากแหล่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์และประยุกต์แล้วพอสรุปได้ว่า คำว่าวินัยมีความหมายที่อธิบายได้เป็นสองทาง คือ ความหมายในทางรูปธรรม และความหมายในทางนามธรรม

สำหรับความหมายในทางรูปธรรมนั้น หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบสำหรับคนในองค์การในวงการแต่ละแห่งซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้นว่าวินัย เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ

⁷ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 22-25

⁸ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 22-25

⁹ สุเมธ เดียววิเศษ, การบริหารบุคคลากรในโรงเรียน, ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529, หน้า 227

ในวงการข้าราชการครูก็มีวินัยข้าราชการครูเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการครู จากความหมายของวินัยในทางรูปธรรมดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นหลักในทางปฏิบัติได้ว่า

1) วินัยสำหรับคนในวงการต่างๆ อาจผิดแผกแตกต่างกันได้ การกระทำอย่างเดียวกันในวงการหนึ่งอาจถือเป็นความผิด แต่ในวงการหนึ่งอาจถือว่าเป็นความผิด

2) ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัยหรือไม่ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นการกระทำที่ผิดข้อปฏิบัติหรือผิดแบบของคนในวงการนั้นหรือไม่ ในวงการข้าราชการนิยามการกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดผิดวินัยหรือไม่ก็ต้องดูในเบื้องต้นก่อนว่ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ในเรื่องนั้นหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้ก็ไม่ผิด ถ้ามีข้อปฏิบัติกำหนดไว้และไม่ปฏิบัติตามนั้นก็ผิด

3) ในการกำหนดระดับโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยก็ต้องพิจารณากำหนดหนักเบาแตกต่างกันตามแบบของแต่ละวงการ เช่น ข้าราชการครูที่มีแบบกำหนดให้เป็นพ่อพิมพ์ แม่พิมพ์ของศิษย์ ถ้าทำผิดวินัยในกรณีคบชู้สาวหรือเล่นการพนันจะถูกลงโทษหนักกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ทำผิดอย่างเดียวกัน เป็นต้น

ส่วนความหมายในทางนามธรรมนั้น หมายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการ

- 1) การควบคุมตนเอง หรือ
- 2) ขอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา หรือ
- 3) มีความเป็นระเบียบ หรือ
- 4) อยู่ในแบบแผน

จากความหมายของวินัยในทางนามธรรมดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า วินัยที่ต้องการให้มีในตัวคนในวงการใดนั้นไม่ใช่ต้องการให้มีตัวข้อปฏิบัติหรือตัวแบบแผน แต่ต้องการให้มีการควบคุมตนเอง การปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ การอยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามผู้นำ การปฏิบัติตามการบังคับบัญชา หรือการมีความเป็นระเบียบ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเหล่านี้เป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานทางจิตใจ เพราะฉะนั้น การที่จะทำให้คนในวงการใดมีวินัยจึงต้องปรับพฤติกรรมต้องพัฒนาจิตใจ ต้องนำ ต้องกำกับด้วย มิใช่มุ่งแต่จะพัฒนาหาทางเขียนข้อปฏิบัติหรือระเบียบให้รัดกุมเพียงทางเดียวหรือคอยแต่จะลงโทษเมื่อมีผู้กระทำผิดเท่านั้น¹⁰

¹⁰ ประวิณ ฉ นกร, คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2528, หน้า 22-25

2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมศักดินา งานราชการถือเป็นงานของหลวงข้าราชการคือ ตัวแทนของพระมหากษัตริย์ที่ทรงมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งออกไปปกครองหัวเมือง มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามพระราชกำหนด และพระราชประสงค์ของพระมหากษัตริย์เป็นตัวแทนต่างพระเนตรพระกรรณ มียศฐาบรรดาศักดิ์ จึงมีสถานภาพในสังคมที่สูงส่งกว่าบุคคลทั่วไป มีลักษณะเป็นกลุ่มคนที่เรียกว่า “elite group” ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องสมควรหรือไม่ประการใดจึงย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อสถานภาพของการเป็นตัวแทนต่างพระเนตรพระกรรณของพระมหากษัตริย์ด้วย เมื่อประชาชนมีทัศนคติว่าพระมหากษัตริย์ต้องทรงไว้ซึ่งทศพิธราชธรรม ซึ่งจะทรงความสามารถที่จะปกครองไพร่ฟ้าประชาชนให้อยู่เย็นเป็นสุขได้ ข้าราชการทั้งหลายก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนโดยเจริญรอยตามพระยุคลบาท และประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในท่ามกลางธรรมเช่นเดียวกับที่พระมหากษัตริย์ทรงประพฤติปฏิบัติไว้เช่นกัน ฉะนั้น ข้าราชการจึงต้องมีหลักถือปฏิบัติในการครองตนเช่นเดียวกัน เช่น มีข้อกำหนดไว้ในบทที่ 108 แห่งกฎหมายแพ่งว่า “พระเจ้าอยู่หัวทรงตั้งผู้ใดให้เป็นอธิบดีศรีสมุหนายกหรือรักษาพระองค์ต้องมีสัจจวาไม้มักัดและต้องคำริตการอันจะเป็นประโยชน์แก่พระเจ้าอยู่หัว” หรือมีบทบัญญัติให้ข้าราชการกระทำการภายในขอบเขตที่พระมหากษัตริย์ทรงวางกรอบไว้ ห้ามทำความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนเป็นอันขาด ซึ่งกำหนดไว้ในบทที่ 3 แห่งพระอัยการอาญาหลวง พ.ศ. 1895 ความว่า “พระเจ้าอยู่หัวมิได้ตรัสใช้ให้ราชการใดๆ แต่ไปด้วยตนเองก็ดี หรือพระเจ้าอยู่หัวมิได้ตรัสใช้แต่อ้างว่าทรงใช้ก็ดี และไปกระทำการรุกรานผู้ข่มเหงไพร่ฟ้าเก็บเอาทรัพย์สินสิ่งของใดๆ ผู้นั้นมีความผิดฐานรุกรานผู้เกินเลยให้ลงโทษ 8 สถาน คือ ให้ฆ่าเสีย ให้ตัดปาก ให้ไหมจตุรคุณแล้วเอาตัวลงหลุมข้างให้ทวนด้วยลวดหนั่ง 25 ที แล้วจำใส่ตรไว้ ให้ไหมจตุรคุณแล้วเอาตัวออกจากราชการ ให้รับราชบาทแล้วไหมตรีคุณ ให้ไหมทวีคุณแล้วทวนด้วยหวาย 25 ที หรือให้ไหมลาหนึ่งแล้วทวนด้วยหลาย 15 ที” หรือมีบทบัญญัติให้ข้าราชการต้องปกครองประชาชนด้วยความเอาใจใส่ไม่รังแกประชาชนต้องปกครองเขาให้อยู่อย่างมีสุข ดังที่บัญญัติไว้ในบทที่ 36 แห่งพระอัยการอาญาหลวง พ.ศ. 1976 ความว่า “ไพร่ฟ้าอันอาศัยอยู่ในเสมาอาณาเขตจังหวัดเมืองใหญ่เมืองน้อยในถิ่นฐานบ้านนอกขอบชนบทท่านให้ปกครองเขาให้เขาอยู่สุขเย็นใจ มิให้ออกอกแก่เขา แม้นผู้ใดทำอกอกแก่เขาหรือทอนงศักดิ์ว่าตนมีศฐาศักดิ์ เห็นว่าเขาจะมีใส่เกล้าว่าเขาผิดเอาเขามาจำไว้ และรับราชบาทเอาสิ่งสินเข้าคนเขาก็ดี เห็นว่าเขาเป็นสมักรสมาอาศัย เขาใช่ประหังจิตประงอนตน ตนรุกรานผู้เอาเขาใส่สังขลิกปัญชรจำไว้ด้วยแรงตนเองก็ดี หรือว่าผิดถูกถูกเมียตน ตนจับมิได้เพียงแต่ได้ยินคำบอกเล่าก็เอาพี่น้องลูกหลานเข้าคนเพื่อฝูงของตนไปรุกรานผู้เอาเขามาทำเป็นสาหัสก็ดี ให้ลงโทษ 6 สถาน”

นอกจากจะมีการบัญญัติเกี่ยวกับวินัยในแง่ของการบริหารราชการแผ่นดินแล้วยังมีกฎหมายในส่วนที่ควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้อยู่ในกรอบของความดีงาม ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีและสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์อันสูงส่งของพระมหากษัตริย์ด้วย ดังตัวอย่างเช่นใน บทที่ 67 แห่งกฎหมายเทียรบาล พ.ศ. 2001 กำหนดไว้ว่า “ถ้าคบกันกินเหล้าในพระราชวังให้ดื่มเหล้าให้ร้อนกรอกปากแล้วจำไว้” หรือในบทที่ 125 แห่งกฎหมายเทียรบาล พ.ศ. 2001 กำหนดไว้ว่า “หญิงใดเอาเหล้าเข้าวังให้ทวนด้วยลวดหนัก 20 ที”

จากบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการในยุคสมัยนั้นเมื่อเป็นข้าราชการของพระมหากษัตริย์จึงมีกรอบควบคุมความประพฤติเอาไว้ในระดับสูง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติและพระราชกำหนดกฎหมายของบ้านเมืองอย่างเคร่งครัดมิอาจจะทำการใดๆ ได้เยี่ยงบุคคลทั่วไป นอกจากนี้บทวินัยในยุคสมัยดังกล่าวมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้ในลักษณะรุนแรง และบังคับเอาแก่เนื้อตัวร่างกายและทรัพย์สินของผู้กระทำความผิดเพื่อให้หลบจำและเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่นๆ

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา บทวินัยในกฎหมายดังกล่าวถูกกำหนดไว้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ การใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือก่อให้เกิดความเจริญแก่ราชการ ก็จะถูกกำหนดไว้เป็นหลักให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับต่างก็มีหลักการเช่นนี้มาโดยตลอด¹¹ คงมีความแตกต่างในรายละเอียด เป็นต้นว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 กำหนดคุณสมบัติการเข้ารับราชการจะต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี แต่ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476¹² การที่บทบัญญัติในเรื่องที่เกี่ยวกับวินัยถูกกำหนดไว้ชัดเจนเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรเช่นนี้ถือเป็นการจัดระบบการบริหารงานวินัยในลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม (judicial due process)¹³ สำหรับในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับวินัยนี้ จะได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย ประเภทของวินัย ข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายวินัยกับกฎหมายอาญา ดังนี้

¹¹ ปารณิ จันแฉ่ม, ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534, หน้า 12-14

¹² ประมุข สุวรรณภักดี, การสอบสวนเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529, หน้า 52-55

¹³ ปารณิ จันแฉ่ม, “อ้างแล้ว”, หน้า 14-15

2.1 ความมุ่งหมายของวินัย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2520 ว่า “อิสรภาพกับวินัย ซึ่งดูเผินๆ เหมือนกับเป็นสิ่งตรงข้ามกันนั้น แท้จริงเป็นของคู่กัน ทั้งจำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กันเพื่อให้ควบคุมกันอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะหวังผลที่ดีอันพึงประสงค์ไม่ได้ อย่างท่านทั้งหลายซึ่งมีความรู้ความคิด สติปัญญา สามารถที่จะสร้างประโยชน์ต่างๆ ได้พร้อมมูลอยู่นี้ ถ้าขาดวินัยก็อาจปล่อยตัวปล่อยใจให้เป็นไปตามความสะดวกสบาย ทำให้สูญเสียประโยชน์ที่พึงจะได้ไปเปล่าๆ เท่ากับได้เบียดเบียนทำลายตนเอง และทำลายผู้อื่นให้เสียหายด้วยอย่างน่าตำหนิที่สุด เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องใช้วินัยบังคับ คือ บังคับให้ทำความดี ความเจริญให้แก่ตน และเพื่อแผ่ความดีความเจริญนั้นแก่ผู้อื่นพร้อมกันไปด้วย”

William Spiegel และ Edward Schulz ให้ทัศนะว่า “จุดมุ่งหมายหลักของวินัยคือ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักเบื้องต้นของการจัดองค์การ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของกลุ่ม”

จากพระบรมราโชวาท และทัศนะของบุคคลดังกล่าวทำให้เห็นทางพิจารณาความมุ่งหมายของวินัย โดยแบ่งวินัยเป็นสองประเภท คือ วินัยส่วนตัวบุคคลกับวินัยของวงการต่างๆ

1) วินัยส่วนตัวบุคคล เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีความเจริญของตนเอง และส่งผลความดีความเจริญไปถึงส่วนรวมด้วยขอบเขตวินัยส่วนตัวบุคคลจึงอยู่ที่ความพอดีพอควรแต่สภาพการดำเนินชีวิตในสังคมของตัวบุคคล เช่น การตั้งใจประกอบอาชีพโดยสุจริต การทำสิ่งที่สังคมถือว่าควรทำ การไม่ทำในสิ่งที่สังคมถือว่าไม่ควรทำ

2) วินัยของวงการต่างๆ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนส่วนรวมในวงการนั้นๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการนั้นๆ จุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละวงการเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับวงการนั้นๆ

สำหรับวินัยของวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะนั้น เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนที่ประกอบวิชาชีพนั้นๆ และถือเป็นจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นด้วย ซึ่งนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของการประกอบวิชาชีพนั้นแล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของผู้ประกอบอาชีพนั้นอีกด้วย การรับราชการก็เป็นการประกอบอาชีพอย่างหนึ่ง วินัยข้าราชการจึงเป็นจรรยาวิชาชีพของข้าราชการด้วย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสองประการดังกล่าวคือ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ และเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการ

ความมุ่งหมายของวินัยนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้สองประการ คือ

1) ในกรณีที่มีปัญหาว่าควรจะกำหนดให้การกระทำอย่างไรเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับวงการใดหรือไม่ ก็ต้องนำจุดมุ่งหมายของวินัยของวงการนั้นมาพิจารณา กำหนดขอบเขต การกระทำใดที่จะเป็นทางขัดขวางหรือบั่นทอนการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการใด ก็อยู่ในขอบเขตของวินัยที่ควรกำหนดเป็นข้อห้ามในวงการนั้น การกระทำใดที่จะเป็นทางสนับสนุน หรือส่งเสริมการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการใดก็อยู่ในขอบเขตของวินัยที่ควรกำหนด เป็นข้อพึงปฏิบัติในวงการนั้น ในทางกลับกันการกระทำใดที่ไม่เป็นทางขัดขวางหรือสนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของวงการใด ก็ไม่อยู่ในขอบเขตของวินัยที่ควรจะกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับวงการนั้น แต่สำหรับวงการวิชาชีพอาจกำหนดวินัยให้กว้างกว่านั้น เพื่อธำรงศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นด้วยก็ได้

2) ในกรณีที่วินัยกำหนดไว้กว้างๆ ไม่ชัดเจน เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำอย่างไรอยู่ในขอบเขตของวินัยที่ว่านั้นหรือไม่ ก็ต้องนำจุดมุ่งหมายของวินัยของวงการนั้นมาเป็นแนวในการพิจารณา

วินัยข้าราชการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ เพื่อความเจริญของประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติ และเพื่อความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว ก็ควรกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อถึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ การกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าวก็ไม่ควรกำหนดเป็นวินัยข้าราชการ และในกรณีที่ข้อกำหนดวินัยเขียนไว้กว้างๆ ไม่ชัดเจน เช่น เขียนไว้ว่า “ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำอย่างไรเป็นการประพฤติชั่วที่ต้องห้ามตามนั้นหรือไม่ ก็ต้องวิเคราะห์ดูว่าการกระทำนั้นกระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชน หรือไม่ ถ้ากระทบถึงก็ต้องห้าม ถ้าไม่กระทบถึงก็ไม่ห้าม เช่น การจะพิจารณาว่าเสพสุราเป็นการประพฤติชั่วหรือไม่ ก็พิจารณาว่าการเสพสุรานั้นมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการหรือไม่ ถ้าเสพแล้วไม่มีเรื่องเสียหาย ไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ไม่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว แต่ถ้าเสพแล้วมีเรื่องเสียหายถึงทางราชการ กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว อนึ่ง ที่ว่ากระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการนั้นหมายถึงทั้งกระทบโดยตรงและกระทบโดยอ้อม กระทบโดยตรง เช่น เสพสุราจนเมาทำงานไม่ได้ หรือทำให้งานเสียหาย เช่นนี้กระทบถึงผลงานในหน้าที่หรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเจริญของประเทศหรือความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนโดยตรง

บางกรณีไม่กระทบถึงผลงานในหน้าที่แต่ทำให้เสียชื่อเสียง เช่น เมาสูราแล้วชกต่อยกันในที่ชุมนุมชน ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในข้าราชการผู้เป็นพนักงานของรัฐ ในการบริหารบ้านเมืองประชาชนจะไม่มีศรัทธาในรัฐบาล ซึ่งมีผลให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการจึงมีผลตามมาที่กระทบถึงความมั่นคงของชาติและความเจริญของประเทศโดยทางอ้อมจึงเข้าข่ายผิดวินัยเช่นกัน นอกจากนี้สำหรับวินัยข้าราชการยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการจึงอยู่ในขอบข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้¹⁴

2.2 ความสำคัญของวินัย

พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “พฤติกรรมของคนหมู่มากที่ไม่มีความรู้รักษาตัว หรือไม่มีวินัย จะเป็นเหมือนควายตาบอดที่เกี่ยวอยู่ในป่าดง”

พ.อ. ปิ่น มุกทุกันต์ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และอธิบดีกรมการศาสนา ให้ทัศนะว่า “วินัยจําแนกคนไปสู่ความดีความเจริญ คนที่จะก้าวไปสู่ความดีความเจริญต้องมีวินัยกำกับเสมอ คือ ต้องเว้นข้อห้ามบางอย่าง และทำตามคำสั่งบางประการ ตนจึงจะไปถึงที่หมายได้”

James Black ให้ทัศนะไว้ว่า “วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าปราศจากวินัยแล้ว องค์กรจะตั้งอยู่ไม่ได้”

จากพุทธพจน์ และทัศนะของบุคคลในวงการต่างๆดังกล่าว ทำให้เห็นว่าวินัยมีความสำคัญเป็นอันมากทั้งแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ส่วนรวม ตลอดจนแก่องค์กรหรือการบริหารงานและแก่หัวหน้างาน ในด้านส่วนตัวบุคคลนั้นวินัยจะเป็นเครื่องช่วยสร้างคุณธรรมความดีความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเองและยังส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็วนั้น ไปถึงหมู่คณะ ตลอดจนประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย ส่วนในด้านการบริหารงานนั้นวินัยจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับวินัยของคนที่ทำงานด้วยส่วนหนึ่ง เพราะผู้ทำงานทุกคนเปรียบเหมือนตัวจักรแต่ละตัวของหน่วยงาน หากตัวจักรคดๆ งอๆ หรือสนิมจับ หรือไม่กินเกลียวกับตัวจักรอื่น เครื่องจักรนั้นจะเดินไม่สะดวกหย่อนประสิทธิภาพ ฉะนั้น หากคนทำงานในหน่วยงานใดไม่มีวินัยงานของหน่วยงานนั้นก็เดินไม่สะดวกและหย่อนประสิทธิภาพ ค่อยประสิทธิผลฉะนั้น ถึงแม้คนจะมีความรู้ความสามารถดี แต่ถ้าหย่อนวินัยแล้วจะใช้งานไม่ได้ดีเท่าที่ควร วินัยจึงสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลในการบริหารประเทศ บริการความสะดวกระงับทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน จำเป็นที่จะต้องมิวินัยที่เข้มงวดกวดขันเป็นพิเศษเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับความร่วมมือจากประชาชนให้การบริหารราชการเป็นไปโดยเรียบร้อย ประหยัด มีประสิทธิภาพเพิ่มประสิทธิผล และประเทศเจริญก้าวหน้า ถ้าข้าราชการไม่มีวินัยดีพอจะทำให้ราชการเสียหาย

¹⁴ ประวิณ ฒ นคร, “อ่างแล้ว”, หน้า 26-28

งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หย่อนประสิทธิภาพ ไม่ประหยัดขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ฝ่ายบริหาร ดังที่ James Black ให้ทัศนะไว้¹⁵

2.3 ประเภทของวินัย

กฎหมายวินัยเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงข้อปฏิบัติ¹⁶ และข้อที่ต้องห้ามปฏิบัติไว้¹⁷ การไม่ปฏิบัติตามข้อที่ต้องปฏิบัติ หรือการปฏิบัติตามข้อที่ต้องห้ามปฏิบัติถือเป็นการกระทำผิดวินัย โดยการกระทำผิดวินัยแบ่งออกเป็นสองลักษณะด้วยกัน คือ เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง กับเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งความผิดวินัยทั้งสองลักษณะดังกล่าวมีประเภทของโทษที่แตกต่างกัน โดยโทษของความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนั้น ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ส่วนโทษของความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น ได้แก่ ปลดออก หรือไม่ออก

สำหรับประเภทของวินัยนั้น หากพิจารณาถึงข้อที่ต้องปฏิบัติและข้อที่ต้องห้ามปฏิบัติ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่าวินัยมี 5 ประเภทด้วยกัน คือ

2.3.1 วินัยต่อตนเอง เช่น หากข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง¹⁸

2.3.2 วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม¹⁹

2.3.3 วินัยต่อประชาชน เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน²⁰

2.3.4 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที

¹⁵ ประวีณ ณ นคร, คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา, กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., หน้า 30-31

¹⁶ เช่น มาตรา 82 (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ”

¹⁷ เช่น มาตรา 83(9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

¹⁸ มาตรา 85(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

¹⁹ มาตรา 82(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

²⁰ มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม²¹

2.3.5 วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ²²

2.4 ข้อแตกต่างระหว่างวินัยกับกฎหมายอาญา

หากพิจารณาในด้านของการบัญญัติกฎหมายระหว่างกฎหมายวินัยกับกฎหมายอาญาที่ต่างก็มีการบัญญัติถึงลักษณะของความผิดและกำหนดโทษไว้ในกฎหมาย และทั้งโทษตามกฎหมายวินัยกับโทษตามกฎหมายอาญาต่างก็มีลักษณะที่เป็นผลร้ายกับบุคคลที่ถูกลงโทษแล้ว ก็อาจจะกล่าวได้ในเบื้องต้นว่า กฎหมายวินัยกับกฎหมายอาญามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตาม หากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้วกฎหมายวินัยกับกฎหมายอาญาก็มีข้อที่แตกต่างกันในหลายประการ เป็นต้นว่า ขอบเขตการใช้บังคับของกฎหมาย องค์การที่มีอำนาจลงโทษ วัตถุประสงค์ของการลงโทษ อายุความ หรือผลของการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยข้อเท็จจริง ดังนี้

2.4.1 ขอบเขตการใช้บังคับของกฎหมาย

กฎหมายวินัยมีขอบเขตของการใช้บังคับเฉพาะแต่บุคคล ที่มีอาชีพได้อาชีพหนึ่งเท่านั้น ฉะนั้น กฎหมายวินัยจึงให้คำนิยามบุคคลที่กฎหมายนั้นใช้บังคับ เช่น มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน หรือมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ส่วนกฎหมายอาญานั้น มีขอบเขตของการใช้บังคับที่แตกต่างจากกฎหมายวินัยกล่าวคือ นอกจากหลักบุคคล²³ ซึ่งมีขอบเขตของการใช้บังคับเฉพาะแต่คนไทย รัฐบาลไทย หรือเจ้าพนักงานของรัฐบาลไทยซึ่งกระทำความผิดนอกราชอาณาจักรแล้ว กฎหมายอาญา

²¹ มาตรา 82(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

²² มาตรา 82(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

²³ มาตรา 8 และมาตรา 9 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

ยังมีขอบเขตของการใช้บังคับรวมถึงหลักคิดแค่น²⁴ ซึ่งใช้บังคับเฉพาะการกระทำความผิดในราชอาณาจักร หรือถือว่ากระทำความผิดในราชอาณาจักร โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของผู้กระทำความผิด และฐานความผิด และหลักอำนาจลงโทษสากล²⁵ ซึ่งใช้บังคับสำหรับการกระทำความผิดนอก ราชอาณาจักร โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของผู้กระทำความผิดคงจำกัดเฉพาะฐานความผิด

2.4.2 องค์การที่มีอำนาจลงโทษ

สำหรับข้อแตกต่างระหว่างกฎหมายวินัยกับกฎหมายอาญา ในเรื่ององค์การ ที่มีอำนาจลงโทษนี้ เป็นการพิจารณาจากองค์การที่ใช้อำนาจอธิปไตยว่าระหว่างการลงโทษทางวินัย กับการลงโทษทางอาญานั้น องค์การที่ใช้อำนาจอธิปไตยขององค์การใดเป็นผู้มีอำนาจลงโทษ ซึ่งตาม กฎหมายวินัยนั้นการลงโทษทางวินัยเป็นการใช้อำนาจทางปกครองของผู้บังคับบัญชา²⁶ ฉะนั้น องค์การที่มีอำนาจลงโทษตามกฎหมายวินัยจึงเป็นองค์การในฝ่ายบริหาร และในกรณีที่จะฟ้องคดี ต่อศาลปกครองจึงต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัยฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ ศาลปกครองควบคุมตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งลงโทษทางวินัยมิใช่กรณีที่บุคคลอื่น จะฟ้องคดีต่อศาลปกครอง เพื่อขอให้ศาลปกครองมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการ ศาลปกครอง จะไม่รับฟ้อง²⁷ ส่วนการลงโทษทางอาญานั้นเป็นการใช้อำนาจทางตุลาการของผู้พิพากษาในคดีอาญา²⁸ ฉะนั้น องค์การที่มีอำนาจลงโทษตามกฎหมายอาญาจึงเป็นองค์การฝ่ายตุลาการ

2.4.3 วัตถุประสงค์ของการลงโทษ

กฎหมายวินัยมีวัตถุประสงค์ของการลงโทษเพื่อ

- 1) รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- 2) รักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
- 3) จูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- 4) รักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ²⁹

²⁴ มาตรา 4 ถึงมาตรา 6 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

²⁵ มาตรา 7 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

²⁶ เช่น มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ผู้บังคับบัญชา เห็นว่ากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี”

²⁷ คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 410/2551 ที่ภาคผนวกประกอบ

²⁸ มาตรา 185 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติว่า “ถ้าศาลเห็นว่าจำเลยมิได้กระทำความผิด การกระทำของจำเลยไม่ เป็นความผิดให้ศาลยกฟ้องโจทก์ปล่อยจำเลยไปเมื่อศาลเห็นว่าจำเลยได้กระทำความผิดให้ศาล ลงโทษแก่จำเลยตามความผิด”

²⁹ ประวิณ ฒ นคร, “อ่างแล้ว”, หน้า 41-43

ส่วนกฎหมายอาญามีวัตถุประสงค์ของการลงโทษเพื่อ

- 1) แก้ไขปรับปรุงผู้กระทำผิดให้เป็นคนดี
- 2) ข่มขู่
- 3) แก้แค้นทดแทน และ
- 4) ตัดออกจากสังคม³⁰

2.4.4 อายุความ

กฎหมายวินัยไม่มีอายุความ แม้ภายหลังข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยออกจากราชการไปแล้ว โดยมีใช้เพราะเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยก็มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ³¹ เว้นแต่ถ้ามีการกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนพ้นจากราชการ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัยเสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายใน 180 วัน นับแต่ผู้นั้นออกจากราชการ ส่วนกฎหมายอาญามีกำหนดอายุความการฟ้องคดี และการร้องทุกข์³²

2.4.5 ผลของการใช้ดุลพินิจวินัยข้อยกเท็จจริง

ผลของการใช้ดุลพินิจวินัยข้อยกเท็จจริงกรณีความรับผิดชอบทางวินัยนั้น ข้าราชการผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษทางวินัยได้ แต่หากมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุก็มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการราชการได้³³

ส่วนผลของการใช้ดุลพินิจวินัยข้อยกเท็จจริงกรณีความรับผิดชอบทางอาญานั้น ตามมาตรา 227 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้บัญญัติให้ศาลใช้ดุลพินิจวินัยข้อยกน้ำหนักพยานหลักฐานทั้งปวง อย่าพิพากษาลงโทษจนกว่าจะแน่ใจว่ามีการกระทำผิดจริงและจำเลย

³⁰ เกียรติจิกร วัจนะสวัสดิ์, คำอธิบายกฎหมายอาญาภาค 1, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542, หน้า 9

³¹ เช่น มาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

³² มาตรา 95 ถึง มาตรา 97 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

³³ เช่น มาตรา 110(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือมาตรา 112 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

เป็นผู้กระทำความผิดนั้น และเมื่อมีความสงสัยตามสมควรว่าจำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้จำเลย³⁴

3. ทฤษฎีและหลักสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

3.1.1 ทฤษฎีทางด้านจิตใจและสังคม³⁵

ทฤษฎีนี้จำเป็นต้องเข้าใจมนุษย์และปัญหาของเขา ทั้งในแง่ผลกดันภายนอก (External Forces) และแรงผลกดันภายใน ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ถึงปัญหาต่างๆ กว้างขวาง และให้เชื่อมโยงเกี่ยวพันกับระบบต่างๆ ในสังคมขององค์กรนั้นๆ หรือสังคมทั่วไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจและสามารถนำมาปรับใช้ในการปกครอง ควบคุมดูแล และการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม³⁶

ทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้มีปัญญา การบำบัดจะต้องนำเทคนิคเข้ามาช่วย โดยจะเป็นกลุ่มหรือเฉพาะราย ก็ขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะนำไปใช้แก้ไข ซึ่งผู้บังคับบัญชาขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถนำไปปรับใช้ในการแก้ไขสำหรับข้าราชการที่เคยกระทำผิดวินัยมาแล้ว หรือนำไปใช้ในการพัฒนาวินัยของบุคลากรของหน่วย

3.1.3 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)³⁷

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญที่บทบาทของบุคคล เพราะทุกคนมีบทบาททางสังคม แต่จะถูกกำหนดไว้โดยกรอบของสังคม เช่นเดียวกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ก็จะถูกกำหนดอำนาจและหน้าที่ และสถานภาพการปฏิบัติงาน และข้อบังคับ ระเบียบ ซึ่งก็คือวินัยขององค์กรนั่นเอง เมื่อทุกคนในองค์กรทราบบทบาทของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในกรอบระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ก็จะทำให้ไม่มีอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน งานก็จะดำเนินไปและสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่ตั้งไว้

³⁴ คู่มือพิพากษาศาลฎีกาที่ 730/2551 ที่ภาคผนวกประกอบ

³⁵ นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, Psycho Social Theory, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538, หน้า 48

³⁶ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 52

³⁷ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 27

3.1.4 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์และจิตวิทยาเกี่ยวกับอัตตา (Psychoanalytic Theory and Ego Psycholog)³⁸

ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาถึงสิ่งที่ซ่อนเร้นแอบแฝงอยู่ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งได้พยายามสำรวจให้ลึกลงไปถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีปัญหา สาเหตุของปัญหาที่อยู่ในตัวบุคคล สาเหตุปัญหาของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของสังคม มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน เพื่อให้เกิดความรู้ด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ที่ถือว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีสาเหตุที่แน่นอน มิได้เกิดขึ้น โดยบังเอิญ
- 2) ความรู้เกี่ยวกับจิตไร้สำนึก ที่ว่าความรู้สึกลึกซึ้งและพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับจิตไร้สำนึก คือการกระทำที่ไม่รู้สึกตัว
- 3) การพัฒนาทางด้านอารมณ์และสังคม
- 4) กลไกป้องกันทางจิต
- 5) การถ่ายโยงความรู้สึก
- 6) ความรู้สึกต่อต้านต่างๆ

ซึ่งความรู้จากทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคล เพื่อช่วยในการรักษาวินัย ช่วยเสริมสร้างการรักษาวินัย ตลอดจนวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัย เพื่อให้คนมีพลังในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยราบรื่น

3.1.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's need Hierachy Theory³⁹

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีวันสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลนั้น
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ

³⁸ พุทธทรัพย์ มณีศรี, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8, พิมพ์ครั้งที่ 7, นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539, หน้า 552

³⁹ มาลินี จุฑารพ, จิตวิทยาการเรียนการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธการพิมพ์, 2534, หน้า 70

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

จากหลังทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์นี้ ผู้บริหารหน่วย หรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปปรับใช้ในการรักษาวิสัยทัศน์ของข้าราชการ ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการรักษาวิสัยทัศน์โดยการจูงใจ เช่นการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ส่งเสริมในการรักษาวิสัยทัศน์โดยการจัดกลุ่มแข่งขันในการรักษาวิสัยทัศน์ และให้รางวัลแก่กลุ่มที่ชนะการแข่งขัน เป็นต้น

3.1.6 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)⁴⁰

หลักการจัดหรือปรับปรุงองค์การนั้น ต้องคำนึงถึงหลักทฤษฎีนี้ เพราะการจัดองค์การจะต้อง มีการวางแผนที่ดี จัดระเบียบการบริหารงานที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ มีอุดมการณ์ หรือปรัชญาการทำงานขององค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมาย มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลขององค์การนั้นๆ หากคนในองค์การหรือวงราชการใดมีวิสัยทัศน์ เกิดความสามัคคี มีอุดมการณ์สูงส่ง ก็จะทำให้ไม่กระทำผิดวิสัยทัศน์ทำให้ งานขององค์การหรือหน่วยราชการดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.7 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)⁴¹

การที่บุคคลไม่สามารถกระทำหน้าที่ทางสังคมได้อย่างเหมาะสมนั้น อาจพิจารณาได้ว่าเกิดจากบุคคลนั้นๆ ไม่มีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งนักวิชาการเชื่อว่า พฤติกรรมเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขและปรับปรุงได้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ทฤษฎีนี้จึงนำมาใช้ในการให้ความรู้เรื่องวิสัยทัศน์แก่ผู้ที่จะเข้ามาในองค์การ คนในองค์การรุ่นเก่าปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ที่จะเข้ามาร่วมในองค์การ สร้างวิสัยทัศน์ในตนเอง ไม่ฝ่าฝืนกฎหรือข้อห้ามขององค์การและปฏิบัติในข้อควรปฏิบัติ จะทำให้งานขององค์การดำเนินไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

⁴⁰ บุญเลิศ ไพรินทร์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538, หน้า 50

⁴¹ Leonard Nadler, Developing Human Resources. Houston: Gulf, 1979, p.60

3.1.8 ทฤษฎีการจูงใจของ *Federick Herzberg*⁴²

Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยการวิจัย เรียกว่า “ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย” คือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เรียกว่า สุขลักษณะปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และปัจจัยซึ่งเกิดขึ้นจากความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน สามารถนำไปปรับใช้ในการจูงใจให้รักษาวิสัยทัศน์ของคณาธิการหรือของข้าราชการในหน่วยงาน

3.1.9 ทฤษฎีการควบคุม (*Control Theory*)⁴³

ทฤษฎีนี้ เกี่ยวข้องกับการควบคุมให้บุคคลต้องการกระทำตามที่สังคมกำหนดไว้ ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ตามบรรทัดฐานของสังคม ประกอบด้วยทฤษฎีที่ว่าด้วยโครงสร้างของสังคม และกระบวนการควบคุมมีอยู่ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีสภาพไร้กฎหมาย, ทฤษฎีพันธุกรรมของเฮอร์ซิง และทฤษฎีกลไกแห่งการควบคุม สามารถนำหลักการและวิธีการของทฤษฎีนี้ไปใช้กับการควบคุมทางวิสัยทัศน์ของคณาธิการหรือข้าราชการในหน่วยงานราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.10 ทฤษฎีความกดดัน (*Strain Theory*)⁴⁴

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงคนทุกคนยอมรับมาตรฐานของสังคมว่า เป็นสิ่งดี ทุกคนอยากจะเป็นคนดีให้เป็นที่ยอมรับของสังคม อยากเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แต่การที่บุคคลใดมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้น ขึ้นอยู่กับความกดดันในสังคม ซึ่งแต่ละสังคมพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลอาจแตกต่างกันไปตามสภาพและสิ่งแวดล้อม หากได้นำเอาหลักการจากทฤษฎีนี้ไปใช้จัดสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือหน่วยงาน สภาพการทำงาน พัฒนาปรับปรุงในหน่วยงาน จัดการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อให้คนในองค์กรหรือผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า และสวัสดิการต่างๆ ทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานปราศจากความกดดันแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีอุดมการณ์ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร เป็นคนที่มีวินัยที่ดีก็จะส่งผลให้งานของหน่วยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 หลักสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลจึงเข้าลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ฉะนั้น ในการเตรียมการและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

⁴² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์, 2526, หน้า 13

⁴³ สุดสงวน สุธีสร, อาชญวิทยา, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547, หน้า 71

⁴⁴ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

เพื่อจัดให้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยซึ่งเป็นการพิจารณาทางปกครองจึงอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมหรือมาตรฐานในการพิจารณาทางปกครอง เป็นต้นว่า มาตรา 13 ถึงมาตรา 20 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ มาตรา 30 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการรับฟังผู้ถูกกระทบสิทธิ และมาตรา 37 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการต้องให้เหตุผลประกอบการออกคำสั่งทางปกครอง ซึ่งหลักเกณฑ์ในเรื่องต่างๆ ข้างต้นมีวิวัฒนาการมาจากหลักกฎหมายทั่วไปของชาติตะวันตก โดยหลักกฎหมายทั่วไปถือเป็นบ่อเกิดสำคัญของกฎหมายปกครอง⁴⁵ เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อเป็นหลักประกัน หรือพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจของฝ่ายปกครอง ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือของฝ่ายปกครองที่ใช้เพื่อการจัดทำบริการสาธารณะ⁴⁶ ฉะนั้น เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลความเป็นมาของเรื่อง จึงสมควรกล่าวถึงหลักกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยได้แก่ หลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ หลักการรับฟังผู้ถูกกระทบสิทธิ หลักการต้องให้เหตุผลประกอบการออกคำสั่งทางปกครอง และหลักการกระทำเดียวต้องไม่ถูกลงโทษสองครั้ง ทั้งนี้ หลักการกระทำเดียวต้องไม่ถูกลงโทษสองครั้งนี้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

3.2.1 หลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ หรือหลักความเป็นกลาง

หลักความไม่มีส่วนได้เสียป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าไปปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การกระทำของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเป็นไปโดยถูกต้องตามข้อเท็จจริงปราศจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจและลำเอียง⁴⁷ นอกจากนี้หลักความไม่มีส่วนได้เสียยังมีรากฐานมาจากความต้องการที่จะทำให้สาธารณชนมีความเชื่อมั่นในความเป็นกลาง (impartiality) ของกระบวนการพิจารณาและวินิจฉัยเรื่องทางปกครองของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองด้วย⁴⁸ ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตนพิจารณาหรือเป็นเจ้าของเรื่องแล้ว ความไม่เป็นกลางจะเข้าไปมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการพิจารณา ซึ่งจะส่งผลให้ได้

⁴⁵ บุษพา อัครพิมาน, “หลักกฎหมายทั่วไป,” *วารสารวิชาการศาลปกครอง*, 5, 1, (มกราคม 2548) หน้า 1

⁴⁶ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 25-26

⁴⁷ กมลชัย รัตนสกววงศ์, *หลักกฎหมายปกครองเยอรมัน*, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544, หน้า 87

⁴⁸ อรรถวุฒิ สุวรรณมงคล, *หลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการออกคำสั่งทางปกครอง*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540, หน้า 30

นิติกรรมทางปกครองอันไม่ชอบธรรมในท้ายที่สุด จึงจะต้องเริ่มพิจารณาถึงหลักความไม่มีส่วนได้เสียนี้ตั้งแต่เริ่มแรกของการพิจารณา⁴⁹

หลักความไม่มีส่วนได้เสียเกิดขึ้นจากความคิดพื้นฐานที่ว่าหากบุคคลมีอำนาจสั่งการในเรื่องที่ตนมีส่วนได้เสียอยู่ บุคคลนั้นก็จะสูญเสียความเป็นกลางและจะไม่อาจสั่งการโดยปราศจากอคติในเรื่องนั้นๆ ได้ ดังนั้น หลักนี้จึงนำมาใช้ในองค์กรของรัฐที่มีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหลักความเป็นกลางของผู้พิพากษาหรือตุลาการ โดยมีสุภาษิตกฎหมายโรมันว่า “ไม่มีใครสามารถพิจารณาคดีของตนเองได้” (No man can be a judge of his own case)⁵⁰ ซึ่งนำมาสู่หลักการคัดค้านผู้พิพากษาที่มีประโยชน์ได้เสียในคดีมิให้เป็นผู้วินิจฉัยในคดีนั้น หรือหลักความเป็นกลางขององค์กรฝ่ายปกครองที่ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือกรรมการในคณะกรรมการใดๆ ที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองพิจารณาและวินิจฉัยสั่งการหรือร่วมประชุมและลงมติในเรื่องใดๆ ที่ตนมีส่วนได้เสียอยู่ หลักความไม่มีส่วนได้เสียในฐานะหลักกฎหมายทั่วไปได้รับการรับรองไว้ในอนุสัญญายุโรปว่าด้วย การพิทักษ์สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (Convention europeenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertes fondamentales) มาตรา 6-1 วรรคแรก ที่ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะถูกตัดสินการกระทำของตนโดยศาลที่อิสระและมีความเป็นกลาง ซึ่งได้รับการจัดตั้งโดยชอบด้วยกฎหมายอย่างเป็นธรรมเปิดเผย ภายในระยะเวลาที่สมเหตุสมผล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแพ่งหรือการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดตามกฎหมายอาญา” ส่วนในระบบกฎหมายไทยหลักดังกล่าวถูกนำมาบัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 13 ถึงมาตรา 20⁵¹ โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดลักษณะต้องห้ามในเรื่องการมีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ ที่มีอำนาจทำคำสั่งทางปกครองไว้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมแล้วข้อมทำให้เห็นได้อยู่ในตัวว่า ในเรื่องความเป็นกลาง

⁴⁹ กมลชัย รัตนสกาวงศ์, “อ้างแล้ว”, หน้า 85

⁵⁰ กฤติ พฤกษ์อักษรกุล, *หลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีการออกคำสั่งทางปกครอง*, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550, หน้า 23

⁵¹ บุษผา อัครพิมาน, “อ้างแล้ว”, หน้า 14-15

ของผู้ทำคำสั่งทางปกครองนี้ ย่อมยากยิ่งที่จะมีกฎหมายอื่นกำหนดมาตรฐานไว้สูงกว่า⁵² จนเป็นเหตุต้องยกเว้นมิให้นำกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไปใช้บังคับได้⁵³

หลักความไม่มีส่วนได้เสียต้องตีความการมีส่วนได้เสียในลักษณะอย่างกว้าง คือ นอกจากเป็นกรณีที่ผู้ออกคำสั่งหรือวินิจฉัยมีความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ยื่นคำร้อง หรือคำฟ้องในเรื่องนั้นๆ เช่น เป็นบุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส หรือญาติสนิทกับผู้ยื่นคำร้อง หรือคำฟ้องแล้ว ยังรวมถึงกรณีที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยนั้นเคยพิจารณาวินิจฉัยสั่งการเรื่องนั้นมาก่อน ในโอกาสและสถานะอื่น เช่น เคยเป็นผู้พิพากษาถึงพิจารณาในคดีเดียวกันนั้น ในศาลอื่นมาแล้ว หรือเป็นอนุญาโตตุลาการมาแล้ว หรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่หรือกรรมการที่เคยพิจารณาสั่งการ หรือลงมติในเรื่องนั้นมาก่อนในตำแหน่งหรือสถานะอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1000/2541 ของศาลฎีกาชั้นต้นในคดีที่ 4 ฎกฎาคม 2003 ในคดี Dubreuil ในคดีนี้ ศาลวินัยงบประมาณและการคลัง ได้วินิจฉัยลงโทษปรับนาย Dubreuil อดีตผู้อำนวยการสำนักงานอาคารสงเคราะห์ระหว่างท้องถิ่น ของมณฑลมณฑลหนึ่งฐานก่อหนี้เกินงบประมาณ และอนุมัติการจ่ายเงินรายได้เพิ่มเติมให้แก่พนักงาน ของสำนักงานฯ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปรากฏว่า สมาชิกบางคนของศาลวินัยทางงบประมาณฯ ได้เคยพิจารณาการกระทำดังกล่าวของนาย Dubreuil มาแล้วในขณะที่ตนปฏิบัติหน้าที่ในศาลบัญชี สภาแห่งรัฐจึงตัดสินเพิกถอนคำวินิจฉัยของศาลวินัยทางงบประมาณฯ เพราะเหตุขัดกับหลัก ความเป็นกลาง⁵⁴

หลักความไม่มีส่วนได้เสีย (The Rule Against Bias) หรือหลักไม่มีบุคคลใด สามารถที่จะเป็นผู้วินิจฉัยในข้อพิพาทของตนเองได้ (Nemo iudex in re sua) เป็นหลักการสำคัญของหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ (Natural justice) เช่นเดียวกับหลักการรับฟังผู้ถูกกระทบสิทธิ (Audi alteram partem) หลักความยุติธรรมตามธรรมชาติดังกล่าวมีต้นกำเนิดจาก Magna Carta ที่เกิดขึ้น ในประเทศอังกฤษในปี ค.ศ. 1215 Magna Carta เป็นกฎบัตรที่พระและเจ้าของที่ดินบังคับ

⁵² มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 บัญญัติว่า “วิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองตามกฎหมายต่างๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายใดกำหนด วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเรื่องใดไว้โดยเฉพาะและมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมหรือมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้”

⁵³ สุรพล นิติไกรพจน์, บัญญัติว่าด้วยขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง, ใน หนังสือรวมบทความทางวิชาการกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2541, หน้า 14

⁵⁴ บุษผา อัครพิมาน, “อ้างแล้ว”, หน้า 14-15

ให้พระเจ้าจอห์นยอมรับที่จะปฏิบัติตาม บทบัญญัติใน Magna Carta ให้ความคุ้มครองแก่พระและเจ้าของที่ดิน โดยได้กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ของพระและเจ้าของที่ดินที่มีต่อกษัตริย์⁵⁵

ประเทศอังกฤษเป็นต้นกำเนิดของกฎหมายในกลุ่มประเทศที่ใช้ Common Law หลัก “Natural justice” เป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดในระบบกฎหมายนี้ ซึ่งจะมีผลในลักษณะบังคับมายังการกระทำทุกอย่างของฝ่ายปกครอง โดย Wade เห็นว่าหลัก “Natural justice” มาจากความคิดที่ว่า “อะไรคือสิ่งที่ถูกที่ควร และอะไรคือสิ่งที่ไม่ถูกต้อง” หลัก “Natural justice” ถือว่าเป็นข้อเรียกร้องขั้นต่ำที่ฝ่ายปกครองจะต้องปฏิบัติเพื่อให้การกระทำของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองสอดคล้องกับหลัก “Natural justice” วิธีพิจารณาของเจ้าหน้าที่จะต้องมีลักษณะที่คล้ายหรือทำนองเดียวกันกับวิธีพิจารณาความในชั้นศาล แม้ว่าโดยธรรมชาติของการพิจารณาในชั้นปกครองจะมีลักษณะยืดหยุ่นกว่าวิธีพิจารณาความของศาลก็ตาม ในทางปฏิบัติศาลมักจะอ้างหลัก “Natural justice” ว่าเป็นหลักกฎหมายทั่วไป และนำมาใช้ในวิธีพิจารณาในชั้นปกครองด้วยในกรณีที่หลักกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย ในกรณีที่ไม่มีช่องว่างในกฎหมายศาลจะอาศัยหลักความยุติธรรมประกอบกับอ้างหลัก “Natural justice” ในการอุดช่องว่างของกฎหมาย หลัก “Natural justice” มีผลใช้กับบุคคลทุกคน รวมถึงผู้ที่ไม่ได้ถือสัญชาติอังกฤษด้วย⁵⁶

คุณลักษณะที่ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีส่วนได้เสียมีอยู่หลายประการ โดยใน Common Law ได้แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ การมีส่วนได้เสียทางการเงินในผลของคำวินิจฉัย (financial interest) กับสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดอคติ (likelihood of bias) สำหรับกรณีการมีส่วนได้เสียทางการเงินในผลคำวินิจฉัยแม้จะพบได้น้อยมากในระบบตุลาการ แต่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าจะไม่มีการยอมรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในคดีที่ตนมีส่วนได้เสียทางการเงิน ทางด้านธุรกิจ หรือมีความสัมพันธ์กับสถาบันหรือองค์กรที่จะได้รับผลประโยชน์ในด้านอื่น ศาลอังกฤษเคยตัดสินว่า “การมีส่วนได้เสียทางการเงินโดยตรง แม้เพียงเล็กน้อยก็ทำให้ขาดคุณสมบัติ” (that and direct pecuniary interest; however small, was a disqualification) ส่วนสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอคตินั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น อาจจะเป็นความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือความเป็นปรปักษ์กับคู่กรณี หรือมีความสัมพันธ์ทางการเมืองกับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่งทางปกครอง หรือได้เคยแสดงความคิดเห็นล่วงหน้าต่อสาธารณชนว่าจะวินิจฉัยอย่างไร หรือได้เคยพิจารณาและวินิจฉัยเรื่องทางปกครองเรื่องนั้นมาแล้วเป็นต้น

⁵⁵ ประสิทธิ์ อัจฉริยสกุลชัย, *การกระกันสิทธิตามข้อเรียกร้องของหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติในกฎหมายปกครองไทย*, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531, หน้า 13-15

⁵⁶ กมลชัย รัตนสกววงศ์, “อ้างแล้ว”, หน้า 92-93

ในการตรวจสอบสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอคติของทาง Common Law ไม่ได้ต้องการที่จะพิจารณาว่าอคติได้เกิดขึ้นจริงหรือไม่เช่นเดียวกับอคติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมได้เสียทางการเงินในผลของคำวินิจฉัย แต่ Common Law ต้องการเพียง “กรณีอาจจะเกิดอคติขึ้นเท่านั้น” ศาลอังกฤษได้เลือกใช้ “หลักที่เคร่งครัด” ในการตรวจสอบ “กรณีอาจจะเกิดอคติ” หลักที่เคร่งครัดนี้มีรากฐานมาจากความเห็นที่ว่า “ความเชื่อมั่นในกระบวนการพิจารณาและวินิจฉัยจะถูกทำลายลงด้วยความสงสัยแม้แต่เพียงเล็กน้อยในความเป็นกลางของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง” ดังนั้น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองกับบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการวินิจฉัยหรือกับประเด็นที่วินิจฉัยทำให้เห็นว่า “อาจจะเกิดอคติขึ้น” เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองก็จะขาดคุณสมบัติ (disqualification) ที่จะเป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย

ในบางกรณีแม้พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีส่วนร่วมได้เสียในเรื่องที่พิจารณา แต่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้นั้นอาจพิจารณาเรื่องทางปกครองได้ถ้าเป็นกรณีดังต่อไปนี้

1) กรณีจำเป็น (Case of necessity) ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสียเป็นเจ้าหน้าที่เพียงคนเดียวที่กฎหมายให้อำนาจวินิจฉัย หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีอำนาจวินิจฉัยทุกคนมีส่วนได้เสีย หลักความยุติธรรมตามธรรมชาติได้เปิดช่องทางให้ในกรณีที่มีความจำเป็นเกิดขึ้น หลักความจำเป็น (the rule of necessity) ได้ยินยอมให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสียเป็นผู้วินิจฉัย เพราะการบังคับใช้หลักความไม่มีอคติในกรณีเช่นนี้อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารให้เป็นไปตามกฎหมาย (Natural justice than has to give way to necessity; for otherwise there is no means of deciding and the machinery of justice or administrative will break down)

2) กรณีมีกฎหมายบัญญัติยกเว้นไว้ (Statutory dispensation) บางกรณีกฎหมายบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสีย หรือบัญญัติให้คำสั่งทางปกครองของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสียเป็นคำสั่งทางปกครองที่ชอบด้วยกฎหมาย กฎหมายเหล่านี้ได้ยกเว้นหลักความไม่มีส่วนได้เสีย แต่ศาลอังกฤษจะยอมให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสียออกคำสั่งทางปกครองได้เมื่อกฎหมายได้บัญญัติยกเว้นไว้โดยชัดแจ้ง และศาลอังกฤษจะตีความบทบัญญัติที่ยกเว้นนี้โดยเคร่งครัดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น

3) กรณีบุคคลที่จะถูกกระทบสิทธิสิทธิในการคัดค้านเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีส่วนได้เสีย (Waiver of objection) สิทธิของกลุ่มกรณีในการคัดค้านเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ไม่มีคุณสมบัติในการวินิจฉัยอาจจะมีกรละสิทธิการคัดค้านได้ ศาลอังกฤษได้วางหลักเกณฑ์ว่าในการคัดค้านจะต้องกระทำโดยทันที เมื่อได้รู้ข้อเท็จจริงที่กระทบสิทธิที่ทำให้เกิดสิทธิคัดค้านของตน ถ้าภายหลังจากกลุ่มกรณีหรือที่ปรึกษาของเขาได้รู้ถึงการขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้วินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองดังกล่าว แต่พวกเขาก็คงปล่อยให้กระบวนการพิจารณาดำเนินต่อไปโดยมิได้

มีการโต้แย้ง จะถือว่าพวกเขาได้สิทธิในการคัดค้านและไม่สามารถที่จะคัดค้านในภายหลัง แต่ในปัจจุบันศาลอังกฤษได้ผ่อนคลายความเคร่งครัดลง โดยจะไม่ด่วนสรุปว่าบุคคลที่ถูกกระทบ สิทธิสละสิทธิในการคัดค้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลที่ถูกกระทบสิทธิไม่ทราบว่ามิสิทธิคัดค้าน ในขณะนั้น และการสละสิทธิในการคัดค้านนั้นมีผลทำให้คู่กรณีที่มีสิทธิไม่อาจฟ้องศาลว่า คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะเหตุที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มีส่วนได้เสีย⁵⁷

3.2.2 หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ

ในกรณีที่การกระทำของฝ่ายปกครองก้าวเข้าไปกระทบถึงเสรีภาพ สิทธิ หรือทรัพย์สินของประชาชน ผู้ถูกระทบสิทธิจะต้องมีโอกาสที่จะแสดงหลักฐาน และความคิดเห็นโต้แย้งข้อเท็จจริงที่เป็นปฏิปักษ์ต่อตนได้ เมื่อผู้ถูกระทบสิทธิได้รับโอกาสดังกล่าว “อย่างถูกต้อง” แล้ว ถือว่าเป็นการเพียงพอในการปฏิบัติตามหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ (Audi alteram partem) โดยคำว่า “อย่างถูกต้อง” หมายความว่าผู้ถูกระทบสิทธิมีเวลาในการเตรียมตัวแสดงความคิดเห็นอย่างเพียงพอ การรับฟังนี้อาจรับฟังด้วยการให้ผู้ถูกระทบสิทธิทำความเห็นเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ได้ซึ่งแตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะของข้อเท็จจริง ผู้ถูกระทบสิทธิจะเรียกร้องให้มีการรับฟังด้วยวาจาเสมอไปไม่ได้เพราะการรับฟังคลุมทั้งสองประเภท เมื่อมีการรับฟังประเภทใด ประเภทหนึ่งแล้วก็ถือว่าได้ปฏิบัติให้เป็นที่ไปตามหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิแล้ว อนึ่ง ผู้ถูกระทบสิทธิสามารถเสนอหลักฐานเพิ่มเติมเรื่องได้เสมอ ก่อนที่เจ้าหน้าที่จะปิดเรื่อง⁵⁸

หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ (Audi alteram partem) หรือหลักเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองต้องรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคคลที่จะถูกกระทบสิทธิ นั้น นับได้ว่าเป็นหัวใจของกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาทำคำสั่งทางปกครอง เพราะทำให้กระบวนการพิจารณาก่อนมีคำสั่งเป็นไปด้วยความโปร่งใสมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่กับประชาชนที่จะต้องตกอยู่ภายใต้บังคับคำสั่งทางปกครองนั้น เพราะได้เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้แสดงข้อเท็จจริงและข้อโต้แย้งรวมทั้งพยานหลักฐานต่างๆ เจ้าหน้าที่ก็ได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนก่อนมีคำสั่งประชาชนก็ได้ระบายความรู้สึกที่มีต่อราชการ เมื่อทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้าหากันย่อมสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง

⁵⁷ ประสิทธิ์ อัจฉริยสกุลชัย, “อ้างแล้ว”, หน้า 40

⁵⁸ กมลชัย รัตนสกววงศ์, “อ้างแล้ว”, หน้า 97

ระหว่างเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายปกครองและประชาชนในฐานะผู้อยู่ใต้อำนาจปกครอง⁵⁹ หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิมีรากฐานมาจากแนวความคิดสองประการ คือ

1) เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีเหตุผล และรู้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างไม่สมบูรณ์ (incomplete rationality and incomplete information) เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอาจจะไม่รู้ถึงประเด็นที่ควรพิจารณาและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้น ประเด็นหรือข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวินิจฉัยไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับที่ได้คิดเอาไว้ได้ และบุคคลที่รู้ถึงประเด็นและข้อเท็จจริงที่สำคัญก็คือบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิจากคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ฉะนั้น การรับฟังประเด็นหรือข้อเท็จจริงจากบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิ ก่อนออกคำสั่งจะเป็นรากฐานที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองวินิจฉัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2) ความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคลแต่ละคน เนื่องจากบุคคลทุกคนมีเหตุผลเขา จึงควรมีโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ความมีเหตุผลยังทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถเข้าใจเหตุผลของคำวินิจฉัยที่กระทบสิทธิของเขาและก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามคำวินิจฉัยที่มีเหตุผล ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจึงต้องให้โอกาสแก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิได้แสดงความคิดเห็น และรับทราบเหตุผลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองด้วย เพื่อให้บุคคลที่ถูกระทบสิทธิยอมรับคำวินิจฉัยนั้น⁶⁰

หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ (Audi alteram partem) หรือหลักการรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิเป็นหลักการที่มีความยืดหยุ่นอย่างมาก ความยืดหยุ่นของหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องพิจารณาและวินิจฉัยประเด็นที่มีบุคคลสองฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องปฏิบัติตามก็จะเคร่งครัดกว่าในกรณีที่มีบุคคลฝ่ายเดียวเข้ามาเกี่ยวข้องในการวินิจฉัย ในกรณีที่มีบุคคลสองฝ่ายเกี่ยวข้องกับการพิจารณาและวินิจฉัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายรู้ถึงข้อกล่าวหาหรือข้อเท็จจริงที่เป็นผลร้าย ตลอดจนคำปฏิเสธหรือคำแก้ไขข้อเท็จจริงของอีกฝ่ายหนึ่ง ในการสืบพยานนั้นการรับฟังข้อเท็จจริงจากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งลับหลังคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่อาจจะทำได้ และคู่กรณีฝ่ายหนึ่งจะต้องมี โอกาสซักถามพยานของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง แต่ประเด็นที่จะวินิจฉัยจะประกอบด้วยบุคคลสองฝ่ายหรือฝ่ายเดียวจะขึ้นอยู่กับกระบวนการที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยปกติแล้วประเด็นที่จะวินิจฉัยในทางกฎหมายปกครองจะมีบุคคล

⁵⁹ รังสิกร อุปพงษ์, กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการทำคำสั่งทางปกครอง, ใน หนังสือรวมบทความทางวิชาการกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2541, หน้า 88

⁶⁰ ประสิทธิ์ อัจฉริยสกุลชัย, “อ้างแล้ว”, หน้า 15-16

เพียงฝ่ายเดียวเข้ามาเกี่ยวข้อง หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธินี้ต้องการให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองปฏิบัติตามข้อเรียกร้องสองประการดังต่อไปนี้

1) การแจ้งคำบอกกล่าว

หลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิเรียกร้องให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองแจ้งคำบอกกล่าวให้แก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิ คำบอกกล่าวนี้จะทำให้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิมีโอกาสเตรียมตัวหาข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานเพื่อใช้ในการชี้แจงข้อเท็จจริงแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ดังนั้น คำบอกกล่าวจึงต้องแจ้งให้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิทราบถึงข้อมูลต่างๆ อย่างเพียงพอ ถ้าบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิถูกกล่าวหา บุคคลนั้นก็จะต้องทราบถึงข้อกล่าวหา ถ้าบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่เป็นผลร้ายต่อเขา บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิก็จะต้องทราบถึงข้อเท็จจริงที่เป็นผลร้ายนั้นด้วย คำบอกกล่าวจะต้องมีข้อความที่ชัดเจนและจะต้องแจ้งเวลาและสถานที่ที่จะรับฟังข้อเท็จจริงด้วย คำบอกกล่าวจะต้องใช้เวลาแก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิเตรียมตัวหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอย่างเพียงพอ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่อาจจะมีการวินิจฉัยในประเด็นหรือข้อเท็จจริงที่ไม่ได้บอกกล่าวให้แก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิทราบ แต่การแจ้งคำบอกกล่าวก็มีข้อจำกัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่จำเป็นที่จะต้องบอกกล่าวถึงแหล่งข้อมูลหรือพยาน ถ้าการเปิดเผยแหล่งข้อมูลหรือพยานจะทำให้บุคคลที่ให้ข้อมูล หรือพยานเป็นอันตรายหรือทำให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่ต้องแจ้งคำบอกกล่าวถ้าไม่มีข้อเท็จจริงหรือคำกล่าวหาที่เป็นผลร้ายต่อบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิ

2) การรับฟังข้อเท็จจริง

ในการรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิ โดยปกติแล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องรับฟังข้อเท็จจริงจากบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิด้วยวาจา แต่ในบางสถานการณ์การให้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิทำหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงก็เป็นการเพียงพอ ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองให้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิชี้แจงข้อเท็จจริงด้วยลายลักษณ์อักษรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องให้โอกาสแก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิแก้ข้อกล่าวหาหรือให้ข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างเพียงพอ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องรับฟังการให้ข้อเท็จจริงด้วยวาจาโดยตนเอง แต่หลักนี้ได้ถูกผ่อนคลายน้อยลง โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีหน้าที่รับฟังข้อเท็จจริงด้วยวาจาอาจให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอื่นรับฟังข้อเท็จจริงแทนได้ แต่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้มีหน้าที่รับฟังข้อเท็จจริงจะวินิจฉัยได้เมื่อได้อ่านรายงานหรือข้อสรุปของข้อเท็จจริงตลอดจนความเห็นต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่รับฟังแทนได้ทำไว้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายลักษณะพยานที่ศาลต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองสามารถที่จะรับฟังพยานหลักฐานใดก็ตามที่สามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงใดที่เกิดขึ้น และสามารถรับฟังพยานบอกเล่าได้ด้วย นอกจากนี้เจ้าหน้าที่

ฝ่ายปกครองยังสามารถที่จะหาพยานหลักฐานได้เองและสามารถใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในการวินิจฉัยได้ด้วย แต่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องแจ้งข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานแก่บุคคลที่ได้รับผลร้ายจากข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานเหล่านั้น และต้องให้โอกาสที่จะปฏิเสธหรือคัดค้านข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเหล่านั้นด้วย ถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองรับฟังข้อเท็จจริงด้วยวาจา เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจะต้องพิจารณาพยานหลักฐานทั้งหมดที่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิยื่นให้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าประเด็นที่จะวินิจฉัยเป็นปัญหาข้อเท็จจริงหรือเกี่ยวกับการลงโทษ บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิมีสิทธิที่จะสืบพยานและซักค้านพยานที่ให้ข้อเท็จจริงที่เป็นผลร้ายต่อตน และบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิมีสิทธิที่จะให้ความเห็นตลอดจนวิจารณ์ประเด็นที่จะวินิจฉัยทั้งหมดด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีอำนาจที่จะจำกัดจำนวนพยานบุคคลถ้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเห็นว่าจำนวนพยานทั้งหมด ที่อ้างนั้นจะทำให้การรับฟังไม่สามารถเป็นไปได้ หรือได้อ้างพยานมากเกินไปจนเป็นการพิสูจน์ประเด็นใด และการให้โอกาสในการให้ข้อเท็จจริงถือว่าเป็นการเพียงพอแล้วในการปฏิบัติตามหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองได้ให้โอกาสในการให้ข้อเท็จจริงแก่บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิ แล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองก็ได้ปฏิบัติตามหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิแล้ว แม้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิจะไม่มาให้ข้อเท็จจริงก็ตาม

บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิอาจจะมิใช่แทน หรือทนายความเพื่อดำเนินการพิจารณาแทนได้ในบางกรณี ศาลอังกฤษจะยินยอมให้บุคคลที่จะถูกระทบสิทธิมีผู้แทน หรือทนายความในกรณีที่สิทธิของบุคคลจะถูกกระทบอย่างร้ายแรง หรือเมื่อประเด็นที่จะวินิจฉัยมีความยุ่งยากและซับซ้อน แต่ถ้าสิทธิที่จะถูกระทบนั้นมีความสำคัญน้อย ศาลก็จะไม่ยินยอมให้บุคคลนั้นมีผู้แทนหรือทนายความ ความเห็นต่อการมีผู้แทนหรือทนายความของศาลอังกฤษนี้เกิดจากความเห็นที่ขัดแย้งกัน 2 ประการ คือ ความเห็นที่เห็นด้วยเห็นว่าการมีผู้แทนหรือทนายความ เพื่อดำเนินการพิจารณาแทนจะทำให้มีการเสนอข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องและเพียงพอ เพราะบุคคลที่จะถูกระทบสิทธิอาจจะไม่สามารถให้ข้อเท็จจริงและโต้เถียงเพื่อจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเห็นด้วยกับความเห็นของตนได้ ดังนั้น การมีผู้แทนจะทำให้สิทธิของบุคคลได้รับการคุ้มครองมากขึ้น แต่ความเห็นที่คัดค้านการมีผู้แทนเห็นว่าการมีผู้แทนหรือทนายความ เพื่อดำเนินการพิจารณา จะทำให้เกิดความล่าช้าต้องเสียค่าใช้จ่ายมากและทำให้เกิดความไม่ยืดหยุ่นในการพิจารณา

ข้อยกเว้นของหลักการรับฟังผู้ถูกระทบสิทธิ

1) กรณีที่กฎหมายบัญญัติยกเว้นไว้โดยชัดแจ้ง

2) กรณีที่ต้องวินิจฉัยโดยรีบด่วนเพื่อรักษาความปลอดภัยและเพื่อ

ความสงบสุขของสาธารณชน เช่น การวินิจฉัยเพื่อสั่งยึดหรือทำลายพืชหรืออาหารที่เป็นพิษต่อสุขภาพของผู้บริโภค

3) กรณีวินิจฉัยในชั้นเตรียมที่ยังไม่มีผลกระทบทสิทธิ เช่น การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบเพื่อสอบสวนว่ามีข้อเท็จจริงที่จะดำเนินการพิจารณาสอบสวนเพื่อลงโทษหรือไม่⁶¹

3.2.3 หลักการต้องให้เหตุผลประกอบการออกคำสั่งทางปกครอง

ภายใต้หลักประชาธิปไตยนั้น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติราชการหรือออกคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายเพียงเท่านั้นไม่เป็นการเพียงพอ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยว่าตนออกคำสั่งชอบด้วยกฎหมายอย่างไร ดังนั้น ในกรณีที่เหตุแห่งการวินิจฉัยสั่งการไม่อาจเห็นได้อย่างชัดเจนแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง จะต้องให้เหตุผลประกอบการวินิจฉัยสั่งการเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเห็นคล้อยตาม ตลอดจนมีความร่วมมือรับผิชอบที่จะต้องปฏิบัติตามนิติกรรมทางปกครองด้วย

หลักการต้องให้เหตุผลมีหน้าที่ทำนองเดียวกับหลักการรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใสในความถูกต้องและเหตุผลของการวินิจฉัยสั่งการของฝ่ายปกครองตามหลักประชาธิปไตยมันเป็นผลในทางตรงกันว่าการร่วมพิจารณาถกเถียงปัญหาต่างๆ ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองกับประชาชนก็เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องของเรื่องนั้นๆ⁶² โดยการแสดงเหตุผลจะต้องเป็นไปในลักษณะที่กระจ่างและถ่องแท้ไม่กำกวม นอกจากนี้การแสดงผลยังจะต้องสอดคล้องรับกับสภาพการณ์แห่งกรณีไม่ใช่เป็นลักษณะไปไหนมา สามวาสองศอก⁶³

การให้เหตุผลประกอบคำวินิจฉัยสั่งการช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองควบคุมการทำงานของตนเอง (Selbstkontrolle) เพราะการให้เหตุผลดังกล่าวเป็นการบังคับให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองได้ไตร่ตรองโดยละเอียดทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายให้พอเพียง นอกจากนี้ยังช่วยให้ประชาชนมีโอกาสพิจารณาว่านิติกรรมทางปกครองที่ตนได้รับนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ถ้าชอบด้วยกฎหมายผู้รับนิติกรรมทางปกครองนั้นก็พอและยอมรับปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (Befriedigungsfunktion) แต่ถ้าไม่เห็นด้วยเขาจะโต้แย้งคัดค้านในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองได้แสดงไว้ (Rechtsschutzfunktion) ขณะเดียวกันการให้เหตุผลประกอบคำวินิจฉัยสั่งการนี้ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองชั้นอุทธรณ์ (die widerspruchsbehörde) หรือศาลปกครองจะได้ตรวจสอบได้ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ได้ชั่งน้ำหนักในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการนั้นอย่างไร เป็นการให้

⁶¹ ประสิทธิ์ อัจฉริยสกุลชัย, “อ้างแล้ว”, หน้า 43-44

⁶² กมลชัย รัตนสกววงศ์, “อ้างแล้ว”, หน้า 139-140

⁶³ พนม เอี่ยมประยูร, การแสดงเหตุผลประกอบคำวินิจฉัยสั่งการของฝ่ายปกครอง (Motivation) ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539, ใน หนังสือรวมบทความทางวิชาการกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2541, หน้า 100

อำนาจดุลพินิจโดยบิดเบือนหรือตามอำเภอใจหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมขององค์กร ที่เหนือกว่าหรือการตรวจสอบโดยองค์กรตุลาการ (Kontrollfunktion)⁶⁴

3.2.4 หลักการกระทำเดียวต้องไม่ถูกลงโทษสองครั้ง

หลักการกระทำเดียวต้องไม่ถูกลงโทษสองครั้งเป็นหลักกฎหมายทั่วไป ที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายอาญาในเรื่องของการห้ามมิให้ลงโทษบุคคลที่เคยถูกลงโทษ จากการกระทำเดียวกันนั้นมาแล้ว และหลักนี้ขยายเข้ามาใช้ในขอบเขตของกฎหมายปกครอง ในเรื่องการ ลงโทษทางวินัยด้วยข้อความคิดพื้นฐานว่าบุคคลไม่อาจจะถูกลงโทษซ้ำจากการกระทำเดียวกัน⁶⁵

เมื่อพิจารณาสาระสำคัญของหลักการกระทำเดียวต้องไม่ถูกลงโทษสองครั้ง หรือหลักการห้ามมิให้ลงโทษการกระทำผิดกรรมเดียวสองครั้ง (ne bis in idem) แล้วอาจแบ่ง หลักกฎหมายดังกล่าวได้ในสองลักษณะ คือ

1) nemo debet vexari pro una et eadem causa (no one should have to face more than one prosecution for the same offence.) หมายความว่า บุคคลไม่ควรจะได้รับความเดือดร้อน จากการถูกดำเนินกระบวนการพิจารณามากกว่าหนึ่งครั้งด้วยเหตุอันเดียวกัน และ

2) nemo debet bis puniri pro uno delicto (no one should be punished twice for the same offence) หมายความว่า บุคคลไม่ควรจะถูกลงโทษสำหรับการทำความผิดกรรม เดียวถึงสองครั้ง โดยในบางประเทศก็เรียกหลักนี้ว่าหลักการห้ามลงโทษซ้ำ (The prohibition of double punishment)

ซึ่งขอบเขตและรายละเอียดของการปรับใช้หลัก ne bis in idem ในแต่ละ ประเทศนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ต่อมาได้พัฒนาเป็นหลักการฟ้องซ้ำ ฟ้องซ้อน และการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดที่จะคุ้มครองประชาชนให้ได้รับความ เป็นธรรม และเป็นหลักประกันสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลจากการถูกดำเนินคดีอาญา และการถูกลงโทษจากรัฐอันสอดคล้องกับหลักนิติธรรม (Rule of Law) และความยุติธรรม ตามธรรมชาติ (Natural Justice) นอกจากนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพิจารณาที่เหมาะสม และเป็นธรรม (due law and fair trial) และอีกนัยหนึ่งถือเป็นการเคารพต่อหลักความเด็ดขาด และเป็นที่สุดของคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท (res judicata)⁶⁶

⁶⁴ กมลชัย รัตนสกววงศ์, “อ้างแล้ว”, หน้า 139-140

⁶⁵ บุษผา อัครพิมาน, “อ้างแล้ว”, หน้า 22

⁶⁶ เกวลี มโนภินิเวศ, ปัญหาความสัมพันธ์ในการลงโทษทางปกครองและการลงโทษทางอาญา, วิทยานพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551, หน้า 61-62

หลักการห้ามมิให้ลงโทษการกระทำความผิดกรรมเดียวสองครั้ง หรือหลักการห้ามพิจารณาลงโทษการกระทำความผิดกรรมเดียวสองครั้งนี้มีรากฐานมาจากกฎหมายกรีก และโรมัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรากฏใน Talmud Law และ Common Law ซึ่ง Justice Black อธิบายหลักนี้ โดยปรากฏจากคำแปลของ St. Jerome ใน 391 A.D. of 1 Nalum 9 (Douay Version) ว่า “There shall not rise a second affliction” หมายความว่า พระเจ้าทรงห้ามมิให้ลงโทษการกระทำกรรมเดียวกันถึงสองครั้ง และคำแปลนี้ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของบทบัญญัติในศาสนจักรว่า “Not even God judges twice for the same act.” หมายความว่า แม้แต่พระเจ้าเป็นเจ้าก็ไม่ทรงพิพากษาสองครั้งในการกระทำอันเดียวกันนั้น⁶⁷

ในกฎหมายโรมัน ได้บัญญัติหลักการไว้กว้างๆ ว่าผู้ต้องหาหรือจำเลย ต้องไม่ถูกรังควานหรือรับความลำบากสองครั้ง หรือรับโทษสองครั้งสำหรับการกระทำความผิดอันเดียวกัน โดยสุภาษิตกฎหมายที่เป็นภาษาละตินเกี่ยวกับหลักการดังกล่าวดังนี้

1) nemo debet bis puniri pro uno delicto แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “No one ought to be punished twice for the same offense.” หมายความว่า บุคคลจะถูกลงโทษสำหรับการกระทำความผิดกรรมเดียวถึงสองครั้งไม่ได้เด็ดขาด

2) nemo debet bis vexari pro eadem causa แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “No one should be twice troubled for the same cause.” หมายความว่า บุคคลไม่ควรจะได้รับความเดือดร้อนด้วยเหตุเดียวกันถึงสองครั้ง

3) nemo debet bis vexari pro una et eadem causa แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “No one ought to be twice troubled for one and the same cause.” หมายความว่า บุคคลไม่ควรจะได้รับความเดือดร้อนด้วยเหตุอันเดียวกันถึงสองครั้ง⁶⁸

4) nemo debet bis vexari, si constet curiae quod sit pro una et eadem cause แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “No one ought to be twice troubled, if it appears to thoe court that it is for one and the same cause of action.” หมายความว่า บุคคลไม่ควรจะได้รับความเดือดร้อนถึงสองครั้ง หากความปรากฏแก่ศาลว่าเหตุที่นำมาซึ่งความเดือดร้อนนั้นเป็นเหตุอย่างเดียวกัน

ทั้งนี้ จากสุภาษิตกฎหมายโรมันดังกล่าวจึงสรุปความได้ว่าหลักการห้ามมิให้ลงโทษการกระทำความผิดกรรมเดียวสองครั้งในความหมายอย่างแคบนั้น หมายความว่า การห้าม

⁶⁷ กิตติพงษ์ สิริโรจน์, *ฟ้องซ้ำในคดีอาญา*, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529, หน้า 4-5

⁶⁸ ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล, *บันทึกประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (4) และคำพิพากษาศาลฎีกา หมู่มาตรา 39 (4), วารสารกฎหมาย, 4, 3, (ธันวาคม 2521) หน้า 92*

มิให้ลงโทษการกระทำความผิดกรรมเดียวกันสองครั้งเท่านั้น แต่อาจมีการดำเนินกระบวนการพิจารณาลงโทษความผิดกรรมเดียวกันสองครั้งได้ ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายความว่าห้ามมิให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาหรือลงโทษการกระทำความผิดกรรมเดียวกันสองครั้ง

ต่อมาได้มีการพัฒนาหลักกฎหมายดังกล่าว โดยประเทศในภาคพื้นทวีปที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้บัญญัติหลักการดังกล่าวไว้ในมาตรา 103 (3) ของรัฐธรรมนูญแห่งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (Grundgesetz) ว่าบุคคลไม่ควรได้รับการลงโทษตามบทบัญญัติของกฎหมายอาญามากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับการกระทำความผิดกรรมเดียว ส่วนในประเทศอังกฤษก็ได้พัฒนาเป็นหลักใน Common Law ว่าบุคคลจะไม่ถูกนำไปสู่ภัยอันตรายในชีวิตหรือร่างกาย (life of limb) หลายครั้งสำหรับความผิดเดียวกัน (one and the same offense) ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้นำมาบัญญัติไว้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 5 ของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Fifth Amendment of the United State Constitution) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1791⁶⁹

ในกฎหมายอังกฤษยุคโบราณอันได้แก่ Frankish Law และ Norse Law นั้นไม่มีหลัก resjudicata หรือ Double Jeopardy จึงได้มีการรื้อฟื้นคดีขึ้นฟ้องร้องใหม่เสมอ ต่อมาในศตวรรษที่ 12 ได้มีคดีพิพาทระหว่าง St.Thomas Becket กับ พระเจ้าเฮนรีที่ 2 ในประเด็นที่ว่า จำเลยถูกศาลศาสนาจักร (clerics) ลงโทษในความผิดหนึ่งมาแล้ว ต่อมาจำเลยคนเดียวกันก็ถูกศาลอาณาจักร (lay court) พิพากษาลงโทษอีกจึงมีความคิดที่จะนำหลัก res judicata หรือ Double Jeopardy มาใช้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 18⁷⁰

ส่วนในระบบกฎหมายเยอรมันนั้นหลัก ne bis in idem ได้ถูกพัฒนามาตั้งแต่ในอดีตบนพื้นฐานของหลักความยุติธรรมในทางเนื้อหา ชื่อเรียกร้องต่อหลักความแน่นอนชัดเจนของกฎหมายและหลักความได้สัดส่วน ทั้งนี้ กระบวนการพิจารณาที่เป็นรูปธรรม ขอบเขตและผลในทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของหลัก ne bis in idem นั้นได้แสดงผ่านบทบัญญัติลายลักษณ์อักษรซึ่งกำหนดเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณา คำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญ (Bundesverfassungsgericht, BverfG) และคำพิพากษาของศาลฎีกาสูงสุดแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (Bundesgerichtshof, BGH)⁷¹

⁶⁹ เกวลี มโนภินิเวศ, “อ้างแล้ว”, หน้า 63-64

⁷⁰ กิตติพงษ์ ศิริโรจน์, “อ้างแล้ว”, หน้า 13

⁷¹ เกวลี มโนภินิเวศ, “อ้างแล้ว”, หน้า 65

3.2.5 หลักเกี่ยวกับอำนาจขององค์กรฝ่ายปกครองและองค์กรเจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่งทางปกครอง

คำสั่งทางปกครองจะต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น⁷² และโดยที่ “เจ้าหน้าที่” หมายความว่า “บุคคลคณะบุคคล หรือนิติบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐหรือไม่ก็ตาม”⁷³ ในการพิจารณาอำนาจหน้าที่ขององค์กรฝ่ายปกครองและองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองให้เป็นระบบ จึงต้องพิจารณาเป็นลำดับไปดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ขององค์กรฝ่ายปกครอง : พิจารณาในแง่ของเรื่องที่มีอำนาจคำสั่งทางปกครองต้องออกโดยองค์กรฝ่ายปกครองซึ่งทรงอำนาจในเรื่องนั้น

โดยเหตุที่ในระบบกฎหมายไทย การกำหนดองค์กรฝ่ายปกครองที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองมักจะไม่ได้กำหนดโดยคำหนึ่งถึง “หน่วยงาน” เหมือนในต่างประเทศ แต่จะกำหนดโดยคำหนึ่งถึงตำแหน่งการพิจารณาอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครอง จึงมักจะเป็นการพิจารณาลงไปที่ “ตำแหน่ง” ขององค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรฝ่ายปกครองเป็นเรื่องสำคัญ เช่น ในเบื้องต้นต้องพิจารณาให้ชัดเจนเสียก่อนว่าเรื่องที่จะออกคำสั่งทางปกครองนั้นเป็นอำนาจขององค์กรฝ่ายปกครองส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) หรือเป็นอำนาจขององค์กรปกครองตนเองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา) หรือเป็นอำนาจขององค์กรวิชาชีพ (เช่น สภานายความ ฯลฯ) องค์กรฝ่ายปกครองส่วนกลางจะออกคำสั่งทางปกครองซึ่งตามกฎหมายเป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรวิชาชีพไม่ได้

2) อำนาจขององค์กรฝ่ายปกครอง : พิจารณาในแง่พื้นที่ที่มีอำนาจ

นอกจากการพิจารณาในแง่ของเรื่องที่องค์กรฝ่ายปกครองมีอำนาจจะต้องใช้อำนาจภายในพื้นที่ที่ตนมีอำนาจด้วย เช่น เทศบาลจะออกคำสั่งทางปกครองให้มีผลบังคับได้เฉพาะในเขตพื้นที่ของตนเท่านั้น จะก้าวล่วงไปออกคำสั่งทางปกครองให้มีผลบังคับนอกเขตพื้นที่ของตนไม่ได้

3) อำนาจขององค์กรฝ่ายปกครอง : พิจารณาในแง่ของตำแหน่งขององค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีอำนาจ

⁷² พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 12

⁷³ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 5

เมื่อทราบว่าองค์กรฝ่ายปกครองใดมีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองในเรื่องใด และในเขตพื้นที่ใดแล้ว ประเด็นที่จะต้องพิจารณาต่อไป ก็คือองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองตำแหน่งใด เป็นองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครอง ในหลายกรณีระบบกฎหมายไทย มักจะระบุตำแหน่งขององค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองไว้ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 บัญญัติให้ผู้บัญชาการตำรวจนครบาลเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบกิจการสถานบริการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

4) อำนาจขององค์กรฝ่ายปกครอง : พิจารณาในแง่ตัวบุคคลที่มีอำนาจ
ในตำแหน่ง

เมื่อทราบว่าองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองตำแหน่งใดเป็นองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองแล้ว ย่อมต้องพิจารณาต่อไปว่าองค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองคนใดเป็นองค์กรเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครอง องค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองคนใดได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสวมตำแหน่งที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครอง องค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้นั้นย่อมมีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนได้รับแต่งตั้งนั้น



บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานกลาง” และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้บัญญัติให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลระดับชาติ ซึ่งได้แก่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานทั่วไป” เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด รวมทั้งได้บัญญัติให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ในจังหวัดนั้น โดยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติกำหนด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรา 27 ได้บัญญัติให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม มาตรา 33 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องใช้มาตรฐานกลางตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วย

จากบทบัญญัติแห่งกฎหมาย และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการดำเนินการ ทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลนั้น นอกจากจะต้อง พิจารณาจากหลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามท้องที่กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดกำหนดแล้ว การศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือน และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ฉะนั้น ผู้เขียน จึงได้รวบรวมหลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และหลักเกณฑ์ตามที่ท้องที่กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด รวมทั้งหลักเกณฑ์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูดังต่อไปนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 กฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้มีคณะกรรมการ พิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมทั้ง แต่งตั้ง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้อง ห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เป็นกรรมการวินิจฉัย อุทธรณ์ด้วย ดังนั้น ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ได้แก่ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์

ก.พ.ค. ประกอบด้วยกรรมการ 7 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และให้ ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว⁷⁴ ซึ่ง ก.พ.ค. เป็นองค์กรกึ่งตุลาการที่ วินิจฉัยข้อพิพาทโดยเฉพาะ เรื่องอุทธรณ์ เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยแล้ว หากผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดโดยไม่ต้องฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นก่อน เนื่องจาก คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. เป็นคำสั่งทางตุลาการ⁷⁵

⁷⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 24 และมาตรา 29

⁷⁵ ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒน์ศาสนต์, กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง, กรุงเทพมหานคร: จีระวิชาการพิมพ์, 2540, หน้า 114-115

1.1.1 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

ข้าราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้ในกรณีดังต่อไปนี้⁷⁶

1) ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

2) ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ (มาตรา 110(1))

(2) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม (มาตรา 110 (3)) ดังนี้

ก. ไม่มีสัญชาติไทย

ข. ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ค. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ง. เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพัก ราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ

ไว้ก่อน

จ. เป็นบุคคลล้มละลาย

ฉ. เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

เพราะกระทำความผิด ทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(3) เป็นผู้ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ (มาตรา 110 (5))

(4) เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่อง ในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ (มาตรา 110(6))

(5) เป็นผู้ถูกสอบสวนว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ (มาตรา 110 (7))

(6) เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก (มาตรา 110 (8))

⁷⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 114

1.1.2 วิธีการอุทธรณ์

1) การยื่นอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. โดยใช้คำสุภาพ และมีสาระสำคัญ ดังนี้⁷⁷

(1) ชื่อตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์

(2) คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง

(3) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

(4) คำขอของผู้อุทธรณ์

(5) ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

2) การอุทธรณ์แทนผู้มีสิทธิอุทธรณ์ มี 2 กรณี คือ

(1) กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.ถึงแก่ความตายก่อนที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดของผู้มีสิทธิอุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์แทนได้ หากมีทายาทหลายคน หรือทายาทเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถและทายาทเหล่านั้น ประสงค์จะอุทธรณ์แทนให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความสามารถมาเทียบเพื่อการใช้บังคับแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม⁷⁸

(2) กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. มอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วทำการอุทธรณ์แทน เพราะมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้⁷⁹

ก. เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้

ข. อยู่ในต่างประเทศ และคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด

ค. มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่ ก.พ.ค.หรือองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์เห็นสมควร

⁷⁷ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 27

⁷⁸ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 23

⁷⁹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 24

การยื่นอุทธรณ์ทำได้ 2 วิธี คือ⁸⁰

- (1) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ.
- (2) ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน โดยถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสืออุทธรณ์เป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

1.1.3 อายุความในการใช้สิทธิอุทธรณ์

การอุทธรณ์ต้องยื่นภายในกำหนดเวลา ดังนี้⁸¹

1) สำหรับผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการต้องอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ ซึ่งโดยปกติถือว่าวันทราบคำสั่งคือวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งในกรณีที่ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการ และมีการแจ้งคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการให้ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการทราบ พร้อมกับมอบสำเนาคำสั่งแล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้วให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่งและถ้าเป็นกรณีที่ไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเก็บไว้หนึ่งฉบับ ส่วนอีกหนึ่งฉบับให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีนี้เมื่อล่วงพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับว่าผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการได้รับเอกสารดังกล่าว หรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการได้รับทราบคำสั่งแล้ว

2) สำหรับการอุทธรณ์แทน อายุความมี 2 กรณี คือ

(1) กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตายโดยที่ยังมิได้ยื่นอุทธรณ์ทายาทของผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 90 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ หรือภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

⁸⁰ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 30

⁸¹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 31 และข้อ 35

(2) กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้วได้ถึงแก่ความตายก่อนการวินิจฉัยอุทธรณ์ ทายาท ผู้จัดการมรดก ผู้รับสิทธิของผู้อุทธรณ์หรือผู้มีส่วนได้เสีย อาจมีคำขอเข้ามาหรือองค์คณะวินิจฉัยเรียกเข้ามาเนื่องจากคู่กรณีในอุทธรณ์มีคำขอ ในกรณีนี้ต้องยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อองค์คณะวินิจฉัยภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

1.1.4 สิทธิของผู้อุทธรณ์

กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิของผู้อุทธรณ์ไว้หลายกรณี ดังนี้

1) มอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่น ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วเป็นผู้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดในกระบวนการอุทธรณ์แทนได้ แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าต่อ ก.พ.ค. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อน โดยการมอบหมายต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบ ผู้รับมอบ ถ้าไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือหรือแ่งใด โดยมีพยานลงลายมือชื่อรับรองอย่างน้อยสองคน และมีหลักฐานแสดงตัวผู้ได้รับมอบหมายด้วย⁸²

2) นำทนายความหรือที่ปรึกษาเข้ามาฟังการพิจารณาในการชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์หรือต่อกรรมการเจ้าของสำนวนได้⁸³

3) ขอตระจุกหรือขอคัดสำเนาเอกสารหรือพยานหลักฐานที่คู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นต่อ ก.พ.ค. หรือที่ ก.พ.ค. ได้มา รวมทั้งสรุปเรื่อง เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายคุ้มครองให้ไม่ต้องเปิดเผยหรือกรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่าจำเป็นต้องไม่เปิดเผยเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่การดำเนินงานของรัฐ และกรณีที่เอกสารหรือพยานหลักฐานมีการกำหนดชั้นความลับไว้ หรือมีข้อความที่ไม่เหมาะสมหรือมีข้อความที่อาจเป็นการดูหมิ่นหรือหมิ่นประมาทบุคคลใดให้อยู่ในดุลพินิจของ ก.พ.ค. ที่จะไม่ให้ผู้อุทธรณ์ตรวจดู คัดสำเนา ขอสำเนารับรองถูกต้อง หรือไม่ส่งสำเนาให้ผู้อุทธรณ์ก็ได้⁸⁴

4) คัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้ากรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้นั้นมีกรณีดังต่อไปนี้⁸⁵

(1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

⁸² กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 25 วรรคสอง

⁸³ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 25 วรรคสอง

⁸⁴ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 15

⁸⁵ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 39

- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการ
- (5) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (6) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางความสัมพันธ์กับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

วิธีการคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้านกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ คำคัดค้านต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธาน ก.พ.ค. ภายใน 7 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ โดยต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในคำคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การพิจารณาอุทธรณ์ไม่ได้ความจริงและความยุติธรรมอย่างไร ก่อนที่จะมีการพิจารณาอุทธรณ์ แต่อาจให้กรรมการวินิจัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกคัดค้านทำคำชี้แจงประกอบการพิจารณาของประธาน ก.พ.ค.⁸⁶

ประธาน ก.พ.ค. จะต้องพิจารณาหนังสือคัดค้านกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ดังนี้⁸⁷

(1) ในกรณีที่เห็นว่าไม่ได้เป็นไปตามคำคัดค้าน และมีเหตุผลสมควรที่จะให้ผู้ที่ถูกคัดค้านปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ประธาน ก.พ.ค. นำเรื่องเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ ก.พ.ค. เพื่อพิจารณามติให้กรรมการวินิจัยอุทธรณ์ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ถ้าที่ประชุมมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการที่ไม่ถูกคัดค้านก็ให้กรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ การลงมติดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนลับแล้วให้ถือเป็นที่สุด

(2) ในกรณีที่เห็นว่าคำคัดค้านฟังขึ้น หรือมีเหตุผลเพียงพอที่จะฟังได้ว่า หากให้ผู้ที่ถูกคัดค้านปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจทำให้การพิจารณาไม่ได้ความจริง และความยุติธรรม ให้มีคำสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ในเรื่องนั้น แล้วแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ กรรมการวินิจัยอุทธรณ์ขอถอนตัวจากการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ ในกรณีที่กรรมการวินิจัยอุทธรณ์ผู้ใดเห็นว่าตนมีกรณีอาจถูกคัดค้านหรือเห็นว่าเหตุอื่นที่อาจจะมีการกล่าวอ้างในภายหลังว่าตนไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยเที่ยงธรรม ให้แจ้งประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ โดยให้ประธาน ก.พ.ค. แต่งตั้งกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ปฏิบัติหน้าที่แทนตามความจำเป็น หากประธาน ก.พ.ค. เห็นว่าการให้กรรมการวินิจัยอุทธรณ์ผู้ที่ขอถอนตัวปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้นำเรื่องเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ ก.พ.ค. ถ้าที่ประชุมมีมติ

⁸⁶ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 39 วรรคสอง

⁸⁷ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 40 วรรคสอง

ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการที่ถูกคัดค้าน ก็ให้กรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไป การลงมติดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีลงคะแนนลับแล้วให้เป็นที่สุด⁸⁸

ทั้งนี้ กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกคัดค้านต้องงดการปฏิบัติหน้าที่ไว้ก่อนจนกว่าประธาน ก.พ.ค. จะได้มีการชี้ขาดในเรื่องคัดค้านนั้นแล้ว⁸⁹

นอกจากนี้ การที่กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกสั่งให้งดการปฏิบัติหน้าที่หรือกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ขอถอนตัวเพราะมีกรณีอื่นอาจถูกคัดค้านนั้น ย่อมไม่กระทบถึงการกระทำใดๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว แม้ว่าจะได้ดำเนินการหลังจากที่ได้มีการยื่นคำคัดค้านนั้น⁹⁰

5) ยื่นคำขอให้องค์คณะวินิจฉัยมีคำสั่งให้ไต่สวนพยานหลักฐานไว้ทันทีในกรณีที่ผู้อุทธรณ์เกรงว่าพยานหลักฐานที่ตนจะอ้างอิงในภายหน้าอาจจะสูญหายเสียก่อนที่จะมีการไต่สวน หรือเป็นการยากที่จะนำมาไต่สวนในภายหลัง ซึ่งเมื่อองค์คณะวินิจฉัยได้รับคำขอแล้วให้มีคำสั่งเรียกผู้อุทธรณ์และคู่กรณีในอุทธรณ์ หรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำแล้วให้ส่งคำขอตามที่เห็นสมควร⁹¹

6) ในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก หากผู้อุทธรณ์ประสงค์จะยื่นคำแถลงสรุปอุทธรณ์ของตนเป็นหนังสือ ให้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือก่อนวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์หรืออย่างช้าที่สุดในช่วงการนั่งพิจารณาอุทธรณ์และมีสิทธินำพยานหลักฐานมาสืบประกอบคำแถลงที่ยื่นได้ แต่ทั้งนี้ผู้อุทธรณ์จะยกข้อเท็จจริงที่ไม่เคยยกขึ้นอ้างไว้แล้วได้ เว้นแต่เป็นข้อเท็จจริงที่เป็นประเด็นสำคัญในเรื่องที่อุทธรณ์ และสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุจำเป็นหรือพฤติการณ์พิเศษที่ทำให้ไม่อาจเสนอต่อองค์คณะวินิจฉัยได้ก่อนหน้านั้นซึ่งองค์คณะวินิจฉัยจะรับฟังข้อเท็จจริงนี้ได้ต่อเมื่อได้เปิดโอกาสให้คู่กรณีในอุทธรณ์แสดงพยานหลักฐานเพื่อยืนยันหรือหักล้างแล้ว⁹²

7) ในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะไม่มาในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ เว้นแต่องค์คณะวินิจฉัยจะออกคำสั่งเรียกให้มา⁹³

⁸⁸ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 41

⁸⁹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 40 วรรคหนึ่ง

⁹⁰ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 42

⁹¹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 64

⁹² กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 77

⁹³ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 77 วรรคท้าย

8) การถอนอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิถอนอุทธรณ์ของตนได้ก่อนองค์คณะวินิจฉัยมีคำวินิจฉัย โดยทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ แต่ถ้าผู้อุทธรณ์ถอนอุทธรณ์ด้วยวาจาต่อหน้าองค์คณะวินิจฉัยในองค์คณะวินิจฉัยบันทึกไว้และให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในองค์คณะวินิจฉัยอนุญาต และสั่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ⁹⁴

9) สิทธิภาคีไปฟ้องศาลปกครอง เมื่อ ก.พ.ค. ได้วินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว หากผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.⁹⁵

1.1.5 ขั้นตอนการสั่งรับหรือไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา

1) ขั้นตอนพิจารณาการรับหรือไม่รับอุทธรณ์

กรรมการเจ้าของสำนวนอาจกำหนดประเด็นให้นิติกรผู้รับผิดชอบสำนวนวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจเสนอองค์คณะวินิจฉัยเพื่อพิจารณาสั่งหรือรับหรือไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ดังนี้⁹⁶

(1) ถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่มีการดำเนินการ โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาได้ ในองค์คณะวินิจฉัยมีคำสั่งรับอุทธรณ์ไว้พิจารณา

(2) ถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ยังไม่ชัดเจนหรือที่ยังมีการดำเนินการ โดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้มีคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลา 7 วัน หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้เสนอองค์คณะวินิจฉัยเพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัย

(3) ถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา ให้เสนอองค์คณะวินิจฉัยเพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัย ซึ่งอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณามีดังนี้

ก. เป็นเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้ตามมาตรา 114 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ข. ผู้อุทธรณ์มิใช่เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา 114 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ค. เป็นอุทธรณ์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

ง. เป็นเรื่องที่ได้เคยมีการอุทธรณ์ และได้มีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งถึงที่สุดแล้ว

⁹⁴ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 33 และข้อ 34

⁹⁵ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 116 วรรคสอง

⁹⁶ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 48 และข้อ 49

2) การพิจารณาขององค์คณะวินิจฉัย

เมื่อองค์คณะวินิจฉัยได้รับความเห็นตามข้อ (2) และ (3) ในข้อบัญญัติวินิจฉัยพิจารณาที่มีคำวินิจฉัย ดังนี้⁹⁷

(1) ในกรณีที่ ก.พ.ค. เป็นองค์คณะวินิจฉัย ถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณาก็ให้มีคำวินิจฉัยไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา และสั่งจำหน่ายอุทธรณ์นั้นออกจากสารบบ หรือถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาได้ ให้สั่งรับอุทธรณ์นั้นไว้พิจารณา และให้กรรมการ ก.พ.ค. เจ้าของสำนวนดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

(2) ในกรณีที่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นองค์คณะวินิจฉัย ถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา ให้มีคำวินิจฉัยไม่รับอุทธรณ์นั้นไว้พิจารณาและเสนอ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัย เมื่อ ก.พ.ค. วินิจฉัยแล้วให้จำหน่ายอุทธรณ์นั้นออกจากสารบบ หรือถ้าเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาได้ให้สั่งรับอุทธรณ์นั้นไว้พิจารณา และให้กรรมการเจ้าของสำนวนดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

1.1.6 ขั้นตอนการแสวงหาข้อเท็จจริง

1) การแสวงหาข้อเท็จจริงจากคำอุทธรณ์คำแก้อุทธรณ์คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ และคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) คำอุทธรณ์ เมื่อกรรมการเจ้าของสำนวนเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่สมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว ให้มีคำสั่งให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง⁹⁸

(2) คำแก้อุทธรณ์ คู่กรณีในอุทธรณ์ต้องทำคำแก้อุทธรณ์โดยชัดแจ้งว่า ปฏิเสธหรือยอมรับข้อกล่าวหาที่ปรากฏในหนังสืออุทธรณ์ และคำขอทำอุทธรณ์ พร้อมส่งพยานหลักฐานตามที่กรรมการเจ้าของสำนวนกำหนด โดยจัดทำสำเนาคำแก้อุทธรณ์และสำเนาพยานหลักฐาน หรือตามจำนวนที่กรรมการเจ้าของสำนวนกำหนดยื่นมาพร้อมกับคำแก้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนดแต่ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่รับสำเนาหนังสืออุทธรณ์⁹⁹ และหากในอุทธรณ์มิได้จัดทำคำแก้พร้อมทั้งพยานหลักฐานยื่นต่อกรรมการเจ้าของสำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าคู่กรณีในอุทธรณ์ยอมรับข้อเท็จจริงตามข้ออุทธรณ์และให้กรรมการเจ้าของสำนวนพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นเป็นการยุติธรรม เว้นแต่ได้แสดงผลและความจำเป็นที่ทำให้ไม่สามารถยื่นคำแก้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่เกิน 7 วัน¹⁰⁰

⁹⁷ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 50

⁹⁸ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 51

⁹⁹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 52

¹⁰⁰ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 54

(3) คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ เมื่อมีการยื่นคำแก้อุทธรณ์แล้วให้กรรมการเจ้าของสำนวนส่งสำเนาคำแก้อุทธรณ์พร้อมทั้งสำเนาพยานหลักฐานไปยังผู้อุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ให้ทำคำคัดค้านแก้อุทธรณ์ยื่นต่อกรรมการเจ้าของสำนวนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับสำเนาคำแก้อุทธรณ์ หากผู้อุทธรณ์ไม่ประสงค์จะทำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ แต่ประสงค์จะให้พิจารณาอุทธรณ์ต่อไป ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับสำเนาคำแก้อุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่ดำเนินการดังกล่าวให้กรรมการเจ้าของสำนวนส่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบได้¹⁰¹

(4) คำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม ให้กรรมการเจ้าของสำนวนส่งสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ให้คู่กรณีในอุทธรณ์เพื่อยื่นคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติมตามจำนวนที่กำหนดภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับสำเนาคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์หรือภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว หรือเมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นคำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม และกรรมการเจ้าของสำนวนเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์มีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะพิจารณาหรือมีคำวินิจฉัยชี้ขาดได้แล้ว ให้จัดทำบันทึกสรุปสำนวนพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเรื่องทั้งหมดเสนอองค์คณะวินิจฉัยเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป¹⁰²

2) การแสวงหาข้อเท็จจริงโดยวิธีอื่น¹⁰³

- (1) เรียกผู้อุทธรณ์ คู่กรณีในอุทธรณ์มาให้ถ้อยคำหรือจัดส่งพยานหลักฐาน
- (2) เรียกหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐมาให้ความเห็นหรือส่งผู้แทนมาชี้แจง
- (3) ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- (4) เรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำและจัดส่งพยานหลักฐาน
- (5) มีคำสั่งตั้งพยานผู้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษา ตรวจสอบ หรือวิเคราะห์เรื่องใดเกี่ยวกับอุทธรณ์อันมิใช่เป็นการวินิจฉัยข้อกฎหมายแล้วให้ทำรายงานหรือให้ถ้อยคำต่อองค์คณะวินิจฉัยรายงานหรือบันทึกการให้ถ้อยคำของพยานผู้เชี่ยวชาญให้ส่งสำเนาให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้อง และต้องแจ้งกำหนดการให้ถ้อยคำของพยานผู้เชี่ยวชาญให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า เพื่อเปิดโอกาสให้คู่กรณีคัดค้านหรือชี้แจงข้อเท็จจริง

¹⁰¹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 55

¹⁰² กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 57

¹⁰³ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 63

(6) ออกไปตรวจสอบสถานที่บุคคลหรือสิ่งอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้ การรับฟังพยานหลักฐาน ซึ่งกรรมการเจ้าของสำนวนหรือองค์คณะวินิจฉัยมีดุลพินิจ ที่จะรับฟังพยานหลักฐานที่ได้รับมาตามกระบวนการพิจารณาโดยไม่จำกัดเฉพาะที่เสนอ โดยคู่กรณี แต่ต้องเป็นพยานหลักฐานที่คู่กรณีผู้มีส่วนได้เสียมีโอกาสขอตรวจดู ทราบ และแสดงพยานหลักฐานเพื่อยืนยันหรือหักล้าง กรณีที่พยานหลักฐานเป็นข้อมูลที่บันทึกด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์หรือประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ การบันทึกและการประมวลผลนั้นต้องเป็นไปโดยถูกต้อง และมีคำรับรองของบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการนั้น¹⁰⁴

ก. การกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง

เมื่อองค์คณะวินิจฉัยได้รับสำนวนจากกรรมการเจ้าของสำนวนแล้ว หากเห็นว่าไม่มีกรณีที่จะต้องแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ให้มีคำสั่งกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น โดยแจ้งให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน บรรดาคำอุทธรณ์เพิ่มเติม คำแก้อุทธรณ์ คำคัดค้าน คำแก้อุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม รวมทั้งพยานหลักฐานอื่นๆ ที่ยื่นหลังวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง ไม่ให้รับไว้เป็นส่วนหนึ่งของอุทธรณ์และไม่ต้องส่งสำเนาให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้อง¹⁰⁵

ข. การสั่งยกเลิกกระบวนการพิจารณาที่ผิดกฎ ก.พ.ค.

ในกรณีที่มิได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาในการเสนอเรื่องอุทธรณ์และตรวจอุทธรณ์ การแสวงหาข้อเท็จจริง การสรุปสำนวน การรับฟังพยานหลักฐาน หรือในการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างอื่นก่อนมีคำวินิจฉัยเมื่อองค์คณะวินิจฉัยเห็นสมควรหรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายที่เสียหายเนื่องจากการที่มีได้ปฏิบัติเช่นนั้นมิคำขอก่อนมีคำสั่งหรือคำวินิจฉัย แต่ต้องไม่เกิน 8 วัน นับแต่วันที่ทราบถึงเหตุดังกล่าว หรือมิได้ให้สัตยาบันแก่การนี้ องค์คณะวินิจฉัยมีอำนาจสั่งยกเลิกกระบวนการพิจารณาที่ผิดกฎ ก.พ.ค. นั้น เสียทั้งหมดหรือบางส่วน หรือสั่งแก้ไข หรือมีคำสั่งในเรื่องนั้นอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้¹⁰⁶

¹⁰⁴ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 72 และข้อ 74

¹⁰⁵ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 69

¹⁰⁶ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 7

1.1.7 ขั้นตอนการนั่งพิจารณาอุทธรณ์

1) ในห้องคัดณะวินิจฉัยคดีให้มีการนั่งพิจารณาอุทธรณ์อย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสมาแถลงด้วยวาจาต่อหน้า ซึ่งจะต้องแจ้งกำหนดวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกให้คู่กรณีทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เว้นแต่กรณีที่มีคำวินิจฉัยไม่รับอุทธรณ์ และให้จำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบความ ไม่ต้องมีการนั่งพิจารณาอุทธรณ์นั้น¹⁰⁷

2) ในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก หากคู่กรณีประสงค์จะยื่นคำแถลงสรุปอุทธรณ์หรือคำแก้อุทธรณ์ของตนเป็นหนังสือ ให้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือก่อนวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์หรืออย่างช้าสุดในระหว่างการนั่งพิจารณาอุทธรณ์ ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือ แต่มาอยู่ในวันนั่งพิจารณาคดีครั้งแรก คู่กรณีฝ่ายนั้นจะแถลงด้วยวาจาได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากองค์คณะวินิจฉัย หรือองค์คณะวินิจฉัยสั่งให้แถลง¹⁰⁸

3) ในการนั่งพิจารณาอุทธรณ์ ให้องค์คณะวินิจฉัยเป็นผู้ซักถามคู่กรณีและพยาน¹⁰⁹

4) นิติกรผู้แถลงคดี (ถ้ามี) ต้องเสนอความเห็นและชี้แจงด้วยวาจาต่อองค์คณะวินิจฉัยในวันนั่งพิจารณาคดีนั้น รวมทั้งมีสิทธิอยู่ร่วมในการพิจารณาและการประชุมปรึกษาเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องนั้นได้ แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงในการวินิจฉัยเรื่องนั้น¹¹⁰

1.1.8 ขั้นตอนการทำคำวินิจฉัยและคำสั่ง

1) นัดประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัย¹¹¹

2) มีคำวินิจฉัย ซึ่งคำวินิจฉัยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้¹¹²

(1) ชื่อผู้อุทธรณ์

(2) ชื่อคู่กรณีในอุทธรณ์

(3) สรุปอุทธรณ์และคำขอของผู้อุทธรณ์

(4) สรุปคำแก้อุทธรณ์

(5) ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย

(6) คำวินิจฉัยแต่ละประเด็นพร้อมทั้งเหตุผล

(7) สรุปคำวินิจฉัยที่กำหนดให้คู่กรณีปฏิบัติหรือดำเนินการต่อไป

¹⁰⁷ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 76

¹⁰⁸ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 77 และข้อ 78

¹⁰⁹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 79

¹¹⁰ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 81

¹¹¹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ข้อ 84

¹¹² กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 85

3) การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้องค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยดังนี้¹¹³

(1) ยกอุทธรณ์ในกรณีที่เห็นว่าการสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ
ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมแก่กรณีแล้ว

(2) ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการ
ในกรณีที่เห็นว่าการสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

ก. ลดโทษ ในกรณีที่เห็นว่าผู้อุทธรณ์ควรได้รับโทษเบาลงแต่ถ้าเห็น
ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะลดโทษต่ำกว่าปลดออกไม่ได้

ข. ยกโทษ ในกรณีที่เห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิด
ทางวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย

ค. ให้กลับเข้ารับราชการ ในกรณีที่เห็นว่ายังไม่มีเหตุที่จะให้ผู้อุทธรณ์
ออกจากราชการ

ง. เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ว่าสมควร
เพิ่มโทษจึงจะมีคำวินิจฉัยให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้

จ. ให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือดำเนินการอื่นใด
เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมให้มีคำวินิจฉัยตามระเบียบที่ ก.พ.ค.กำหนด

(3) ทำความเห็นแย้งในกรณีที่กรรมการเจ้าของสำนวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง
ให้ผู้นั้นมีสิทธิทำความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลของตนรวมไว้ในคำวินิจฉัยนั้นได้¹¹⁴

(4) เมื่อได้มีการวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งผลแห่งคำวินิจฉัยให้คู่กรณี
ทราบโดยเร็ว โดยให้สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ไว้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าตรวจดู
หรือขอสำเนาที่มีการรับรองถูกต้องได้¹¹⁵

¹¹³ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 86

¹¹⁴ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 87

¹¹⁵ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 90

ระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ กำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ โดยกำหนดให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 2 ครั้งๆ ละไม่เกิน 60 วันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย¹¹⁶

การปฏิบัติตามคำวินิจฉัย เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหาย แก่บุคคลอื่น¹¹⁷

การนับระยะเวลา การนับระยะเวลาในกรณีต่างๆ รวมทั้งระยะเวลาอายุความ ในการใช้สิทธิอุทธรณ์ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้าย แห่งระยะเวลา¹¹⁸

การยื่นหรือขยายระยะเวลา ระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 เมื่อประธาน ก.พ.ค. เห็นสมควร หรือคู่กรณีมีคำขอประธาน ก.พ.ค. มีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ แห่งความยุติธรรม¹¹⁹

1.2 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.1 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

การอุทธรณ์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 9 มาตรา 121 – มาตรา 126 ทั้งนี้ การอุทธรณ์และการพิจารณา อุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550

โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 ข้อ 7 ประกอบข้อ 8 กำหนดให้ในแต่ละจังหวัด มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีอำนาจหน้าที่ ในเขต จังหวัดนั้น ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ

¹¹⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 118 และกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์ และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 91

¹¹⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 116 วรรคสาม

¹¹⁸ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 95

¹¹⁹ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551, ข้อ 6

กระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีผลทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ไปเป็นอำนาจของ กศจ. นอกจากนี้ในข้อ 13 ยังได้กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยความเห็นชอบของ กศจ. ดังนั้น จึงทำให้การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ.

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย

- 1) โทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน
- 2) โทษวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกจากราชการ ไล่ออกจากราชการ

1.2.2 การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง หมายถึงการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน พ.ศ. 2561 กำหนดให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือน ได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เลขาธิการ อธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือน ได้ครั้ง หนึ่ง ในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน หรือลดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ ทั้งนี้ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (ปัจจุบันคือ กศจ.) อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

- 1) การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรื รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เลขานุการ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นผู้สั่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติของ กศจ. ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา
- 2) การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการ สถานศึกษา เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ ต่อ กศจ. และให้ กศจ. เป็นผู้พิจารณา
- 3) การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่นายกรัฐมนตรื รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง เป็นผู้สั่งลงโทษ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา
- 4) การอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ อธิบดี หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณา

1.2.3 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หมายถึง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.ค.ศ.

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการ ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และมีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้อุทธรณ์ ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

1.2.4 หลักการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

การพิจารณาอุทธรณ์ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์ และการพิจารณา อุทธรณ์ พ.ศ. 2550 โดยเมื่อได้รับหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษ แล้วในการพิจารณา มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1) การพิจารณาตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์

(1) อุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือ ต้องมีสาระและมีลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

- ก. การอุทธรณ์ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
- ข. การอุทธรณ์จะทำเป็นสิ่งอื่นใดที่ไม่ใช่หนังสือไม่ได้

(2) สาระในหนังสืออุทธรณ์

ก. ต้องมีข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ในหนังสืออุทธรณ์ จะต้องมื่อข้อความ แสดงข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายหรือเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่า ผู้อุทธรณ์ ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นกรรมอย่างไร หรือมีข้อคัดค้าน ข้อโต้แย้งอย่างไร

ข. ต้องปรากฏลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะต้องลงลายมือชื่อ ในหนังสืออุทธรณ์ ด้วยตนเอง ผู้อื่นจะลงลายมือชื่อแทนผู้อุทธรณ์ไม่ได้

ค. ต้องปรากฏที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ผู้อุทธรณ์จะต้องระบุที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ที่สามารถติดต่อได้ไว้ในหนังสืออุทธรณ์¹²⁰

ง. การขอแถลงการณ์ด้วยวาจาจากผู้อุทธรณ์สามารถที่จะแสดงความประสงค์ ขอแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ กศจ. อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้ในหนังสือ อุทธรณ์ หรือ จะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้น ต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. โดยตรง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ยื่นหรือส่งหนังสือ อุทธรณ์¹²¹

(3) การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัด (ข้อ 9 วรรคหนึ่ง) เนื่องจาก ศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาให้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัด ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตั้งอยู่ หรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชา ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการจังหวัด

¹²⁰ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 4 วรรคสอง

¹²¹ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 4 วรรคสาม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาให้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานการศึกษา ที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ หรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชาส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นที่ตั้ง ของหน่วยงานการศึกษา ที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องยื่นหรือ ส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือหน่วยงาน หรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง

สำหรับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการไล่ออกจากราชการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งตามมติของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งที่ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา และมีได้สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน ก.ค.ศ. หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. และยื่นที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

ทั้งนี้ กรณียื่นอุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยัง ศึกษาธิการจังหวัด หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ภายใน สามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์¹²²

(4) การยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเพิ่มเติม เมื่อผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ คำสั่ง ลงโทษต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ไว้โดยชอบแล้ว หากผู้อุทธรณ์ยื่นเอกสาร หลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. เริ่มการพิจารณาอุทธรณ์ก็ให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. รับไว้พิจารณา¹²³

(5) การตรวจสอบเวลาและการนับเวลาในการยื่นอุทธรณ์ การตรวจสอบ กำหนดเวลาในการยื่นอุทธรณ์ต้องตรวจสอบจากหลักฐานการได้รับ แจ้งคำสั่งลงโทษว่าผู้อุทธรณ์ ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษเมื่อใด และมีการแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ให้ผู้อุทธรณ์ทราบหรือไม่

ก. กรณีมีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. ให้ดำเนินการ ตรวจสอบว่า ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำสั่งลงโทษหรือไม่¹²⁴

¹²² กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 9 วรรคสาม

¹²³ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 9 วรรคหก

¹²⁴ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 3 วรรคหนึ่ง

ข. กรณีไม่มีการแจ้งสิทธิให้ผู้ขอรับคำสั่งลงโทษต่อ กศจ. กรณีผู้สั่งลงโทษ ทางวินัยไม่แจ้งสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ขอรับทราบ จะทำให้ระยะเวลาใช้สิทธิของการยื่น อุทธรณ์ขยายออกไปอีก ถ้ามีการแจ้งสิทธิให้ผู้ขอรับทราบใหม่ก็ย่อมทำให้ผู้ขอรับทราบมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิครั้งใหม่ แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิให้ผู้ขอรับทราบใหม่สิทธิการอุทธรณ์ จะขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539)

(6) การรับทราบคำสั่งและการนับระยะเวลาในการอุทธรณ์¹²⁵

การรับทราบคำสั่ง ให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ ทางวินัยเป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้ขอรับทราบคำสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ แต่ได้มีการแจ้งคำสั่ง ลงโทษให้ผู้ขอรับทราบพร้อมกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้ขอรับทราบ รวมทั้งทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยายามรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้น เป็นวันที่ ผู้ขอรับทราบคำสั่ง

ในกรณีที่ไม่มีแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ ได้โดยตรง แต่ได้มีการแจ้งเป็นหนังสือ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนา คำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกลงโทษ เก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้ เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับในกรณี เช่นนี้เมื่อล่วงพ้นระยะเวลาสิบห้าวัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษ ฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษ ได้รับแจ้งคำสั่งแล้ว

การนับเวลาเริ่มต้น ให้เริ่มนับวันถัดจากวันที่ผู้ขอรับทราบคำสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ลงโทษเป็นวันเริ่มระยะเวลาอุทธรณ์

การนับเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งการนับเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับ วันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งการนับเวลานั้น

¹²⁵ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 3 และข้อ 18

ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์นำหนังสืออุทธรณ์มาขึ้นด้วยตนเอง ให้ถือวันที่ได้ประทับตรารับและลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐานเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์¹²⁶ และหากผู้อุทธรณ์ ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ต้องถือวันที่ทำการไปรษณีย์เดินทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันส่ง หนังสืออุทธรณ์¹²⁷

เมื่อ ก.ศ.จ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ แล้วเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ทำเป็นหนังสือ มีสาระสำคัญถูกต้องครบถ้วน และอยู่ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ ก็ให้รับอุทธรณ์ดังกล่าวไว้พิจารณาวินิจฉัย

หากหนังสืออุทธรณ์มีข้อบกพร่องหรือมีข้อความที่อ่านไม่เข้าใจ หรือผิดหลง อันเห็นได้ชัดว่าเกิดจากความไม่รู้หรือความเลินเล่อของผู้อุทธรณ์ให้เจ้าหน้าที่แนะนำ ให้ดำเนินการแก้ไข เพิ่มเติมให้ถูกต้อง ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

2) การพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ และเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาต่อไปได้แล้ว จะต้องพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายจากสำนวนการสืบสวน สำนวนการสอบสวน หรือสำนวน การไต่สวนของ ป.ป.ช. หรือองค์กรตรวจสอบตามกฎหมายอื่น รวมทั้งพิจารณาคำอุทธรณ์ในประเด็นปัญหา ข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงของผู้อุทธรณ์ ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย

ก. ตรวจสอบกระบวนการดำเนินการทางวินัย

ก) ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือไม่ เช่น หากเป็นการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในวันที่ หรือหลังจาก วันที่ 3 เมษายน 2560 เป็นอำนาจของศึกษาธิการจังหวัด

ข) คณะกรรมการสอบสวนมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่ เช่น ประธานกรรมการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ และมีผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย เป็นกรรมการสอบสวนหรือไม่ เป็นต้น

ค) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนระบุว่าเป็นวินัยไม่ร้ายแรง หรือวินัยอย่างร้ายแรง และมีสาระสำคัญครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด (แบบ สว. 1) หรือไม่

ง) มีการแจ้งข้อกล่าวหาและอธิบายข้อกล่าวหาตามที่กฎหมายกำหนด (แบบ สว. 2) หรือไม่

¹²⁶ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 9 วรรคสี่

¹²⁷ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 9 วรรคห้า

จ) มีการแจ้งข้อกล่าวหาและรับทราบข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ สว. 3) โดยระบุว่า เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด รวมทั้งระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา พร้อมสรุปพยานบุคคล พยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่

ฉ) การสอบปากคำพยานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เช่น การสอบปากคำ พยานซึ่งเป็นเด็ก ต้องมีข้าราชการครูที่เป็นกลางและเชื่อถือได้ และบุคคลที่เด็ก ร้องขอหรือไว้วางใจเข้าร่วม ในการสอบปากคำด้วย¹²⁸

ช) มีการประชุมกรรมการสอบสวนตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่

ซ) คำสั่งลงโทษทางวินัยสั่งโดยผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่

ฌ) คำสั่งลงโทษระบุเหตุผล ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ข้อกฎหมาย ที่อ้างอิง ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจของผู้ออกคำสั่ง หรือไม่

ญ) คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นเรื่องเดียวกับที่ได้มีการแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือไม่

ข. ตรวจสอบผู้พิจารณาทางปกครอง

ตรวจสอบกรณีที่มีเหตุทำให้เจ้าหน้าที่พิจารณาทางปกครองไม่ได้ หรือมีเหตุอันมี สภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง ตามมาตรา 13 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยอาจ เกิดขึ้นได้ในหลายกรณี และหลายกระบวนการพิจารณาทางปกครอง เช่น กรรมการสืบสวนและกรรมการ สอบสวนเป็นบุคคลคนเดียวกัน

ค. ตรวจสอบคำอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมาย

ก) การคัดค้านผู้พิจารณา (กศจ.)

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์มีการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ว่ามีเหตุที่จะทำให้ทำการ พิจารณาทางปกครองไม่ได้¹²⁹ ด้วยเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (ก) ผู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (ข) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (ค) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์
- (ง) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

¹²⁸ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550, ข้อ 28

¹²⁹ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 6

(จ) เป็นผู้กล่าวหาหรือคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา

โดยการคัดค้านอนุกรรมการหรือกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ผู้อุทธรณ์ ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านแล้ว อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นจะขอ ถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าอนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นมิได้ขอถอนตัวให้อนุกรรมการหรือ กรรมการที่เหลืออยู่นอกจากอนุกรรมการหรือกรรมการผู้ถูกคัดค้านพิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่า ข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งอนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ จะพิจารณาเห็นว่า การให้อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะให้อนุกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

ข) อุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายอื่น

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์มีการอุทธรณ์ปัญหาข้อกฎหมาย กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. จะต้องพิจารณาและมีความเห็นในปัญหาข้อกฎหมายของผู้อุทธรณ์เป็นรายประเด็นด้วย

เมื่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว เห็นว่า กระบวนการ ดำเนินการทางวินัยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จะต้องพิจารณาในข้อเท็จจริงต่อไป แต่หากเห็นว่า กระบวนการดำเนินการ ทางวินัยขั้นตอนใดไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำอุทธรณ์ ฟังขึ้นในปัญหาข้อกฎหมายจะต้องพิจารณามีมติให้ไป ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องต่อไป โดยในขั้นนี้ ยังไม่จำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริง

(2) การนั่งพิจารณา

องค์ประชุมในการนั่งพิจารณาอุทธรณ์ของ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. ต้องถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ตามมาตรา 13 และมาตรา 16 โดยต้องไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามในการพิจารณาทางปกครอง และไม่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณา ทางปกครองไม่เป็นกลางด้วย เช่น เคยเป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัย หรือเคยเป็นคณะกรรมการสืบสวน ข้อเท็จจริงในกรณีๆ นั้นมาก่อน

(3) การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริง

กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. จะต้องพิจารณาอุทธรณ์จากสำนวนการ สืบสวนหรือการพิจารณาเบื้องต้นของผู้บังคับบัญชา สำนวนการสอบสวนทางวินัย หรือสำนวนของ ป.ป.ช. หรือ องค์กรตรวจสอบตามกฎหมายอื่นที่ปรากฏในสำนวนและในกรณีจำเป็นอาจขอเอกสารหลักฐานจากหน่วยงานอื่น หรือให้บุคคลใด หรือหน่วยงานใด มาชี้แจงเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาได้ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับ หนังสืออุทธรณ์นำมาพิจารณาหักล้างซึ่งน้ำหนักพยาน¹³⁰

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ให้นำคดีให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม โดยให้แจ้งให้ผู้สั่งลงโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงด้วยตนเองหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทน มาแถลงแก้ต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้¹³¹ แต่อย่างไรก็ดี หาก กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา เห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะให้การแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้¹³²

ทั้งนี้ หากให้ผู้อุทธรณ์แถลงการณ์ก็นำคำแถลงการณ์ด้วยวาจามาประกอบการพิจารณาโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคำอุทธรณ์ด้วย

ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษจะต้องพิจารณาถึงการใช้อุปินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความผิดนั้น ซึ่งประกอบด้วยเหตุผลที่ได้วินิจฉัยจากข้อเท็จจริงโดยละเอียดถี่ถ้วน จากพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายว่ามีน้ำหนักเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่มีอคติหรือความลำเอียงและการสั่งลงโทษเหมาะสมกับความผิด ตามที่กฎหมายกำหนดและตามมาตรฐานโทษ นอกจากนี้จะต้องนำหลักนิติธรรมและหลักมโนธรรมมาประกอบ การพิจารณาด้วย กล่าวคือ

ก. หลักนิติธรรม ได้แก่ การพิจารณาโดยยึดกฎหมายเป็นหลัก การกระทำใดจะเป็นความผิดทางวินัยกรณีใด ต้องมีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดทางวินัย หากไม่มีกฎหมายบัญญัติว่า การกระทำนั้นเป็นความผิดทางวินัย ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ในการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็น ความผิดวินัยกรณีใด ต้องพิจารณาให้เข้าองค์ประกอบของการกระทำผิดกรณีนั้นด้วย ถ้าข้อเท็จจริงบ่งชี้ว่า เข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทความผิดไปตามมาตรานั้น และลงโทษไปตามความผิดนั้น

¹³⁰ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 13 วรรคหนึ่ง

¹³¹ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 13 วรรคสาม

¹³² กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 13 วรรคสอง

ข. หลักมโนธรรม ได้แก่ การพิจารณาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เทียงธรรมตามความเป็นจริง และตามเหตุและผลที่ควรจะเป็น หมายถึง การพิจารณาความผิด ไม่ควรคำนึงถึงแต่ความถูกผิดตามกฎหมายเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความยุติธรรมด้วย โดยจะต้อง คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของเรื่องนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไรแล้ว พิจารณาความผิดไปตามสภาพ ความเป็นจริง

(4) การพิจารณามีมติ

เมื่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ วินัยไม่ร้ายแรง แล้วเสร็จ สามารถมีมติได้¹³³ ดังนี้

ก. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติให้ยกอุทธรณ์

ข. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิด ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น

ค. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็น สถานโทษที่เบาลง

ง. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุ อันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่ง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

จ. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่า การกระทำ ของผู้อุทธรณ์ไม่เป็น ความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

ฉ. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

ช. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนตามมาตรา 98 วรรคสอง และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

¹³³ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 14

ซ. ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. หรือเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 98 วรรคสองแล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

ฉ. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ มีกรณีที่เหมาะสมแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 110 (4) มาตรา 111 หรือมาตรา 112 ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ญ. ถ้าเห็นสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรมให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว เห็นสมควร ที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญ ที่ต้องการทราบส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้¹³⁴

ในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม ถ้า กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. หรือคณะกรรมการสอบสวนที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวข้างต้น เห็นสมควรส่งประเด็นหรือข้อสำคัญใดที่ต้องการทราบ ไปสอบสวนพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญนั้น ส่งไปเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่หรือเขตพื้นที่การศึกษานั้นทำการสอบสวนแทนได้¹³⁵

3) การแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์และการแจ้งสิทธิแก่ผู้อุทธรณ์

(1) เมื่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้ว มีมติเป็นประการใด แล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น¹³⁶

¹³⁴ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 13 วรรคสี่

¹³⁵ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 13 วรรคห้า

¹³⁶ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 15

(2) แจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์พร้อมแจ้งสิทธิการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองให้ผู้อุทธรณ์ ทราบด้วย และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ (กรณี que ผู้อุทธรณ์ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง)

(3) สำหรับกรณีที่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้อุทธรณ์ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้สั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง เมื่อ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง แล้วเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์จากโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน เป็นโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ หรือให้ออกที่ไม่ใช่โทษทางวินัย ให้แจ้งสิทธิการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณีต่อ ก.ค.ศ. ได้อีกครั้งหนึ่ง¹³⁷ ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับแจ้งผลการพิจารณา อุทธรณ์

4) การขอลอนอุทธรณ์

เมื่อผู้อุทธรณ์ได้มีการยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว หากประสงค์จะถอนอุทธรณ์ สามารถขอลอน อุทธรณ์ก่อนที่จะมีการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อศึกษาธิการ จังหวัด หรือประธาน กศจ. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ การพิจารณาอุทธรณ์กรณีผู้อุทธรณ์ย้ายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดิมไปสังกัด ต่างเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. แห่งใหม่ ให้ดำเนินการ¹³⁸ ดังนี้

(1) กรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้ย้ายไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ต่าง กศจ. โดยยังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ กศจ. ที่หน่วยงานการศึกษาแห่งใหม่ ของผู้อุทธรณ์ตั้งอยู่ในพื้นที่

(2) กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว ต่อมาได้ย้ายไปสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาซึ่งตั้งอยู่ต่าง กศจ. และ กศจ. (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) เดิมนั้นยังมีได้มีมติให้ส่งเรื่อง อุทธรณ์และเอกสารหลักฐานไปให้ กศจ. ที่หน่วยงานการศึกษาแห่งใหม่ของผู้อุทธรณ์ตั้งอยู่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไป

(3) กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ย้ายไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ต่าง กศจ. หลังจาก กศจ. ได้มีมติแล้วแต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจยังมีได้สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น ให้ส่งเรื่องอุทธรณ์และเอกสารหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งรายงานการประชุม และมีมติ กศจ. ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจใหม่เป็นผู้สั่งหรือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามมตินั้น

¹³⁷ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 16

¹³⁸ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550, ข้อ 12

ทั้งนี้ กรณีผู้อุทธรณ์ย้าย หรือโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ยื่นอุทธรณ์ ต่ออ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ที่ผู้อุทธรณ์โอนหรือย้ายไปสังกัดนั้น

2. ข้อควรพิจารณากรณีที่ต้องสอบสวนทางวินัย

การสอบสวนทางวินัยมีข้อที่ควรพิจารณา ได้แก่ อำนาจในการสอบสวนทางวินัย องค์ประกอบคุณสมบัติ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา และการรายงานการสอบสวนทางวินัย ดังนี้

2.1 อำนาจในการสอบสวนทางวินัย

2.1.1 หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดกำหนด

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา นั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้อำนาจในการสอบสวนทางวินัยเป็นของผู้บริหารท้องถิ่น¹³⁹ ซึ่งหมายถึง นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกเมืองพัทยา ตามลำดับ¹⁴⁰

2.1.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้อำนาจในการสอบสวนทางวินัยเป็นของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ

2.1.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติให้อำนาจในการสอบสวนทางวินัยเป็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

¹³⁹ มาตรา 15, มาตรา 23 วรรคท้าย, มาตรา 25 วรรคท้าย และมาตรา 28 วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามลำดับ

¹⁴⁰ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.118/2551 ที่ผนวก ก

(2) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

(3) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งตาม (1) (2) และ (3) ในสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก และสำนักงานเขตเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งจากสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่ง ไปอีกสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นสำนักหรือสำนักงานเขตหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ก. แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

2.2 องค์ประกอบ คุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน

2.2.1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวน

1) หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดองค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนไว้ในข้อ 49 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558¹⁴¹ ว่าคณะกรรมการสอบสวนต้องมีจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อความยุติธรรม การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ และคณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ ทั้งนี้ ในกรณีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคู่กรณีกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

¹⁴¹ ประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยข้าราชการ พ.ศ. 2558

หรือกรณีผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น เมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ แล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดพิจารณา เมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น โดยเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะยกเลิกมิได้

2) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 18 ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งออกตามความในมาตรา 8(5) มาตรา 94 มาตรา 95 มาตรา 96 มาตรา 97 มาตรา 101 และมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนว่า คณะกรรมการสอบสวนจะต้องมีจำนวนอย่างน้อยสามคน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน ให้มีกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการจากข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งมีใช้ข้าราชการการเมืองก็ได้ กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย ในขณะที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา

3) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 3 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(4) และมาตรา 98 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนว่า คณะกรรมการสอบสวนจะต้องมีจำนวนอย่างน้อยสามคนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการสอบสวนอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้แต่งตั้งจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยให้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีจำเป็นจะให้มีส่วนช่วยเลขานุการซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนด้วยก็ได้ ในกรณีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา สำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้

ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือรับรอง หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน และเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน

1) หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรรมการสอบสวนไว้ในข้อ 27 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 ว่าให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ขอให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(2) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

2) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และ โดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(1) เรียกให้กระทรวง ทบวง ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(2) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

3) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามมาตรา 101 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

ด้วยคือ

(1) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(2) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

2.3 สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา

2.3.1 หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดถึงสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาไว้ในข้อ ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 เป็นต้นว่า

- 1) สิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน
- 2) ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธินำทนายความ หรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมฟังการสอบสวนได้

2.3.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตามข้อ 22 ข้อ 41 และข้อ 48 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 (5) มาตรา 94 มาตรา 95 มาตรา 96 มาตรา 97 มาตรา 101 และมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นั้น ได้กำหนดสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา เป็นต้นว่า

- 1) ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน
- 2) ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการสอบสวน ก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ

2.3.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 98 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น ได้กำหนดสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาเป็นต้นว่า

1) สิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน และสิทธิคัดค้านผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

2) ในการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผู้ถูกกล่าวหาสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมฟังการสอบสวนได้ แต่จะให้อภัยคำหรือตอบคำถามแทนผู้ถูกกล่าวหาหรือเสนอความเห็นใดแก่คณะกรรมการสอบสวนไม่ได้

2.4 การรายงานการสอบสวนทางวินัย

2.4.1 หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรายงานการสอบสวนทางวินัยไว้ในข้อ 76 ข้อ 84 และข้อ 85 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 เป็นต้นว่า เมื่อได้ประชุมพิจารณาลงมติแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สว.6 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเข้าใจแย้งแนบไว้กับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังนี้

1) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างใดบ้าง ในกรณีไม่ได้สอบสวนพยานให้รายงานเหตุที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้อภัยคำรับสารภาพให้บันทึกเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

2) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหากับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

3) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษสถานใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือไม่ อย่างไร หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ หรือไม่ อย่างไร

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนแล้ว ให้เสนอ
สำนวนการสอบสวน พร้อมทั้งสารบาญต่อผู้บริหารท้องถิ่น และให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

2.4.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตามข้อ 53 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตาม
ความในมาตรา 8(5) มาตรา 94 มาตรา 95 มาตรา 96 มาตรา 97 มาตรา 101 และมาตรา 105
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดว่า เมื่อคณะกรรมการสอบสวน
ได้ดำเนินการพิจารณาและมีมติในเรื่องที่สอบสวนแล้ว ให้จัดทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามแบบที่ ก.พ. กำหนด โดยให้เสนอไปพร้อมสำนวนการสอบสวน
รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องประกอบด้วยเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ข้อกล่าวหา พยานหลักฐานที่สนับสนุนหรือหักล้างข้อกล่าวหา ประเด็นที่ต้องพิจารณาความเห็น
ของคณะกรรมการสอบสวน และลายมือชื่อกรรมการสอบสวนทุกคน รวมทั้งให้ประธานกรรมการ
ลงลายมือชื่อกำกับไว้ในรายงานการสอบสวนหน้าอื่นด้วยทุกหน้า ในกรณีที่กรรมการสอบสวน
คนใดมีเหตุจำเป็นไม่อาจลงลายมือชื่อได้ ให้ประธานกรรมการสอบสวนบันทึกเหตุจำเป็นดังกล่าว
ไว้ด้วย และในกรณีที่กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้แสดงชื่อและสรุปความเห็นแย้ง
ของผู้นั้นไว้ในรายงานการสอบสวนด้วย ในการนี้ ผู้มีความเห็นแย้งนั้นจะทำบันทึกรายละเอียด
ความเห็นแย้งและลงลายมือชื่อของตนแนบไว้กับรายงานการสอบสวนด้วยก็ได้

2.4.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 39 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2560 ซึ่งอาศัย
อำนาจตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 98 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดว่า เมื่อได้ประชุมพิจารณาแล้วให้คณะกรรมการ
สอบสวนทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากกรรมการสอบสวน
ผู้ใดมีความเห็นแย้งให้ทำความเห็นแย้งแนบไว้กับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็นส่วนหนึ่ง
ของรายงานการสอบสวนด้วยและรายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) สรุปข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญและพยานหลักฐาน
- 2) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหากับพยานหลักฐาน
ที่หักล้างข้อกล่าวหา
- 3) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย
หรือไม่ อย่างไร ถ้าไม่ผิดให้เสนอความเห็นยุติเรื่อง ถ้าผิดให้ระบุว่าเป็นความผิดกรณีใด ตามมาตราใด
และสมควรได้รับโทษสถานใด หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

หรือไม่ อย่างไร หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะรับฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการและสมควรให้ออกจากราชการหรือไม่ อย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะการใช้ดุลพินิจ

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนแล้ว ให้เสนอสำนักงานการสอบสวนพร้อมทั้งสารบาญต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

2.5 การพิจารณาโทษทางวินัยของผู้บริหารท้องถิ่นและองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

2.5.1 ลักษณะตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ในข้อ 84 และข้อ 85 ไว้ว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษให้โดยกล่าวตัดเงินเดือนเป็นหนังสือก็ได้

กรณีการกระทำในเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความผิดวินัยหลายฐานความผิด ให้สั่งลงโทษในสถานโทษที่หนักที่สุดเพียงสถานเดียวแห่งการกระทำกระทำนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (1) ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินห้าเปอร์เซ็นต์ และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน (2) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บริหารท้องถิ่นแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ และเมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการต้องไม่เป็นกรรมการ ในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

หรือคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน
 - 2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน
 - 3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท แล้วแต่กรณี ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน และข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน
 - 4) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการดำเนินการทางวินัย
 - 5) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ
- การแต่งตั้ง และการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามมติขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายเลขานุการ กรรมการสอบสวนให้เป็นผู้นำเสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยในการประชุมของคณะอนุกรรมการ หรือขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้ แต่ห้ามมิให้ผู้นั้นพิจารณา หรือแสดงความคิดเห็นในการประชุม กรณีองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติแล้ว แต่ยังมีได้มีการปฏิบัติตามมติ ผู้จะถูกลงโทษได้โอนไปสังกัดใหม่ ในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด สังกัดเดิมส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยพร้อมมติไปยังองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการสังกัดใหม่พิจารณาทำความเข้าใจเสนออีก

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัยแล้วการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่ประธานอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการยังมีความเชื่อมโยงกับมาตรา 38 มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมาตรา 23 และ 23/1 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมอบอำนาจไว้ว่า อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ

การปฏิบัติราชการหรือดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งนั้น หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมีได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา พระราชกฤษฎีกาอาจกำหนดให้มีการมอบอำนาจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตลอดจนการมอบอำนาจให้ทำนิติกรรมสัญญา พ้องคดีและดำเนินคดี หรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขในการมอบอำนาจหรือที่ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติ ก็ได้ การมอบอำนาจข้างต้นมิให้ใช้บังคับกับอำนาจในการอนุญาตตามกฎหมายที่บัญญัติให้ต้อง ออกใบอนุญาต หรือที่บัญญัติผู้มีอำนาจอนุญาตไว้เป็นการเฉพาะ ในกรณีเช่นนั้นให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายมีอำนาจมอบอำนาจให้ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ว่าราชการ จังหวัดได้ตามที่เห็นสมควร หรือตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ในกรณีมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการ จังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจมอบอำนาจได้ต่อไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ผู้มอบอำนาจ กำหนด เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนจะตราพระราชกฤษฎีกากำหนด รายชื่อกฎหมายที่ผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายอาจมอบอำนาจตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาก็ได้ โดยการมอบอำนาจนั้นให้ทำเป็นหนังสือ

เมื่อมีการมอบอำนาจแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น โดยผู้มอบอำนาจจะกำหนดให้ผู้รับมอบอำนาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน ต่อไป โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้ แต่ในกรณี มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด คณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ต้องมอบอำนาจต่อไปให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดก็ได้

ในกรณีที่มีการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) ในกรณีที่มีอำนาจนั้นเกี่ยวกับราชการของส่วนราชการใด และส่วนราชการนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้แก่หัวหน้า ส่วนราชการนั้น (2) นอกจากกรณี (1) ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัด เป็นผู้ปฏิบัติ ราชการแทนก็ได้ ในกรณีที่การปฏิบัติราชการในเรื่องใดภายในจังหวัดมีความจำเป็นต้องมีการ มอบอำนาจเป็นอย่างอื่นเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติราชการของจังหวัด ให้ ก.พ.ร. มีอำนาจกำหนดการมอบอำนาจสำหรับการปฏิบัติราชการที่แตกต่างจากหลักเกณฑ์ข้างต้นได้

อำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่น ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น มิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจภายในจังหวัดได้ ในการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเรื่องนั้น โดยตรง เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุเร่งด่วนอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่เห็นสมควรเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนก็ได้

2.5.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 56 ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งออกตามความในมาตรา 8(5) มาตรา 94 มาตรา 95 มาตรา 96 มาตรา 97 มาตรา 101 และมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัยไว้ว่า เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้พิจารณาที่มีความเห็นเพื่อสั่งหรือดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือไม่ได้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ดำเนินการตาม 2)

2) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ เพื่อพิจารณาต่อไป

3) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผลการสอบสวนยังไม่ได้ความชัดเจนพอที่จะลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้ผู้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเสียหายแก่ราชการ ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน

ให้พิจารณาดำเนินการต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป และถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ดำเนินการตาม 2)

2.5.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ข้อ 40 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ซึ่งออกตามความในมาตรา 19(4) และมาตรา 98 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัยไว้ว่า เพื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการสอบสวนแล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัยเรื่อง หรือกระทำความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร โดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน

2) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออก หรือไล่ออกซึ่งจะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้แล้วเสร็จและมีมติโดยเร็ว และให้ผู้มีอำนาจสั่งการตามมติภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีมติดังกล่าว

3. การตรวจสอบคำสั่งลงโทษทางวินัย

ภายหลังจากมีการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแล้ว กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของคำสั่งลงโทษทางวินัยโดยสามารถจำแนกหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้เป็น 2 กรณีด้วยกัน คือ กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยกับกรณีไม่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ดังนี้

3.1 กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

กรณีมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยนี้ สามารถแยกพิจารณาได้เป็น 3 ประเด็นด้วยกัน คือ อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ หลักเกณฑ์การอุทธรณ์ และวิธีการอุทธรณ์ ดังต่อไปนี้

3.1.1 อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์

1) หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไว้ในข้อ 9 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. 2558 ดังต่อไปนี้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใดให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ให้เป็นที่สุด การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้นำข้อ 85 วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้าของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อนำความดังกล่าวมาใช้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ จึงต้องมีคุณสมบัติและมืองค์ประกอบดังนี้

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องไม่เป็นกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หรือคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย และในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลดังต่อไปนี้

- (1) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน
- (2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน
- (3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท แล้วแต่กรณี ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน และข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการดำเนินการทางวินัย

(5) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัด
จำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

การแต่งตั้ง และการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามมติองค์กร
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด อาจแต่งตั้งหรือมอบหมาย
เลขานุการกรรมการสอบสวนให้เป็นผู้นำเสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยในการประชุม
ของคณะอนุกรรมการหรือขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณา
ก็ได้ แต่ห้ามมิให้ผู้นั้นพิจารณาหรือแสดงความเห็นในการประชุม กรณีองค์กรบริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัดมีมติแล้ว แต่ยังมีได้มีการปฏิบัติตามมติ ผู้จะถูกลงโทษได้โอนไปสังกัดใหม่ ให้องค์กร
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดสังกัดเดิมส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยพร้อมมติไปยังองค์กร
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่เพื่อพิจารณาดำเนินการ
โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ
สังกัดใหม่พิจารณาทำความเห็นเสนออีก

2) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 15 ได้บัญญัติ
หลักเกณฑ์ว่า ในการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการ
วินิจัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ก็ได้ และตามข้อ 36 ของกฎ ก.พ.ค.
ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (5)
มาตรา 114 วรรคสอง มาตรา 115 และมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ ก.พ.ค. ตั้งคณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะก็ได้
แต่คณะประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่งเป็นประธาน และกรรมการวินิจัยอุทธรณ์
อีกสองคน เพื่อทำหน้าที่วินิจัยอุทธรณ์ โดยจะกำหนดให้ประธานกรรมการ ก.พ.ค. หรือกรรมการ
ก.พ.ค. คนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในคณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์หลายคณะพร้อมกันก็ได้
และให้มีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ค. ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการได้
ตามความจำเป็น และในกรณีที่มีความจำเป็น ก.พ.ค. อาจแต่งตั้งให้คณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์
หรือกรรมการวินิจัยอุทธรณ์คนใดทำหน้าที่วินิจัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้

3) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 7 และข้อ 8 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(4) และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังต่อไปนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนของนายกรัฐมนตรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

(3) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณา

ส่วนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนของนายกรัฐมนตรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งตามมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

(3) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าอธิการบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสถานศึกษาให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นผู้พิจารณา

3.1.2 หลักเกณฑ์การอุทธรณ์

1) หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไว้ในข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 13 และข้อ 14 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2558 ดังต่อไปนี้

(1) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกลงโทษทางวินัย ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษ ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบคำสั่ง

(2) การอุทธรณ์ให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ การอุทธรณ์ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือทำหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยตรง ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

(3) ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

ก. รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

ข. มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

ค. มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

ง. เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

หรือสั่งให้ออกจากราชการ

จ. เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือ

ฉ. มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

2) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 27 และข้อ 29 ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (5) มาตรา 114 วรรคสอง มาตรา 15 และมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนถึงแก่ความตายก่อนที่จะให้สิทธิอุทธรณ์ ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดของผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์แทนได้ ในกรณีที่มียายาทหลายคนก็ดี ทายาทเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถก็ดี หากทายาทเหล่านั้นประสงค์จะอุทธรณ์แทนให้น่ากฎหมาย

ว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยความสามารถ มาเทียบเพื่อการใช้บังคับแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

(2) การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.พ.ค. โดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลา กล่าวคือ กรณีของผู้ที่ถูกสั่งลงโทษต้องยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนด สามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ ส่วนกรณีของทายาท ผู้ที่ถูกสั่งลงโทษต้องยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง ที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ หรือหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษถึงแก่ความตาย

(3) ผู้มีสิทธิอุทธรณ์จะมอบหมายให้ทนายความ หรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วทำการอุทธรณ์แทนได้ด้วยเหตุจำเป็น เช่น เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ หรืออยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด รวมทั้ง อาจมอบหมายให้ทนายความ หรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วเป็นผู้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ในกระบวนการอุทธรณ์แทนก็ได้ แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อน และในการ ชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์หรือต่อกรรมการเจ้าของสำนวน คู่กรณีมีสิทธิ นำทนายความ หรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาฟังการพิจารณาได้

(4) ผู้อุทธรณ์อาจคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้

3) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 6 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณา อุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(4) และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัยดังต่อไปนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือ ชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นวันที่รับแจ้งคำสั่ง

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

(3) ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ หรือกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์

3.1.3 วิธีการอุทธรณ์

1) หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามท้องที่การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ได้กำหนดวิธีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไว้ในข้อ 15 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2558 ว่า การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยออกนามจังหวัด และยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ สำเนาหนังสือสวนหรือการพิจารณาเบื้องต้น และสำเนาวนการดำเนินการทางวินัยไปยังประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีมีผู้นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือ ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์ เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแล้วแต่กรณีเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยตรง

2) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตามมาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ว่า ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. และตามข้อ 30 ของกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31(5) มาตรา 114 วรรคสอง มาตรา 115 และมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดวิธีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยว่า การยื่นหนังสืออุทธรณ์ให้ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ. หรือจะส่งหนังสืออุทธรณ์โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ และเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ในกรณีมายื่นอุทธรณ์ ต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานการลงทะเบียนรับหนังสือ

ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์ ส่วนกรณีส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสืออุทธรณ์เป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

3) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

ตามข้อ 9 ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(4) และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดวิธีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ว่าการอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนการอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธาน ก.ค.ศ. หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. และยื่นที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งนี้ การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชาก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในสามวันทำการ นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้รับหนังสืออุทธรณ์

3.2 กรณีไม่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

เมื่อมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแล้ว แม้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับคำสั่งจะมีได้ อุทธรณ์โต้แย้งคัดค้านความถูกต้องและความเหมาะสมของคำสั่งนั้นก็ตาม กฎหมายก็ยังมีบทคุ้มครอง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยกำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัดมีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของคำสั่งลงโทษทางวินัย หรืออาจกล่าว ได้อีกนัยหนึ่งว่าเป็นการตรวจสอบดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยของผู้บริหารท้องถิ่น โดยองค์กร บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือตามที่องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนด

องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบ ดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยของผู้บริหารท้องถิ่น โดยองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ไว้ในข้อ 87 ของประกาศองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ สอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 ว่า เมื่อผู้บริหารท้องถิ่นได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น โดยสั่งลงโทษ หรือยุติเรื่องแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังองค์กร บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ ทำความเห็นเสนอ และองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดต้องพิจารณา มีมติให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขานุการองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

ได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากผู้บริหารท้องถิ่น ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดไม่อาจพิจารณามีมติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ให้ขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้งๆ ละ ไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดอาจมีมติในคราวเดียวให้เลขานุการขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยไปให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ พิจารณาทำความเข้าใจก่อนการพิจารณาและมีมติขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้ เมื่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดพิจารณาเห็นว่า การลงโทษหรืองดโทษหรือสั่งยุติเรื่อง เป็นการ ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

3.2.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือลงทัณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการ โดยเฉพาะ หรือสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงซึ่งผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา เว้นแต่เป็นกรณีดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือกรณีดำเนินการทางวินัยตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงให้รายงาน ก.พ. ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม หากมีมติเป็นประการใดให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. มีมติ

3.2.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

มาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด หรือสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการไปแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแล้วให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้ว เห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการสั่งลงโทษ ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจ

สั่งคดีโทษ ลดสถานโทษ เพิ่มสถานโทษ เปลี่ยนแปลงและแก้ไขข้อความในคำสั่งเดิม หรือดำเนินการ
 ใดๆเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้มีความจริงและความยุติธรรมได้ตามสมควรแก่กรณี
 และหากเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
 สอบสวนได้ หรือหากเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบสวนได้ หรือหากเห็นว่ากรณีที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนก็ให้แจ้ง
 หรือรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป เมื่อหัวหน้า
 ส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว
 ให้เสนอหรือรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้
 พิจารณาแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา แต่ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ
 ซึ่งได้รับรายงานมีความเห็นขัดแย้งกับมติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

2) การรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่
 หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการ
 ทางวินัยแล้ว ให้รายงานไปยังหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว
 แต่กรณี และเมื่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา
 ตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับ

สำหรับการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือหัวหน้า
 ส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป และมีใช่เป็นการดำเนินการ
 ตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้รายงาน ก.ค.ศ. พิจารณา

ในการดำเนินการตามมาตรานี้ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.
 พิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือหัวหน้าส่วนราชการ
 หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

บทที่ 4

ปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ได้กำหนดเกี่ยวกับการอุทธรณ์ไว้เป็นคนละกระบวนการกับการร้องทุกข์ กล่าวคือ “การอุทธรณ์” หมายถึงการร้องขอให้พิจารณาใหม่ ในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้น ส่วนการร้องขอให้พิจารณาใหม่ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการที่มีใช่เป็นการลงโทษทางวินัยหรือร้องขอความเป็นธรรมในกรณีอื่นที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และเป็นกรณีที่ไม่มิสิทธิอุทธรณ์ แต่เรียกว่า “การร้องทุกข์”

1. ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นกลางขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน (เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล)

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

(3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย กำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ (อนุวินัยฯ) โดยคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการต้องไม่เป็นกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หรือคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

และร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยให้องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลดังต่อไปนี้

(1) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธาน

(2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน และข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน

กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ ให้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบจากองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบในการลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ เมื่อได้รับเรื่อง องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีหน้าที่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ (อนุวินัยฯ) ทำความเห็นเสนอต่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เมื่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเช่นใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติตามนั้น หากข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อได้รับคำอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดจะส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (อนุอุทธรณ์ฯ) ตามประกาศขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เพื่อทำความเห็นเสนอ ก.จังหวัด (องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด) ในเรื่องที่มีการอุทธรณ์การลงโทษของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (อนุอุทธรณ์ฯ) ต้องไม่เป็นกรรมการในคณะองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด หรือคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ (อนุวินัยฯ) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (อนุอุทธรณ์ฯ) จากบุคคลดังต่อไปนี้

(1) รองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน

(2) นายอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน

(3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารท้องถิ่นหนึ่งคน และข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการดำเนินการทางวินัย

กรณีที่จะอุทธรณ์ได้ จะต้องเป็นกรณีถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออกเท่านั้น เพราะถือว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัย การสั่งการโดยอาศัยอำนาจตามบทกฎหมายอื่น จะใช้สิทธิอุทธรณ์ดังกล่าวข้างต้นหาได้ไม่ โดยอุทธรณ์ต่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (อนุอุทธรณ์¹⁴²) ทำความเห็นเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และเมื่อองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วให้องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแจ้งผู้อุทธรณ์ และรายงาน ก.กลางเพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยการให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้¹⁴²

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์
- (4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการ
- (5) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือ
- (6) มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

¹⁴² ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2558, ข้อ 13

การคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตาม (1)-(6) อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดผู้นั้น จะถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอลงตัว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด พิจารณาเห็นว่าทำให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

กรณีประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ถูกคัดค้าน ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดผู้นั้นถอนตัวจากการพิจารณา และให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ที่เหลือซึ่งเข้าประชุมในคราวนั้นเลือกกันเองหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าที่องค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดได้ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบและเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่นในครั้งแรก ที่คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ (อนุวินัยฯ) เสนอต่อมาได้พิจารณาตรวจสอบคำสั่งลงโทษทางวินัยที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ (อนุอุทธรณ์ฯ) ได้เสนอความเห็นเป็นครั้งที่สอง ซึ่งเป็นกรณีเดียวกันกับครั้งแรก จึงเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง ขัดกับหลักความเป็นกลางในการพิจารณาทางปกครอง

2. ปัญหาของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไว้ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและเมืองพัทยา และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ฐานะที่เป็นประธานองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยกฎหมายได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5 มาตรา 6 มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่ประธานองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คณะกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดพิจารณาการลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนให้ความเห็นชอบ หรือไม่ให้ความเห็นชอบในการพิจารณาอุทธรณ์ในกรณีที่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ขณะเดียวกันประกาศขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย ได้กำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ โดยคณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาคำสั่งลงโทษทางวินัยในกรณีที่เป็วินัยอย่าง ไม่ร้ายแรง และพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการออกคำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงต่อคณะองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท และยังมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท โดยคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานเช่นเดียวกัน กับประธานองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดหรือประธานอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ได้เคยพิจารณาการลงโทษทางวินัยแล้วครั้งหนึ่ง ในฐานะที่เป็นประธานอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และได้ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมในฐานะที่เป็นประธานองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

เป็นครั้งที่สอง ซึ่งเป็นการพิจารณาทางปกครองโดยผู้ที่ทำหน้าที่ประธานการประชุมเป็นบุคคลคนเดียว และเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง จึงเป็นการพิจารณาที่ซ้ำซ้อนยอมเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง อีกทั้งเมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะที่เป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้เคยพิจารณาอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์แล้ว ครั้งหนึ่ง การพิจารณานั้นไม่ว่าจะเห็นด้วยกับอุทธรณ์หรือไม่เห็นด้วยกับอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ก็ตาม และเสนอความเห็นต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดซึ่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดนั่งเป็นประธานการประชุมเรื่องเดียวกันเป็นครั้งที่สอง จึงเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเองเป็นการพิจารณาที่ซ้ำซ้อนยอมเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง



บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การพิจารณาอุทธรณ์ขององค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการทางวินัย เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้บังคับ โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะของกฎหมายในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของไทยนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากจะได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไว้แล้ว ยังได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานกลาง” และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้บัญญัติให้มีองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานทั่วไป” เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด รวมทั้งได้บัญญัติให้มีองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ในจังหวัดนั้น โดยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่องค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติกำหนด

ส่วนปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น มีสาเหตุมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้อำนาจองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท อันเป็นกรณีท้องที่ฝ่ายนิติบัญญัติให้อำนาจแก่องค์กรฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนั้นๆ การที่ฝ่ายนิติบัญญัติให้อำนาจแก่องค์กรฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย นั้น ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา 2 ประการ ดังนี้

1) ปัญหาขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปัญหานี้มีสาเหตุมาจากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดในแต่ละจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนและการลงโทษทางวินัย และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดในแต่ละจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาคำสั่งลงโทษทางวินัย และกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยว่า กรณีเห็นว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ และเมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยให้อุทธรณ์ต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น จะเห็นว่าองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดทำหน้าที่พิจารณาคำสั่งลงโทษทางวินัยแล้วครั้งหนึ่ง เมื่อผู้ถูกลงโทษทางวินัยไม่พอใจคำสั่งลงโทษทางวินัยและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยครั้งที่สองนี้เป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเองจึงเป็นการพิจารณาที่ซ้ำซ้อนย่อมเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

2) ปัญหาของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ปัญหานี้มีสาเหตุมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไว้ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และเมืองพัทยา และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในทางปฏิบัติปรากฏว่าผู้ว่าราชการจังหวัดได้อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่ของคณะกรรมการในองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ หรือไม่ให้ความเห็นชอบสำหรับการลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนให้ความเห็นชอบ หรือไม่ให้ความเห็นชอบในการพิจารณาอุทธรณ์ในกรณีที่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ขณะเดียวกันประกาศขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัยได้กำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาคำสั่งลงโทษทางวินัยในกรณีที่เป็นวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการออกคำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงต่อคณะองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดแต่ละประเภท นอกจากนี้องค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดยังมีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท โดยมีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่ง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธานอนุกรรมการของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขขององค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดกำหนดให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ฉะนั้นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวจึงมีปัญหาเกี่ยวกับหลักความเป็นกลางดังนี้

(1) เมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดได้เคยเสนอให้ลงโทษทางวินัยแล้วครั้งหนึ่ง ในฐานะที่เป็นประธานอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และได้ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม ในฐานะที่เป็นประธานองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเป็นครั้งที่สอง ซึ่งเป็นการพิจารณาทางปกครองโดยผู้ที่ทำหน้าที่ประธานการประชุมเป็นบุคคลคนเดียว

และเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง จึงเป็นการพิจารณาที่ซ้ำซ้อนย่อเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

(2) เมื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะที่เป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้เคยพิจารณาอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์แล้วครั้งหนึ่ง การพิจารณานั้นไม่ว่าจะเห็นด้วยกับอุทธรณ์หรือไม่เห็นด้วยกับอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ก็ตาม และเสนอความเห็นต่อองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดซึ่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นเป็นประธานการประชุมเรื่องเดียวกัน เป็นครั้งที่สอง จึงเป็นการพิจารณาผลการพิจารณาของตนเอง เป็นการพิจารณาที่ซ้ำซ้อนย่อเกิดอคติความลำเอียง ซึ่งขัดกับหลักความเป็นกลาง

2. ข้อเสนอแนะ

แนวทางการแก้ไขปัญหาการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งสองกรณีนั้น จากการศึกษาการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบกับพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแยกออกมาต่างหาก จากองค์กรบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด (คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด) โดยให้องค์กรนี้มีลักษณะการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยมีหน่วยงานธุรการอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ดังนี้

1) ให้คณะกรรมการชุดนี้เรียกว่า “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.พ.ถ.)” ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นคำสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

2) โดยให้ “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.พ.ถ.)” แต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(3) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

ก. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

ข. เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

ค. รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

ง. รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขต หรือเทียบเท่า

จ. รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่า ตามที่ ก.ค. กำหนด

ฉ. เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และ

(4) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณี ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

3) ให้มีหน้าที่เสนอแนะต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) เพื่อให้ ก.ถ. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม

5) ออกกฎ ก.พ.ถ. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ถ.

6) แต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีลักษณะเป็นองค์กรกึ่งตุลาการที่วินิจฉัยข้อพิพาท โดยเฉพาะเรื่องอุทธรณ์ หรือเรื่องร้องทุกข์ เมื่อวินิจฉัยแล้วหากผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดโดยไม่ต้องฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นก่อน ทั้งนี้ให้องค์กรดังกล่าวมีลักษณะเป็นองค์กรระดับประเทศ โดยให้เทียบเคียงกรณีการอุทธรณ์ และพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กฏ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550
- กฏ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550
- กฏ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556
- กฏ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551
- กมลชัย รัตนสกาววงศ์. (2539). *สาระสำคัญและหลักกฎหมายพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- กฤติ พฤกษ์ อัครกุล. (2550). *หลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีออกคำสั่งทางปกครอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กฤษฎา ศิริสวัสดิ์. (2547). *กระบวนการวินัยข้าราชการครู*. (การศึกษาระดับปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- กัณฑ์พิชญ์ กอบเกียรติพัฒน์. (2553). *ปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เกรียงไกร เจริญชนาวัดน์. (2531). *องค์กรและวิธีการคุ้มครองประชาชนและควบคุมฝ่ายปกครองในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *คู่มือดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของ สกสค.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. (2531). *รวมคำสั่งนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. 2530-2531) เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและสั่งออกจากราชการของข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2536). *คู่มือตัวอย่างความคิดทางวินัยของข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2542). *คู่มือผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการกองวินัยและนิติกรสำนักงาน ก.ค.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *รวมกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของข้าราชการครู พ.ศ. 2537-2546*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.

_____. (2542). *วินัยข้าราชการครูและการออกจากราชการ*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

ฉัตรณรงค์ วงศ์พนารัตน์. (2550). *ปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. (การศึกษาอิสระปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคาแหง, กรุงเทพมหานคร.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒน์สานต์. (2540). *กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง*.

กรุงเทพมหานคร: จีรรัชการพิมพ์.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2552). *คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง*.

กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

_____. (2542). *คำอธิบายกฎหมายปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

จิตติพร ลิ้มแหลมทอง. (2550). *กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ชนิด แทนปาน. (2551). *ปัญหากฎหมายในกระบวนการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. (การศึกษาอิสระปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคาแหง, กรุงเทพมหานคร.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2537). *กฎหมายมหาชนและการแบ่งแยกกฎหมายมหาชน เอกชน*

และพัฒนากฎหมายมหาชนในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2558

ประวิณ ฌ นคร. (2528). *คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

- ภูริชญา วัฒนรุ่ง. (2553). *หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง*. สืบค้นจาก <http://www.archanpoo.net>
- _____. (ม.ป.ป.). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายมหาชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โกคิน พลกุล. (2542). “รูปแบบและวิธีการควบคุมฝ่ายปกครอง” *วารสารนิติศาสตร์*, 12 (ฉบับศาลปกครอง) : 41.
- มานิตย์ จุมปา. (2551). *คำอธิบายกฎหมายปกครองว่าด้วยการกระทำทางปกครองและการควบคุมทางปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิ.พรินท์.
- มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง. (2542). *สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- _____. (2552). *คำอธิบายหลักกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *บทวิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดีปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ: กรณีศึกษา คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดและปกครองกลาง พ.ศ.2545-2548*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายปกครองหลักการพื้นฐานของกฎหมายปกครองและการกระทำทางปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- _____. (2553). *หลักนิติรัฐและหลักนิติธรรม*. สืบค้นจาก <http://www.pub-law.net/pub/view.asp?publawIDS=1431>
- วรพจน์ วิสสุตพิชญ์. (2540). *นิติรัฐ: หลักการพื้นฐานของรัฐธรรมนุญเสรีประชาธิปไตย*. ในหนังสือ *ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานในกฎหมายเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- _____. (2544). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับศาลปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- วิชัย วงษ์ทอง. (2545). *หลักและขั้นตอนเกี่ยวกับวิธีพิจารณาคดีปกครอง: ศึกษาเฉพาะกรณีเขตอำนาจศาลปกครอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2539). *ข้อความคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลทางปกครองและการกำกับดูแลทางปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

- สำนักงาน ก.พ. (2536). *การดำเนินการทางวินัย*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2541). *รวมบทความทางวิชาการ กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- สุรพันธ์ อรรถนารถ. (2537). *การดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนโดยไม่เป็นธรรมในขั้นตอนก่อนทางวินิจัยสั่งการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคาแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท. (2553). *คู่มือสอบกฎหมายปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0611/ว5 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2529 เรื่องคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวน อนันต์ จินดารัตน์. (2541). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- อมร จันทรสมบุรณ์. (2533). เราควรมีสถาปการหรือยัง. *วารสารปกครอง*, 9(เมษายน 2533): 57.
- อรรถวุฒิ สุวรรณมงคล. (2540). *หลักความไม่มีส่วนได้เสียกระบวนการของเจ้าหน้าที่ในการออกคำสั่งทางปกครอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคาแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เอกพงษ์ ตั้งวิชาญ. (2548). *ความเป็นโมฆะของคำสั่งทางปกครอง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเยอรมัน ฝรั่งเศส อังกฤษ และไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ภาคผนวก

ตัวอย่างประกาศองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด





ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

/(๔) ประกาศ....

(๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๗) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ในหลักเกณฑ์นี้

พนักงานส่วนตำบล ให้หมายความรวมถึง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นด้วย

คู่กรณี หมายความว่า บุคคลผู้มีเหตุทะเลาะวิวาท ร้องเรียน ฟ้องร้องซึ่งกันและกัน หรือเป็นคู่หมั้น หรือคู่สมรส เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ เป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น เป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทน หรือตัวแทน เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ เป็นนายจ้าง ของคู่กรณี หรือเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาซึ่งมีสภาพร้ายแรงอัน อาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม

ตัวการสำคัญ หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลซึ่งชักชวน โน้มน้าว ล่อลวง ชูเกียรติ ให้สัญญา หรือกระทำการใด ๆ อันทำให้พนักงานส่วนตำบลผู้อื่นจำต้องปฏิบัติตาม โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนได้

หมวด ๒

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ข้อ ๘ พนักงาน....

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ รั้ะมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็ม ความสามารถ

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมเป็นหนังสือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา เหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่ง ควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง ร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ข้อ ๑๘ พนักงาน....

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันและผู้ร่วม ปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบลต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่าง ร้ายแรง

ข้อ ๒๐ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำ ให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๒๒ พนักงานส่วนตำบลต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และใน การปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททาง การเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ราชการ ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือ โทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็น โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือ กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด ๓

วิธีการดำเนินการทางวินัยและสถาน โทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัด เหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานใน เบื้องต้นอยู่แล้ว ให้นายกองคํารับบริหารส่วนตำบลดำเนินการทางวินัยทันที

/เมื่อมีการ....

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลรีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่

เมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามวรรคห้า เฉพาะ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของ ผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่าการกล่าวหาพนักงานส่วนตำบลผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

ภายใต้บังคับวรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก หากความปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีในนายกอง การบริหารส่วนตำบล ให้ผู้บังคับบัญชาอื่นนั้นรายงานตามลำดับชั้นถึงนายกองการบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว

การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นตามวรรคห้า จะกระทำโดยแต่งตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้

การกล่าวหาต้องกระทำเป็นหนังสือ ถ้าเป็นการกล่าวหาด้วยวาจาให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกเป็นหนังสือ และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อ ไว้เป็นหลักฐานเพื่อดำเนินการตามวรรคห้า

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคห้าแล้ว ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติ เรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ โดยกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๒๖ วรรคสาม แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามหมวด ๗

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัย ในกรณีผู้บังคับบัญชาเป็นนายกองการบริหารส่วนตำบลให้ถือว่าไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ข้อ ๒๕ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามหมวด ๘

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

/(๓) ลดขั้นเงินเดือน

- (๓) ลดชั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๔

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๖ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า โดยต้องแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งจะระบุหรือไม่ระบุข้อพยานก็ได้ และต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง รวมทั้งนำสืบแก่ข้อกล่าวหา เว้นแต่เป็นความคิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามหมวด ๖

ในการชี้แจงแก่ข้อกล่าวหาและการให้ปากคำของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธินำพยานความ หรือที่ปรึกษาเข้าฟังการชี้แจงหรือให้ปากคำของตนได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามที่นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเห็นสมควร โดยอาจมอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสอบสวนแทน หรือตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้

การสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว นายกองคํการบริหารส่วนตำบลจะส่งลงโทษตามข้อ ๒๔ โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงอีกได้

การดำเนินการตามวรรคสาม หากเป็นการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการ มีสาระสำคัญตามหมวด ๗ โดยอนุโลม

ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามหมวด ๗

เมื่อดำเนินการตามวรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคหกแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ หรือข้อ ๒๕ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะส่ง ยุติเรื่องเป็นหนังสือได้

ในกรณีนายกองคํการบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคหก ในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตาม ข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหก จะนำสำนวนการสอบสวนตามข้อดังกล่าวมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวน และทำความเห็นเสนอผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคหกแล้วก็ได้

ข้อ ๒๗ ให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ขอให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้อัยการ

/เกี่ยวกับ....

เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ตามข้อ ๒๔ และดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการเว้นแต่กรณีผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสีย

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ ขึ้นทำการสอบสวนตามข้อ ๒๖ วรรคหก ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมิได้

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอ พังผลการสอบสวนพิจารณาได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีการฟ้องคดีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีการผิดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามข้อ ๒๖ วรรคหก ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่อไปนี้

ในกรณีสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลาที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

การออกคำสั่งตามข้อนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่ง พัก

/ราชการ....

ราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น สำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าไม่มีกฎหมายหรือระเบียบดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการ ระยะเวลาให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

หมวด ๕

การกันเป็นพยานและการคุ้มครองพยาน

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีส่วนร่วมในการกระทำผิดวินัยกับพนักงานส่วนตำบลผู้อื่นและผู้นั้นมิใช่ตัวการสำคัญ อาจได้รับการกันเป็นพยาน และการคุ้มครองพยานตามหมวดนี้ ไม่ว่าจะมีส่วนสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในเรื่องดังกล่าวแล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้าผู้นั้น

(๑) ได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา ต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นเหตุให้มีการดำเนินการทางวินัยกับตัวการสำคัญในเรื่องนั้นได้

(๒) ได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา ต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ซึ่งไม่อาจ แสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใด เพื่อดำเนินการทางวินัยแก่ตัวการสำคัญในเรื่องนั้นได้

ข้อ ๓๑ การกันเป็นพยาน การสิ้นสุดการกันเป็นพยาน การคุ้มครองพยาน และการสิ้นสุดการ คุ้มครองพยาน เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องทำเป็นหนังสือ

ข้อ ๓๒ การให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำตามข้อ ๓๐ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เป็นการเปิดเผยความลับของทางราชการ และไม่เป็นการกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน

กรณีผู้บังคับบัญชาอื่นซึ่งมิใช่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับข้อมูล ให้รายงานตามลำดับชั้นจนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ ๓๓ การพิจารณากันพนักงานส่วนตำบลเป็นพยาน ต้องมิได้เกิดจากการล่อลวง ชูเชิญ ให้สัญญา หรือกระทำการอื่นใดโดยมิชอบแก่ผู้ถูกกันเป็นพยานเพื่อชักจูงให้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในเรื่องที่กล่าวหาผู้นั้น

ข้อ ๓๔ ในระหว่างการสอบสวน หากคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีความสมควรที่จะกันผู้ถูกสอบสวนรายใดเป็นพยาน ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเร็วเพื่อสั่งกันผู้นั้นเป็นพยาน ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสวนต้องมีมติโดยระบุเหตุผลแห่งการพิจารณาไว้ด้วยว่าสมควรกันผู้ถูกสอบสวนรายนั้นเป็นพยานเพราะเหตุใด กรณีเช่นนี้ให้ถือว่าการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ถูกกันเป็นพยานเป็นอันยุติ เว้นแต่มีกรณีตามข้อ ๓๖

ข้อ ๓๕ ภายใต้งบข้อ ๓๐ เมื่อความปรากฏแก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้มีการ ตรวจสอบ และพิจารณาแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจกันพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นพยานก็ได้

ข้อ ๓๖ หากผู้ถูกกันเป็นพยานตามข้อ ๓๔ หรือข้อ ๓๕ แล้วแต่กรณี ไม่มาให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะ

/บุคคลผู้มี....

บุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือมาแต่ไม่ให้ ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำแต่ไม่เป็นประโยชน์ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การ คณะกรรมการ สอบสวนต้องรายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งให้การกันผู้นั้นเป็นพยานสิ้นสุดลง และให้ดำเนินการ ทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป

ข้อ ๓๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งการกันเป็นพยานและการสิ้นสุดการกันเป็นพยานให้ผู้ ถูกกันเป็นพยานและบุคคล หรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ระเบียบของทางราชการทราบ แล้วสั่งให้ประธานกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๓๘ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและนายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ให้การคุ้มครองพยาน ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อ หรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

(๒) ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใด หรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการก่อกวนแก่งหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมี ผล ทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย

(๓) มิให้ผู้นั้นถูกก่อกวนแก่ง หรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

ข้อ ๓๙ ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดร้องขอเป็นหนังสือให้คุ้มครองพยาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้นจะพิจารณาดำเนินการอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้ผู้นั้น ได้รับการคุ้มครองแล้วจึงปฏิบัติตามขั้นตอนหรือ กระบวนการตามที่กฎหมายบัญญัติในภายหลังได้

ข้อ ๔๐ ภายใต้บังคับข้อ ๓๘ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นพยานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยัง มิได้ให้การคุ้มครอง หรือให้การคุ้มครองยังไม่เพียงพอ ในกรณีเป็นผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีใช้นายองค์การบริหาร ส่วน ตำบล ผู้นั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

ข้อ ๔๑ เมื่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับคำร้องตามข้อ ๔๐ หรือความปรากฏแก่นาย องค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ามีมูลน่าเชื่อว่าเป็นไปตามที่พยานกล่าวอ้าง ต้องให้การคุ้มครองพยานทันที หากมี ความ จำเป็นเพื่อความปลอดภัยในชีวิต นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสั่งให้พยานผู้นั้น ไปช่วยราชการที่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดโดยความสมัครใจของพยานโดยเร็วก็ได้

ข้อ ๔๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นพยานผู้ใดเห็นว่านายองค์การบริหารส่วนตำบลยังมิได้ให้การ คุ้มครองตามหมวดนี้ หรือให้การคุ้มครองยังไม่เพียงพอ ผู้นั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลก็ได้

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งแล้ว ถ้ามีมูลน่าเชื่อว่าเป็นไปตามที่ พยานกล่าวอ้าง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติให้พยานผู้นั้น ไปช่วยราชการที่สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด แล้วแจ้งนายองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อทราบ โดยอาจปฏิบัติตามขั้นตอนหรือ กระบวนการที่กฎหมายกำหนดในภายหลังก็ได้

ข้อ ๔๓ ในกรณีนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๔๕ วรรคสี่ ให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาและมีมติให้พยานผู้นั้น ไปช่วยราชการที่สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด

/ในกรณี....

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ดำเนินการตามข้อ ๔๒ ถือว่าไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ หรือในกรณีที่เห็นสมควร ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติแจ้งผู้ควบคุม หรือกำกับดูแลดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๔๔ การให้ความคุ้มครองพยานตามหมวดนี้ให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำ ได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ จนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่อง หรือการดำเนินการทางวินัยแก่ ตัวการสำคัญแห่งการกระทำผิดเสร็จสิ้น และเหตุแห่งการคุ้มครองพยานหมดสิ้นไป ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลมีมติให้ผู้ได้รับการคุ้มครองพยานกลับไปปฏิบัติหน้าที่เดิม

หมวด ๖

การกระทำที่ปรากฏชัดแจ้ง

ข้อ ๔๕ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำผิดอาญาจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิด และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(๒) กระทำผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพในเรื่องที่ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือต่อนายก องค์การบริหารส่วนตำบล หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือ คณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพไว้เป็นหนังสือแล้ว

ถือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๘๔ โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือ โทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกโดย ศาลมิได้รอกำหนดโทษหรือรอกำหนดโทษไว้ หรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็น โทษสำหรับ ความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ ปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการ

(๓) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือคณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพไว้เป็นหนังสือแล้ว

ถือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๘๕ วรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องต่อ หน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็น ว่าถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการในกรณีดังต่อไปนี้

/(๑) กระทำ....

(๑) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิดแต่ให้รอการกำหนดโทษ หรือกำหนดโทษแล้วแต่ให้รอการลงโทษไว้ และนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ตามคำพิพากษานั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(๒) มีกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือคณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือไว้แล้ว

ถือเป็นกรณีที่น่าประจักษ์ชัดแจ้งซึ่งนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลจะสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

หมวด ๗

การสอบสวนพิจารณา

ข้อ ๔๘ เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม การสอบสวนพิจารณาพนักงานส่วนตำบลซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ วรรคหก หรือพนักงานส่วนตำบลซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามหมวดนี้

ข้อ ๔๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจากพนักงานส่วนตำบลในสังกัด กรณีมีเหตุผลความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อความยุติธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งมีตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ตามที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

ในกรณีจำเป็นจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีคุณสมบัติตามวรรคสอง ด้วยก็ได้ และให้นำข้อ ๕๔ ข้อ ๕๕ และข้อ ๕๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลว่านายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเป็นคู่กรณี กับผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตรวจสอบหากพบว่าเป็นความจริง ให้แจ้งขอความยินยอมจากต้นสังกัดแล้วพิจารณาและมีมติคัดเลือก คณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสี่ สอบสวนแล้วเสร็จ ให้ทำรายงานการสอบสวนเสนอไปยัง

/คณะกรรมการ....

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วมีมติเป็น
ประการใด ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ ๑๗ มา
ใช้ บังคับ โดยอนุโลม

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะมีตำแหน่งระดับต่ำกว่า
หรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

ข้อ ๕๐ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องระบุชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่
กล่าวหา ชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน และผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี) ทั้งนี้ ให้มี
สาระสำคัญตามแบบ สว.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งระดับของผู้ได้รับแต่งตั้ง ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๕๑ เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
ดังต่อไปนี้

(๑) แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็น
หลักฐาน ในการนี้ให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง
ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือ
วันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้ส่งสำเนา
คำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของ
ทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้
รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

(๒) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวน และส่งหลักฐานการ
รับทราบ หรือถือว่ารับทราบตาม (๑) พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ประธานกรรมการ
และให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๕๒ เมื่อได้รับเรื่องตามข้อ ๕๑ (๒) แล้ว ให้ประธานกรรมการดำเนินการประชุมคณะกรรมการ
สอบสวนเพื่อพิจารณาวางแนวทางการสอบสวนต่อไป

ข้อ ๕๓ การประชุมคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่การประชุมตามข้อ ๖๑ และข้อ ๑๕ ต้องมี
กรรมการสอบสวนมาประชุม ไม่น้อยกว่าสามคนและ ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

การประชุมคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย แต่ในกรณีจำเป็นที่
ประธานกรรมการไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน

การลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธาน
ในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๕๔ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่ง อย่าง
ใด ดังต่อไปนี้ |

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา (๒) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

/(๑) มีสาเหตุ....

(๓) มีสาเหตุ โจรกรรมหรือผู้ถูกกล่าวหา

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา หรือมารดาของผู้กล่าวหา

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน

โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความเป็นธรรมอย่างไร ในการนี้ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวให้ประธานกรรมการทราบและรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ในการพิจารณาเรื่องการคัดค้าน ผู้ซึ่งถูกคัดค้านอาจทำคำชี้แจงได้ หากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ให้สั่งให้ผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน หากเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลพอที่จะรับฟังได้ให้สั่งยกคำคัดค้านนั้น โดยให้สั่งการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับ หนังสือคัดค้าน ทั้งนี้ ให้แสดงเหตุผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วย พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้คัดค้านทราบ แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนโดยเร็ว การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ในกรณีนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันตามวรรคสาม ให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และให้เลขานุการคณะกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพื่อดำเนินการตามข้อ ๕๖ ต่อไป

การพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ในกรณีกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔๕ วรรคสี่ ถูกคัดค้านหรือเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้าน ให้ดำเนินการตามวรรคสอง โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้องเสนอคำคัดค้านไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับหนังสือคัดค้าน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณาคำคัดค้านโดยเร็ว แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือคัดค้านจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใดให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลไม่พิจารณาและมีมติภายในสามสิบวันให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาและมีมติคัดเลือกกรรมการสอบสวนแทนผู้นั้น

ในกรณีมีการคัดค้านตามวรรคสอง วรรคหก และข้อ ๕๕ ให้ผู้นั้นหยุดปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวจนกว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี จะพิจารณาสั่งคำคัดค้านและแจ้งผลการพิจารณาคำคัดค้านให้ทราบ

ข้อ ๕๕ ในกรณีผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕๔ วรรคสอง และให้นำข้อ ๕๔ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้ามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๖ ภายใต้บังคับข้อ ๔๕ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้านายกองค้การบริหาร

/ส่วนตำบล....

ส่วนตำบลเห็นว่ามีความเหมาะสม หรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็น กรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการได้โดยต้องแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วย และให้นำข้อ ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๕๑ คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามหมวดนี้ เพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาและดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดกระบวนการสอบสวน ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวน รวบรวม ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการ พิจารณา และจัดทำบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนไว้ทุกครั้งด้วย

ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน

ข้อ ๕๒ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุมตามข้อ ๕๒ แล้วแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๐ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่มีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้ดำเนินการตาม (๑) แล้วเสร็จ

(๓) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ดำเนินการตาม (๒) แล้วเสร็จ

(๔) รวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ดำเนินการ ตาม (๓)

(๕) ประชุมพิจารณาถ้อยคำและทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ดำเนินการตาม (๔) แล้วเสร็จ

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอ ขยายระยะเวลาการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการได้ ไม่เกินสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน

การสอบสวนเรื่องใดที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้ ประธานกรรมการรายงานเหตุให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

ข้อ ๕๓ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้กรรมการสอบสวน บันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะ ใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวน หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้

ถ้าหาต้นฉบับเอกสารไม่ได้เพราะสูญหายหรือถูกทำลาย หรือโดยเหตุประการอื่น จะให้นำสำเนาหรือ พยานบุคคลมาสืบก็ได้

/ข้อ ๖๐ เมื่อ....

ข้อ ๖๐ เมื่อได้พิจารณาเรื่องที่ถูกกล่าวหาและวางแนวทางการสอบสวนตามข้อ ๕๒ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ทราบ ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งเป็นหนังสือด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาสิทธิได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามข้อ ๖๑

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยทำเป็นสองฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร แล้วบันทึกถ้อยคำไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหาดังกล่าวเป็นความผิดวินัยกรณีใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการอย่างไร หากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพ รวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๘๕ และข้อ ๘๖ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้วดำเนินการตามข้อ ๖๑ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ

กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกกล่าวหา แจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาในกรณีเช่นนี้ ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน หนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับโดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและ วันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับแบบ สว.๒ คืน ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามวรรคห้า

/ข้อ ๖๑ เมื่อ....

ข้อ ๖๑ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๖๐ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการประชุมเพื่อ พิจารณาว่า มีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็น ความผิดวินัย กรณีใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ ราชการ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การให้ ออกจากราชการหรือไม่ อย่างไร แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหา มาพบ เพื่อแจ้งข้อ กล่าวหาโดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด หรือ หย่อน ความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติดนไม่ เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ อย่างไร และสรุป พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการ กระทำที่มีลักษณะ เป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้

การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามวรรคหนึ่ง ให้ทำบันทึกมี สารสำคัญตามแบบ สว.๓ พ้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยทำเป็นสองฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บ ไว้ใน ส่วนงานสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อ กล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวนให้ โอกาสผู้ถูกกล่าวหายื่นคำชี้แจงภายในเวลาอันสมควร แต่อย่างช้าไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้ทราบข้อ กล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำเพิ่มเติม รวมทั้งนำ สืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการ สอบสวน ดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยเร็ว

การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานแล้ว ขอให้ คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ ๖๕ และ ข้อ ๖๖ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่มารับทราบ ถ้าได้ทำบันทึกลง วันที่ และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวัน รับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มา รับทราบ ข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมี สารสำคัญ ตามแบบ สว.๓ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่ง ปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือขอให้ผู้ ถูก กล่าวหาชี้แจงและนำมาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาภายในกำหนดเวลา การแจ้งในกรณีนี้ให้ทำ บันทึกมี สารสำคัญตามแบบ สว.๓ เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในส่วนงานสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูก กล่าวหาสอง ฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อ และ วัน เดือน ปีที่ รับทราบส่งกลับ คืนมารวมไว้ในส่วนงานสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้ส่งบันทึกมี

/สาระ....

สาระสำคัญตามแบบ สว.๑ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับแบบ สว.๑ คืน หรือไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหาหรือ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำตามนัด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่ สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้ว และไม่ประสงค์ที่จะแก้ข้อกล่าวหา ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวน ต่อ ไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม จะสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหา มาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือขอให้นำสืบแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่คณะกรรมการสอบสวนจะเสนอสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๑๖ โดยมี เหตุผลอันสมควร ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหา ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอ

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานตามข้อ ๑๑ เสร็จแล้ว ก่อนเสนอ สำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าจำเป็น จะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ให้ดำเนินการได้ ถ้าพยานหลักฐานที่ได้เพิ่มเติมมานั้นเป็น พยานหลักฐานที่ สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนสรุปพยานหลักฐานดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบ และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้เฉพาะพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อ กล่าวหา นั้น ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่ง ได้ยื่นคำชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้วมีสิทธิยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติม หรือขอให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใหม่ตามข้อ ๑๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นคำชี้แจงต่อบุคคลดังกล่าวก็ได้ ในกรณี เช่นนี้ให้รับคำชี้แจงนั้นรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๔ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องมีกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะสอบสวนได้

ข้อ ๑๕ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ห้ามมิให้กรรมการสอบสวนผู้ใดกระทำการ ล่อลวง ขู่เข็ญ ให้สัตยาบัน หรือกระทำการใดเพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ

ข้อ ๑๖ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ซึ่งจะถูก สอบปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละหนึ่งคน ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่ทนายความหรือที่ ปริกษาของผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์แห่ง การสอบสวน

การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๔ หรือแบบ สว.๕ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ แล้วแต่กรณี เมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้วให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็น หลักฐาน และให้ คณะกรรมการสอบสวนทุกคนซึ่งร่วมสอบสวนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย

ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้า ให้กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อ กำกับ ไว้ทุกหน้า

/ในการบัน....

ในการบันทึกถ้อยคำห้ามมิให้ขูดลบหรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้กรรมการสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อ กำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

ในกรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้น

ในกรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ให้นำมาตรา ๘ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ ๖๗ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเรียกบุคคลใดมาเป็นพยาน ให้บุคคลนั้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด

ในกรณีพยานมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือไม่มา หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนตามข้อ ๕๗ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๗๖

ข้อ ๖๘ คณะกรรมการสอบสวนต้องสอบสวนให้หมดประเด็น ในกรณี que เห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็นหรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนจะมีมติงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวน ตามข้อ ๕๗ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๗๖

ข้อ ๖๙ ในกรณีจะต้องสอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่หรือส่วนราชการนอกการบังคับบัญชาของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประธานกรรมการสอบสวน จะรายงานต่อนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอให้นายกองจัดการบริหาร ส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้น สอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐาน แทนก็ได้ โดยกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่จะต้องสอบสวนไปให้ ในกรณีเช่นนี้ให้นายกองจัดการบริหารส่วน ตำบลผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขอให้นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือ หัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่อยู่บังคับบัญชาตามที่ เห็นสมควรอย่างน้อยสามคนมาเป็นคณะทำการสอบสวน

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะทำการสอบสวนมีฐานะเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามหลักเกณฑ์นี้ และให้นำข้อ ๕๖ วรรคหนึ่ง ข้อ ๕๗ วรรคสอง ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ ข้อ ๖๖ และข้อ ๖๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๐ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลโดยเร็ว ถ้านายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามรายงาน ให้สั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน โดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเป็นผู้ทำการ

/สอบสวน....

สอบสวน หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคนใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหมวดนี้

ข้อ ๑๑ ในกรณีการสอบสวนพาดพิงไปถึงพนักงานส่วนตำบลผู้อื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาในเบื้องต้นว่าผู้ที่ถูกพาดพิงนั้นมีส่วนร่วมกระทำ การในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นอยู่ด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณีโดยเร็ว

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามรายงาน ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน โดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคนเดิมเป็นผู้ทำการสอบสวน หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคนใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหมวดนี้ กรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้สอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาได้ แต่หากผู้ ถูกพาดพิงเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง เป็นหนังสือ ไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยแยกเป็นสำนวนการสอบสวนใหม่ ให้นำสำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในสำนวนการสอบสวนเดิมรวมในสำนวนการสอบสวนใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่านำพยานหลักฐานใดจากสำนวนการสอบสวนเดิมมาประกอบการพิจารณาในสำนวนการสอบสวนใหม่ด้วย

ข้อ ๑๒ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวน เพื่อสอบสวนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดในเรื่องที่ผู้นั้นหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๑ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าการสอบสวนเรื่องนั้นมีมูล ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำ การสอบสวนผู้นั้นตามข้อ ๒๖ วรรคหก ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ กรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนตาม ข้อ ๒๖ วรรคหก จะนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ มาประกอบการพิจารณาก็ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดหรือต้องรับผิดชอบในคดีที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว ให้ถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่ต้องสอบสวนพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

ข้อ ๑๔ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจน เสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้

/สั่งแต่งตั้ง

สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๓๕ ข้อ ๔๐ ข้อ ๔๑ และข้อ ๔๒ และให้ นาย กงศ์การบริหารส่วนตำบลผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้ ถูกกล่าวหา ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสังกัดใหม่ตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๓๔ ข้อ ๔๐ ข้อ ๔๑ และข้อ ๔๒ พร้อมทั้งพิจารณาและดำเนินการตามข้อ ๓๗ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีต่อไป

ข้อ ๓๕ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุม พิจารณาลง มติ ดังนี้

(๑) ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษ สถานใด

(๒) ผู้ถูกกล่าวหาหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

(๓) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวน ไม่ได้ ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหาย แก่ ราชการตามข้อ ๔ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

ข้อ ๓๖ เมื่อได้ประชุมพิจารณาลงมติตามข้อ ๓๕ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการ สอบสวนซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๖ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ สอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเข้าใจแนบไว้กับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ รายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างใดบ้าง ในกรณีไม่ได้สอบสวนพยานตามข้อ ๓๗ และ ข้อ ๓๘ ให้รายงานเหตุที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้อภัยรับสารภาพ ให้บันทึก เหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

(๒) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหากับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

(๓) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิดเป็น ความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับ โทษสถานใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ ของ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูก กล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษปลดออกหรือ ไล่ออก จากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ ๔ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวน พร้อมทั้ง สาระ ญัตต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

การแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในเรื่องใดไปแล้ว จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใน

/เรื่องนั้น....

เรื่องนั้นอีกมิได้ เว้นแต่กรณีตามข้อ ๑๘ วรรคสอง

ข้อ ๑๑ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๑๔ ข้อ ๘๐ ข้อ ๘๑ และข้อ ๔๒ แล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด หรือไม่มีเหตุที่จะให้ออกจากราชการตามข้อ ๑ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ สมควรยุติเรื่อง หรือกระทำความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาและสั่งการภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน

(๒) ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่านายกองการ บริหารส่วนตำบลจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม นายกองการบริหารส่วนตำบลต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาตามข้อ ๔๕ ของหลักเกณฑ์นี้ หรือตามข้อ ๑ หรือข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับสำนวน การสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน

การพิจารณาดำเนินการของนายกองการบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงความเห็นเป็นหนังสือ กรณีเห็นแย้งให้อ้างเหตุผลประกอบด้วย

ข้อ ๑๘ ในกรณีนายกองการบริหารส่วนตำบลเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ให้ กำหนดประเด็น พร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวน เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยอาจกำหนดมาตรการเร่งรัดการสอบสวนเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมไม่อาจทำการสอบสวนได้ หรือนายกองการบริหารส่วนตำบลเห็นเป็นการจำเป็น นายกองการบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ขึ้นทำการสอบสวนเพิ่มเติมในประเด็นตามวรรคหนึ่งก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้นำข้อ ๔๘ และข้อ ๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติม ไปให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเพิ่มเติมโดยไม่ต้องทำ ความเห็น

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามที่กำหนดในข้อ ๔๘ ให้ การสอบสวนทั้งหมดเสียไป ในกรณีเช่นนี้ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ทำการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง

ข้อ ๘๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้อง ให้การสอบสวนตอนนั้นเสียไปเฉพาะ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การประชุมของคณะกรรมการสอบสวน มีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่ครบตามข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง

(๒) การสอบปากคำบุคคล ดำเนินการไม่ถูกต้องตามข้อ ๕๑ วรรคสอง ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ ข้อ ๖๖ วรรค หนึ่ง หรือข้อ ๖๕๕

ในกรณี....

ในกรณีเช่นนี้ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องโดยเร็ว |

ข้อ ๘๑ ในกรณีที่ปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนไม่เรียกผู้ถูกกล่าวหามารับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือไม่ส่งบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา หรือไม่มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง หรือนัดมาให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ถูกต้องโดยเร็ว และต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ด้วย

ข้อ ๘๒ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้องตามหมวดนี้ นอกจากที่กำหนดในข้อ ๗๘ ข้อ ๘๐ และข้อ ๘๑ ถ้าการสอบสวนตอนนั้นเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนแก้ไขหรือดำเนินการตอนนั้นให้ถูกต้องโดยเร็ว แต่ถ้าการสอบสวนตอนนั้นมิใช่สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม นายกองการบริหารส่วนตำบลจะสั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้องหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๘๓ การนับระยะเวลาตามหลักเกณฑ์นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาเดิมเป็นวันเริ่มระยะเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสุดท้าย ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

หมวด ๘

การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๘๔ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

กรณีการกระทำในเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความผิดวินัยหลายฐานความผิด ให้สั่งลงโทษในสถานโทษที่หนักที่สุดเพียงสถานเดียวแห่งการกระทำนั้น

นายกองการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งได้ ดังนี้

- (๑) ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน
- (๒) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๘๕ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๖ วรรคหก หรือนายกองการบริหารส่วน

/ตำบล....

ตำบล แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จากราชการ ให้นายกองการปกครองส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเรื่องให้ คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำ ความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลด โทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่า ปลดออกจากราชการ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใด ให้นายกองการปกครอง ส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่ เป็นกรรมการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๕ วรรคสาม ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งจากบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็น ประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวน หนึ่งคน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยนายกองการปกครองส่วนตำบลจำนวน หนึ่งคน และพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการดำเนินการทางวินัย

(๕) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายเลขานุการกรรมการสอบสวนให้เป็นผู้ นำ เสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยในการประชุมของคณะอนุกรรมการ หรือของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล เพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้ แต่ห้ามมิให้ผู้นั้นพิจารณาหรือแสดงความเห็นในการประชุม

กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติแล้ว แต่ยังมีได้มีการปฏิบัติตามมติ ผู้จะถูกลงโทษได้โอน ไปสังกัดใหม่ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยพร้อมมติไปยัง คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่เพื่อพิจารณาดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการสังกัดใหม่พิจารณา ทำความเห็นเสนออีก

ข้อ ๘๖ การลงโทษพนักงานส่วนตำบล ผู้ส่งลงโทษต้องส่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้ เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความคิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงให้ชัดเจน ว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยโดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน พยานหลักฐาน และเหตุผลที่สนับสนุนข้อ

/กล่าวหา....

กล่าวหาอย่างไร เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด

การลงโทษตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นคำสั่ง และระบุสิทธิในการอุทธรณ์ และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๘๔ หรือข้อ ๘๖ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ ห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่การสั่งลงโทษผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามหมวด ๓ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และให้ ทำคำสั่งตามแบบ ลท.๑ แบบ ลท.๒ หรือแบบ ลท.๓ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๒) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๘๕ หรือการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ใดให้เป็นไปตามหมวด ๔ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๔ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๓) การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษ เป็นไล่ออก หรือปลดออกจากราชการตามข้อ ๕๕ หรือเป็นโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ใด ให้นำ (๒) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษ เป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับแล้ว

(๕) การสั่งลดโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ หรือโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ เป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ใด ให้นำ (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๖) คำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษตามข้อ ๘๖ วรรคหนึ่ง และวรรคสี่ ให้ทำคำสั่ง ดังกล่าวตามแบบ ลท.๕ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๗) การสั่งยกโทษ งดโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ตามข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ สิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นกรณีผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ทำคำสั่ง ดังกล่าวตามแบบ ลท.๖ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๘) การสั่งยกโทษ งดโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ตามข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๗ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๙) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้ทำเป็นคำสั่งมีสาระสำคัญแสดง เลขที่ และวัน เดือน ปี ที่ออกคำสั่งเดิม ข้อความเดิมตอนที่แก้ไขเปลี่ยนแปลง และข้อความที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้ว

/หมวด ๘

หมวด ๕

การรายงานการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๘๓ เมื่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบล โดยสั่งลงโทษ หรืองดโทษ ตามข้อ ๘๔ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๘๕ วรรคสาม ทำความเห็นเสนอ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณามิมีมติให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นซึ่งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ไม่อาจพิจารณามิมีมติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ๆ ละ ไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องบันทึกเหตุอันไว้ในรายงานการประชุมด้วย

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลอาจมีมติในคราวเดียวให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยไปให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการพิจารณาทำความเห็นเสนอก่อนการพิจารณาและมีมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก็ได้

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าการลงโทษหรืองดโทษหรือสั่งยุติเรื่อง ตามวรรคหนึ่ง เป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ หรือของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ต้องแสดงผลให้ปรากฏเป็นหนังสือในรายงานการประชุมด้วย

ในกรณีนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้สั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง ตามข้อ ๘๕ วรรคหนึ่ง ของหลักเกณฑ์นี้ หรือสั่งให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดออกจากราชการตามข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ให้รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการ สอบสวน หรือการให้ออกจากราชการต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อทราบ

เมื่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่งเพิ่ม โทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น หรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ คำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลด ขึ้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดลง ไปแล้วตาม คำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนเกินที่เป็นอันยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

ข้อ ๘๘ เมื่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาลงความเห็นให้พนักงานส่วนตำบลออกจากราชการในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้อง

/สอบสวน.....

สอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลพนักงานส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็ให้มีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ ต้องการทราบไปให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่นายกองค้การบริหารส่วน ตำบล ได้แต่งตั้งไว้เริ่มทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย

ในการสอบสวนเพิ่มเติม ถ้าคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นเป็นการสมควรส่งประเด็นหรือข้อสำคัญที่ ต้องการทราบไปสอบสวนพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างห้องที่ หรืออยู่นอกอำนาจของคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบล ก็ให้กำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญนั้น ไปเพื่อขอให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือ หัวหน้าส่วน ราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องถิ่นนั้นทำการสอบสวนแทนได้ และให้นำข้อ ๖๕ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ในกรณีนายกองค้การบริหารส่วนตำบลส่งประเด็นหรือข้อสำคัญตามวรรคสองไปเพื่อให้ นาย กองค้การ บริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องถิ่นนั้นดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือ วรรคสอง ในเรื่องเกี่ยวกับกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ วรรคหก ให้นำการสอบสวน พิจารณาตามหมวด ๗ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลว่าการดำเนินการทางวินัยของนายกองค้การ บริหารส่วนตำบลใด หรือการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แห่งใดขัดแย้งกับหลักเกณฑ์นี้ ต้องดำเนินการตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อไป

ข้อ ๘๕ ในกรณีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย อนุโลมจนกว่าจะแล้วเสร็จ ส่วนการพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้

พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ หรือพนักงานส่วน ตำบลซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อน วัน โอนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสอบสวนพิจารณาตาม หลักเกณฑ์นี้ ส่วนการดำเนินการเพื่อปรับบทความผิดและการสั่งลงโทษ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับ อยู่ในขณะกระทำผิด

/กรณีเป็น.....

กรณีเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอน ก็ให้สืบสวนหรือสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้นายกองคํการบริหารส่วนตําลงกัคปัจจุบันพิจารณา คํานําเนินการตามวรรคหนึ่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายชูศักดิ์ ตริสาร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตําลงจังหวัดชัยภูมิ





ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการ ร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง เป็นธรรม และสอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

/(๕) ประกาศ.....

(๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๗) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ในหลักเกณฑ์

“พนักงานส่วนตำบล” ให้ความหมายรวมถึง ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นด้วย

หมวด ๒

สิทธิการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๕ (๔)

(๒) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ตามข้อ ๖ (๑)

(๓) ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามข้อ ๖ (๕)

(๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ตามข้อ ๗

(๕) ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนซึ่งการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ แต่มีมลทินหรือมีหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน ถ้าได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ ๘

(๖) ต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๙

ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหมวดนี้

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้หยุดการบังคับตามคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ

/ข้อ ๖ การอุทธรณ์.....

ข้อ ๖ การอุทธรณ์ให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๗ ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามข้อ ๕ ถึงแก่ความตายก่อนใช้สิทธิอุทธรณ์ ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดของผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์แทนได้

กรณีมีทายาทหลายคนก็ดี ทายาทเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือน ไร้ความสามารถก็ดี หากทายาทเหล่านั้นมีความประสงค์จะอุทธรณ์แทนตามวรรคหนึ่ง ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความสามารถมาเทียบเพื่อการใช้บังคับแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ อาจมอบหมายให้ทนายความ หรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วอุทธรณ์แทนได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ได้ด้วยตนเอง
- (๒) อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด
- (๓) มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นสมควร

การมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบและผู้รับมอบ ถ้าผู้มอบไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือหรือแคงไค โดยมีพยานลงลายมือชื่อรับรองอย่างน้อยสองคน และให้มีหลักฐานแสดงตัวผู้ได้รับมอบหมายด้วย

ข้อ ๙ การอุทธรณ์คำสั่งตามข้อ ๕ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใดให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนั้น

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งให้เป็นที่สุด

การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามวรรคหนึ่ง ให้นำข้อ ๘๕ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้รับหนังสืออุทธรณ์และเอกสารหลักฐานตามข้อ ๑๕

/ข้อ ๑๑ ให้คณะ.....

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี มีอำนาจตามข้อ ๘๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวน ของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยาน หลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองกำกับการบริหารส่วนตำบลที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ ๑๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการ

(๕) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๖) มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือ ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น จะถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอลอนตัว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณา ข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณา อุทธรณ์นั้น เว้นแต่ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วน ตำบล พิจารณาเห็นว่าทำให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

กรณีประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ถูกคัดค้าน ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นถอนตัวจากการพิจารณา และให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ที่เหลือซึ่งเข้าประชุมในคราวนั้นเลือกกันเองหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่

ประชุมแทน

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบคำสั่ง

ถ้าผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้นั้น แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่ง

ในกรณีไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสองได้ ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้นั้น ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวัน ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ได้ทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๑๕ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยออกนามจังหวัด และยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามข้อ ๑๕

ในกรณีมีผู้นำหนังสืออุทธรณ์มาขึ้นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันรับหนังสือ ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง

ข้อ ๑๖ อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญตามข้อ ๖ และข้อ ๑๕ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๕ วรรคสอง

ในกรณีมีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการ ใดแล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

ในกรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติให้รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้ดำเนินการตามข้อ ๕

ข้อ ๑๗ ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทำความเห็นหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ

/ข้อ ๑๘ การออก.....

ข้อ ๑๘ การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ ไม่เป็นเหตุให้ยุติการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ในกรณีผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนการพิจารณาทำความเห็นของคณะกรรมการพิจารณา อุทธรณ์ และร้องทุกข์ หรือก่อนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ให้รอ การพิจารณาอุทธรณ์นั้นออกไปจนกว่าทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิของผู้นั้น จะมีคำขอเข้ามาแทนที่ผู้ อุทธรณ์นั้น หรือผู้มีส่วนได้เสียจะมีคำขอเข้ามาเอง

คำขอเข้ามาแทนที่ผู้อุทธรณ์ตามวรรคสอง ให้ยื่นเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์นั้นถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีคำขอดังกล่าวคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจะไม่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นต่อไปก็ได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสืออุทธรณ์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๑๕ วรรค สอง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบ คำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ ส่วนงานการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๖ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปยังประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัด ได้รับหนังสือ อุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายในสามวันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๒๐ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาจากสำนวนการสืบสวน หรือการพิจารณาใน เบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๖ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ สอบสวน การ ลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงาน อื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อ ประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีผู้อุทธรณ์ขอแสดงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการแสดงการณ์ด้วยวาจา ไม่จำเป็นแก่การ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

ในกรณีนี้ให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ ออกคำสั่งทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก่ที่ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้พนักงานส่วนตำบลที่ เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก่ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อ ประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ออกคำสั่งหรือผู้แทนเข้าฟังคำ แถลงการณ์ ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

/ข้อ ๒๑ เมื่อคณะ.....

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๘ วรรคหนึ่งแล้ว
 ก. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้อง และเหมาะสมกับความคิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความคิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความคิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง

(๔) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความคิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่งงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

(๕) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

(๖) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๗) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความคิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแจ้งนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๒๖ วรรคหก ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

ในกรณีเห็นว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๔๖ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๖ และตามหมวด ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๘๕ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อไป

(๘) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม โดยเห็นว่าผู้อุทธรณ์ มีกรณีที่เหมาะสมแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๖ (๔) ข้อ ๗ หรือข้อ ๘ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้นำ (๗) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๙) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาอุทธรณ์ แต่จะมีมติตาม (๒) หรือ (๘) มิได้ และถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตาย จะมีมติตาม (๗) มิได้ด้วย

ในกรณีมีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความคิดที่ได้กระทำร่วมกันและเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และ

/ผลการ.....

ผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้อุทธรณ์คนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอื่นเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

ข. กรณีอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย และเหมาะสมแก่กรณีแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการได้ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและโอนายกองการบริการส่วนตำบลดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการถูกต้องตามกฎหมายและเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นที่จะให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ในกรณีเช่นนี้ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการต่อไป

(๔) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งให้ออกจากราชการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม ในกรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นสมควรเยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ให้มีคำวินิจฉัยได้ตามความเหมาะสมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

ข้อ ๒๒ ในกรณีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๑ (๓) หรือ (๔) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๓ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้มีมติตามข้อ ๒๑ แล้วให้นายกองการบริการส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๒๔ ในกรณีนายกองการบริการส่วนตำบลสั่งตามข้อ ๒๓ แล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๒๕ ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามข้อ ๕ ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้นั้น

ในกรณีผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นหลังจากได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว แต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมยังมีมติให้ส่งเรื่องอุทธรณ์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ในกรณีผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหลังจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมได้มีมติตามข้อ ๑๖ แล้ว แต่ยังมีมติให้มีการสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมส่งเรื่องอุทธรณ์พร้อมมติไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนออีก

หมวด ๓

การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๒๖ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจ ฉะนั้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีเหตุเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น

ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือ ได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗

ข้อ ๒๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน หรือมีกรณีที่ไม่อาจยื่นอุทธรณ์ ตามหมวด ๒ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

การร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ในกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีใช้นายกองคการ บริหารส่วนตำบล ให้ร้องทุกข์ต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล หากผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับคำชี้แจงจากนายกองคการบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวัน หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ให้ดำเนินการตามวรรคสาม

การร้องทุกข์กรณีนายกองคการบริหารส่วนตำบลไม่ดำเนินการตามวรรคสอง หรือกรณีเหตุแห่งการ ร้องทุกข์เกิดจากนายกองคการบริหารส่วนตำบล ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเรื่อง ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๔ พิจารณาทำความเข้าใจและคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลได้รับเรื่องร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใด ให้ นายกองคการบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น โดยพลัน มติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้ ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๒๘ หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วย สารสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตนอย่างใด และ ความประสงค์ของการร้องทุกข์

ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนวันที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการ

/พนักงานส่วน.....

พนักงานส่วนตำบลโดยตรง

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

(๑) ในกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่คำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกส่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าผู้ถูกส่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกส่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกส่ง แล้วบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกส่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกส่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกส่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่ง สำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกส่งเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกส่งลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งส่งกลับคืนมา เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกส่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับ สำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ผู้ถูกส่งลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกส่งได้ทราบคำสั่งแล้ว

(๒) ในกรณีผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือควรได้ทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) ในกรณีผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๓๐ เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว และให้นายกองการบริหารส่วนตำบลส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปเพื่อประกอบการพิจารณา ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ

ในกรณีนายกองการบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือร้องทุกข์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๒๗ วรรคสามให้นายกองการบริหารส่วนตำบลส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ หรือชี้แจง ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้

/ในกรณี.....

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ขอแสดงการณ์ด้วยวาจา หากคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และผู้ร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า การแสดงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้แจ้งการแสดงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้

ในกรณีนี้ให้ผู้ร้องทุกข์มาแสดงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่ง การ ร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแสดงแก่ก็ให้มาแสดงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้พนักงานส่วนตำบล ที่ เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแสดงแก่ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อ ประโยชน์ในการแสดงแก่ ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือผู้แทนเข้าฟังคำแสดงการณ์ ด้วยวาจา ของผู้ร้องทุกข์ได้

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่ากรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติ หรือ ไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้อง ใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่ากรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือ ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้อง ใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้น ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตาม กฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) ถ้าเห็นว่ากรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือ ไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้อง ใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วนและไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือ ให้ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความ เป็น ธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การพิจารณามีมติตามวรรคหนึ่ง ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

ข้อ ๓๓ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติตามข้อ ๓๒ แล้วให้นายกองกิจการบริหารส่วน ตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นใน โอกาสแรกที่ทำได้ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นให้มีการรับรอง รายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็น หนังสือ โดยเร็ว

การพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และผู้ร้องทุกข์ และคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลที่มีได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ ในกรณีผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ ต่อ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้ยื่น

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หลังจากได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ไว้แล้ว แต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมยังมีได้มีมติตามข้อ ๓๒ ให้ส่งเรื่องร้องทุกข์ และเอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง ไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

/ในกรณีผู้.....

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หลังจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมได้มีมติตามข้อ ๓๒ แล้ว แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิมยังมิได้สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ให้ส่งเรื่องร้องทุกข์พร้อมมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมนั้นไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ในทางที่เป็นคุณกับผู้ร้องทุกข์ ให้ส่งมตินั้นไปให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๕ ให้นำหมวด ๒ มาใช้บังคับกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ การนับระยะเวลาตามหลักเกณฑ์นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้น เป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ข้อ ๓๗ ในกรณีพนักงานส่วนตำบลได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไว้แล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยังพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นไม่แล้วเสร็จ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวไปให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดใหม่ พิจารณาและดำเนินการต่อไป

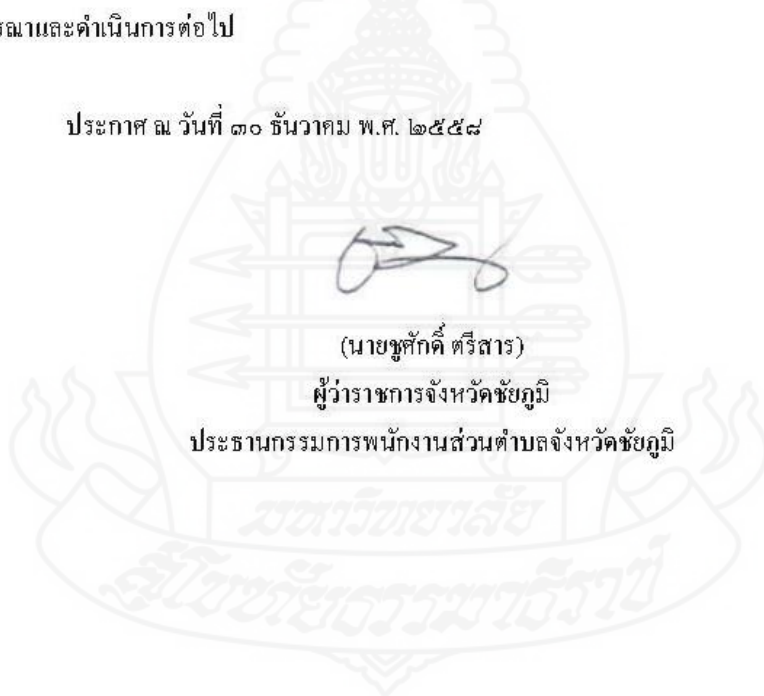
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายชูศักดิ์ ตรีสาร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	จำเอก สมใจ ชุ่มพะลีย์
วัน เดือน ปีเกิด	23 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2547
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	นิติกร ระดับ ชำนาญการ

