

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ศึกษากรณีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย
นักศึกษา	ปิยวรรณ พักเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ดร.ตรีเพชร จิตรมहिมา
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายมหาชน
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2562

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มุ่งศึกษาถึงสภาพปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (Gross Discipline Breach) โดยพิเคราะห์กรณีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ศึกษาและวิจัยถึงความเป็นมา ความหมาย และกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องดังกล่าว

จากการศึกษาพบว่า ในกรณีนี้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกันอยู่สองฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ซึ่งพบว่ากฎหมายทั้งสองฉบับนี้ไม่มีคำนิยามเกี่ยวกับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกำหนดไว้ และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้นยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ จึงก่อให้เกิดช่องว่างทางกฎหมาย (Gap of Law) ซึ่งเป็นผลให้ผู้บังคับบัญชา (Commander) กระทำการโดยไม่สุจริตได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานเทศบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด นอกจากนี้ ในประเด็นการมีส่วนร่วมได้เสียในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยที่ดำเนินการต่อพนักงานเทศบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้นยังมีปัญหาทางกฎหมาย กล่าวคือ ผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการสอบสวนทางวินัย (Disciplinary Investigation) ควรที่จะวางตัวเป็นกลางในฐานะที่เป็นองค์กรเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาและตรวจสอบการกระทำความผิด ซึ่งจะต้องมีบทบาทในการรับฟังข้อเท็จจริงจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย กรณีนี้จึงอาจเป็นปัญหาในเรื่องการใช้ปรับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ซึ่งอาจขัดหรือแย้งต่อหลักความเป็นกลาง

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในเรื่องความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมคำนิยาม (Definition) ของคำว่า ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการดำเนินการทางวินัยต่อพนักงานเทศบาล และเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ข้อ 23 วรรคสาม ในประเด็นที่เกี่ยวกับการกระทำใดที่ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 26 โดยกำหนดเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ที่ห้ามมิให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยพนักงานเทศบาลจากผู้ซึ่งเคยเป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทางวินัยในการสอบสวนวินัยในเรื่องเดียวกันมาก่อน เนื่องจาก การกระทำดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อหลักความเป็นกลาง (Principle of Impartiality) และเพื่อป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยพนักงานเทศบาลจากผู้ซึ่งเคยเป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทางวินัยในเรื่องเดียวกัน ซึ่งหากดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้แล้ว อาจส่งผลดีต่อการบริหารงานแผ่นดินในราชการส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดประสิทธิและประสิทธิผลในการบริการสาธารณะแก่ท้องถิ่น เป็นการป้องกันมิให้เกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ให้คุ้มครองและสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานเทศบาลในการปฏิบัติราชการ

THEMATIC TITLE	LEGAL PROBLEMS RELATING TO GROSS DISCIPLINE BREACH: CASE OF THE ANNOUNCEMENT OF THE CENTRAL COMMITTEE OF THE MUNICIPAL EMPLOYEES IN GENERAL STANDARDS FOR DISCIPLINE, MAINTENANCE OF DISCIPLINE AND DISCIPLINARY PROCEEDINGS
STUDENT	PIYAWAN FAKCHAROEN
THEMATIC ADVISOR	DR. TRIPETCH JITMAHUEMA
LEVEL OF STUDY	MASTER OF LAWS, PUBLIC LAW
FACULTY	SCHOOL OF LAW SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2019

ABSTRACT

This thematic paper aims to study into legal problems regarding the gross discipline breach by analyzing the case from the announcement of the central committee of the municipal employees in general standards for discipline, maintenance of discipline and disciplinary proceedings. This paper also studied and researched into the background, meaning, and laws of Thailand on such issue.

The research result showed that there were two related laws in this case: the Local Personnel Administration Act B.E. 2542 (1999) and the announcement of the Central Committee of the Municipal Employees in general standards for discipline, maintenance of discipline and disciplinary proceedings. It was found that there were no definitions of “gross discipline breach” for these two laws and no properly clear judgement criteria for gross discipline breach. This caused a gap of law which can result in an dishonest act of commanders and affected the municipality employees who were accused of committing an offense. In addition, there were legal problems regarding the personal stake of Disciplinary Investigation Committee in investigating the municipal employees who were accused of gross discipline

breach. That is, those who perform the disciplinary investigation should be neutral on behalf of the organization that takes responsibilities of offense judgement and assessment, including should listen to facts from both parties. In this case, the problem may be the use of applicable laws which may be contrary to or inconsistent with the principles of neutrality.

Regarding the gross discipline breach, the author suggests that the definition of gross discipline breach should be added in Local Personnel Administration Act B.E. 2542 (1999), which is a master law for disciplinary proceedings to municipal employees. The article 23, paragraph 3 under the announcement of the Central Committee of the Municipal Employees in general standards for discipline, maintenance of discipline and disciplinary proceedings relating to any act considering a gross discipline breach should be amended to make it more obvious. There should be additional criteria to the article 26 regarding the prohibition of appointing a committee to investigate the discipline of municipal employees in the event that such person had previously been a disciplinary investigation committee on the same case because such actions are contrary to or inconsistent with the principles of impartiality. This is also to prevent the commanders from appointing a committee to investigate the discipline of the municipality employees in the event that such person used to be a disciplinary investigation committee on the same case. If these suggestions are implemented, it may be advantageous to the administration of the local government, resulting in efficiency and effectiveness to the public service. It may also prevent the use of power in an unlawful way and can provide protection and secure to the municipality employees when perform on their duties.