

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับ การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายของต่างประเทศและประเทศไทย

การดำเนินการทางวินัย (Disciplinary Action) กับพนักงานเทศบาลถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการปกครอง การบังคับบัญชา วินัยเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการควบคุม ความประพฤติของพนักงานเทศบาลให้ตั้งอยู่ในกฎ ระเบียบวินัยอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ราชการ แต่วินัยจะต้องคู่กับการดำเนินการทางวินัยโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้เลย เนื่องจากหากไม่มีการดำเนินการทางวินัยก็จะทำให้ทั้บทวินัยที่กำหนดไว้ไม่มีความศักดิ์สิทธิ์ การดำเนินการทางวินัยจึงถือเป็น มาตรการสำคัญในการลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยให้เกรงกลัว อย่างไรก็ตามการดำเนินการทางวินัยอย่าง ร้ายแรงโทษที่ได้รับมีเพียง 2 สถาน คือ ปลดออกและไล่ออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นพนักงาน เทศบาลเป็นอันมาก ในการดำเนินการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงจึงต้องดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายของต่างประเทศ

สำหรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ ตรวจสอบ และการควบคุมการใช้อำนาจรัฐ เพื่อควบคุมไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจใด ๆ ที่กระทบถึง สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ และเจ้าหน้าที่ของรัฐจะใช้อำนาจได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจให้ กระทำได้ และต้องกระทำภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ตามหลักการกระทำทางปกครองและต้อง ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการดำเนินการทางวินัยเป็นเสมือนเครื่องมือในการควบคุม ตรวจสอบ และลงโทษ เจ้าหน้าที่ของรัฐในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัย เพื่อเป็นการให้กฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มีสภาพบังคับ และเป็นการป้องกัน รวมไปถึงการปราบปรามไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นประพฤติปฏิบัติหรือกระทำการอัน ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยได้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการ

เกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และไม่ร้ายแรงของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายของต่างประเทศ โดยสามารถยกตัวอย่างได้ ดังต่อไปนี้

3.1.1 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสาธารณรัฐฝรั่งเศส

สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการจัดแบ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของรัฐในโรงพยาบาล โดยการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแยกจากกัน ซึ่งในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากเจ้าหน้าที่ของรัฐของราชการส่วนกลางแล้ว ยังหมายความรวมถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐของราชการส่วนภูมิภาค และเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรมหาชนของรัฐด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐของสาธารณรัฐฝรั่งเศสอยู่ภายใต้อำนาจการบริหารจัดการของรัฐบาล แม้ว่าในสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะมีสภาสูงสุดของข้าราชการพลเรือน หรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat) ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายใน ค.ศ. 1946 ประกอบไปด้วยนายกรัฐมนตรีหรือผู้ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีสมาชิกอีกจำนวน 38 คน โดยสมาชิกกึ่งหนึ่งมาจากผู้แทนของส่วนราชการในระดับผู้บริหาร และอีกกึ่งหนึ่งมาจากผู้แทนของเจ้าหน้าที่ของรัฐสมาชิกแต่ละคนต่างดำรงตำแหน่งตามวาระ ๓ ปี โดยไม่จำกัดจำนวนวาระ แม้ว่าคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา หรือองค์กรของรัฐต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการด้าน แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรดังกล่าวมิได้ทำหน้าที่เป็นองค์กรสอบสวนวินัยของข้าราชการพลเรือนด้วย ส่วนองค์กรที่ทำหน้าที่สอบสวนวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เรียกว่า คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (le Conseil de Discipline)¹ ซึ่งการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนั้น สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

3.1.1.1 หลักในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ² สาธารณรัฐฝรั่งเศสถือเป็นประเทศที่ยอมรับ ความยุติธรรมตามธรรมชาติ ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยแก่

¹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. (2545). *การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์เจ้าหน้าที่ของรัฐ*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.. หน้า 74.

² มุจรินทร์ สิงห์ธนะ. (2551). *ปัญหาการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน*. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 14.

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งนำไปใช้ในรูปแบบของหลักกฎหมายทั่วไป (General Principle of Law) ซึ่งในส่วนนี้ ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ 65 ลงวันที่ 22 เมษายน ค.ศ. 1905 บัญญัติให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐมี สิทธิได้รับการแจ้งข้อกล่าวหา และรายละเอียดในการสอบสวนก่อนที่จะวินิจฉัยสั่งลงโทษ โดย M.Chenot ให้แนวคิดว่าเมื่อคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของฝ่ายปกครองมีลักษณะเป็นการลงโทษ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อ อย่างรุนแรงต่อเอกชนฝ่ายปกครอง จะต้องให้ผู้ที่อาจจะได้รับความเสียหายจากผลกระทบของคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยดังกล่าวมีโอกาสในการคัดค้านคำสั่งหรือคำวินิจฉัยนั้น

หลักเกณฑ์ในการสอบสวนทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

1) หลักการปราศจากความลำเอียง (Principles Without Bias) หลักการนี้บังคับให้องค์กร ของรัฐที่มีหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดต้องใช้อำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดด้วยความเป็นธรรม (Fairness) ไม่ ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งหากมีกรณีที่บุคคลผู้ที่จะได้รับผลกระทบ จากคำวินิจฉัย เห็นว่าผู้วินิจฉัยปฏิบัติตนขัดกับหลักดังกล่าวก็สามารถหยิบยกขึ้นมากล่าวอ้าง เพื่อคัดค้านผู้วินิจฉัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายปกครองในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีการนำหลักการคัดค้านผู้พิพากษา ซึ่งเป็น กระบวนการพิจารณาในศาล มาใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย ซึ่งโดยหลักทั่วไปจะมีการ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดค้านคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ โดย คณะกรรมการจะเป็นผู้ที่วางหลักเรื่องการคัดค้านไว้ และแม้จะไม่ได้วางหลักไว้โดยชัดเจน แต่สภาพแห่งรัฐ ถือว่าผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่จะพิจารณาสามารถคัดค้านกรรมการผู้มีส่วนได้เสียได้ โดยถือว่า คณะกรรมการจะต้องเป็นผู้ซึ่งมีความเป็นอิสระและปราศจากส่วนได้เสียในเรื่องที่จะต้องพิจารณาจริง ๆ และถือว่าเป็นหลักทั่วไปที่สามารถใช้บังคับได้ในทุกกรณี รวมถึงเรื่องการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่ ของรัฐด้วย

กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดทางวินัยเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการ ว่ากล่าวตักเตือน หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการสั่งลงโทษ สามารถลงโทษ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้เลย³ แต่หากเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ตามมาตรา 19 ของระเบียบเจ้าหน้าที่ ของรัฐทั่วไปของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งได้วางหลักไว้ว่าการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้ หากไม่ได้ผ่าน

³ Roger Gregoire. (1964). *The French Civil Service*. Brussels: International Institute of Administrative Sciences. P. 326. อ้างถึงใน มุจรินทร์ สิงห์ชนะ. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 2. หน้า 32-33.

การพิจารณาเบื้องต้นของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งมีตัวแทนของข้าราชการร่วมพิจารณาอยู่แล้ว เว้นแต่กรณีว่ากล่าวตักเตือนหรือภาคทัณฑ์⁴

2) หลักการโต้แย้งคัดค้าน (Objection Principle) เป็นหลักที่ให้สิทธิแก่บุคคลที่อาจจะได้รับการกระทบสิทธิ จากผลของคำสั่งหรือคำวินิจฉัยจากองค์กรของรัฐ ซึ่งบุคคลดังกล่าวสามารถใช้สิทธิในการป้องกันตนเอง ซึ่งหากคำวินิจฉัยนั้นมีผลเป็นการลงโทษบุคคลใดแล้ว บุคคลนั้นย่อมมีสิทธิในการโต้แย้งคัดค้านคำวินิจฉัยที่กระทบสิทธินั้นได้ หลักการโต้แย้งคัดค้านได้มีการนำมาใช้เป็นอันมาก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักประกันเกี่ยวกับสถานะของข้าราชการ เช่น มาตรา 65 แห่งรัฐธรรมนูญคดีการคลัง ค.ศ. 1905 ได้เปิดโอกาสให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกดำเนินการทางวินัย มีสิทธิได้รับการแจ้งข้อกล่าวหาและรายละเอียดในสำนวนการสอบสวนสามารถตรวจดูเอกสาร หรือแฟ้มประวัติที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกล่าวหา ข้อโต้แย้งหรือคัดค้านได้อย่างเต็มที่ก่อนที่จะมีการพิจารณาลงโทษทางวินัย หลักการโต้แย้งคัดค้านจะใช้กระบวนการสอบสวนเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมีข้อยกเว้นว่าจะไม่นำหลักการโต้แย้งคัดค้านมาใช้กับกรณีที่อำนาจวินิจฉัยสั่งการขององค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ซึ่งเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจโดยแท้หรือกรณีที่เป็นนโยบายของฝ่ายบริหาร

อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ทั่วไปของกฎหมายในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ใช้การดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหลักประกันสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้บังคับ องค์กรของรัฐที่ดำเนินการลงโทษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์จากผลของคำวินิจฉัยดังกล่าว โดยให้โอกาสในการโต้แย้งคำวินิจฉัยได้ โดยเฉพาะการดำเนินการทางวินัยที่เป็นการกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจจะต้องทำการสอบสวนก่อนที่จะลงโทษ⁵ โดยระบุนการกระทำที่กล่าวหาว่ากระทำความผิด และข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือความเห็นชอบจากคณะกรรมการวินัย (Disciplinary Council)⁶

เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาสิทธิที่จะได้รับทราบข้อกล่าวหา และข้อเท็จจริงที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย และมีสิทธิที่จะได้รับทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อต่อสู้ในการแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ ผู้ถูกกล่าวหาสิทธิเลือกที่จะให้การด้วยวาจา

⁴ Pierre Bandit. (1990). *Le droit disciplinaire dans la fonction publique territoriale*. Paris: ed Minotaur. P.113. อ้างถึงใน มูรินทร์ สิงห์ชนะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 2. หน้า 41-42.

⁵ Roger Gregoire. (1964). *The French Civil Service*. Brussels: International Institute of Administrative Sciences. p 326. อ้างถึงใน อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1. หน้า 50.

⁶ Mark R. Joelson. (1963). *Legal Problem in the Dismissal of Civil Servants in the United States*. Britain and France. The American Journal of Comparative Law. pp. 156-157. อ้างถึงใน อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1. หน้า 55.

หรือลายลักษณ์อักษร มีสิทธิตั้งตัวแทนเพื่อให้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา มีสิทธินำพยานบุคคลหรือพยานเอกสาร เข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา และสามารถที่จะมีพยานความช่วยเหลือในคดีได้ หากคณะกรรมการวินัยพิจารณา แล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงยังไม่เพียงพอก็สามารถทำการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติมได้ เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จคณะกรรมการวินัยจะทำความเห็นพร้อมข้อเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจวินิจฉัยลงโทษ ทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสั่งลงโทษ โดยใช้เหตุผลและ พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ หากพิจารณา แล้วเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยจริงก็ให้สั่งลงโทษให้เหมาะสมกับพฤติกรรมใน การกระทำความผิด⁷

3.1.1.2 ประเภทของโทษทางวินัย⁸ ซึ่งโทษทางวินัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้
กลุ่มที่ 1 เป็นโทษในสถานที่เบาที่สุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งลงโทษได้โดยไม่ต้องแจ้งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งโทษดังกล่าว ได้แก่ การตักเตือน (Advertisement) ตำหนิ (Blame)

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ การคัดชื่อออกจากทะเบียนราษฎร การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับ การลดชั้น การให้ออกชั่วคราวที่ไม่เกิน 15 วัน หรือการย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 ประกอบไปด้วยการลดตำแหน่ง การสั่งให้ออกจากหน้าที่การงานของรัฐเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ 3 เดือนถึง 2 ปี

กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วยการสั่งให้ออกจากหน้าที่ของรัฐ และการสั่งไล่ออกจากราชการ

3.1.1.3 กระบวนการสอบสวนและการลงโทษทางวินัย⁹ แม้ว่าการลงโทษทางวินัยจะเป็น การลงโทษทางปกครอง ไม่ใช่กระบวนการของศาล แต่การลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐก็ส่งผล กระทบเป็นอย่างมากกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกลงโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นโทษไล่ออกจาก ราชการ ฉะนั้น กฎหมายและคำพิพากษาของศาล จึงได้บัญญัติรับรองให้กระบวนการทางวินัยมี หลักประกันที่ใกล้เคียงกับกระบวนการของศาล

กระบวนการในการสอบสวน เริ่มมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษนั้น ทำ รายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัย พร้อมทั้งบทลงโทษเสนอไปยังคณะกรรมการสอบสวน

⁷ มุจรินทร์ สิงห์ชนะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 2. หน้า 16-17.

⁸ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2545). *การปฏิรูประบบวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 76-77.

⁹ เรื่องเดียวกัน. หน้า 76-77.

ทางวินัย จากนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาจะถูกเรียกมาให้ถ้อยคำโดยการแจ้งคำสั่งเรียกนั้น ต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่น้อยกว่า 15 วันก่อนกำหนดวันนั่งพิจารณาของคณะกรรมการ¹⁰ ภายหลังจากที่คณะกรรมการสอบสวนวินัยได้รับฟังผู้ถูกกล่าวหาแล้ว จะตรวจรายงานความเห็นของการให้ลงโทษทางวินัยและพยานหลักฐานอื่น หลังจากนั้นคณะกรรมการจะลงความเห็นว่าจะลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐสถานใด ก็จะส่งเรื่องกลับคืนไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยต่อไป โดยคำสั่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครอง และต้องแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลของการสั่งลงโทษนั้นด้วย

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ไม่ผูกพันผู้บังคับบัญชาให้ต้องมีคำสั่งลงโทษตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาอาจมีคำสั่งที่แตกต่างไปจากความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) ก็ได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีคำสั่งแตกต่างจากความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนต้องแสดงเหตุผล กับคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย กระบวนการนี้จึงเป็นหลักประกันชั้นดีประการหนึ่งที่จะคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาว่ากระบวนกรทางวินัยนั้น จะไม่มีลักษณะที่เร่งรีบจนเกินไป และภายหลังจากที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาสามารถอุทธรณ์ต่อผู้ออกคำสั่งลงโทษหรืออุทธรณ์ ต่อสภานิติบัญญัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐแห่งรัฐได้ แต่การอุทธรณ์ต่อองค์กรหลังนี้ ต้องเป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตั้งแต่กลุ่มที่ 2 ขึ้นไป นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจเลือกฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อตรวจสอบและขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น โดยไม่ต้องอุทธรณ์ก็ได้ เนื่องจากศาลปกครองไม่ถือว่าการอุทธรณ์เป็นขั้นก่อนที่บังคับให้ต้องดำเนินการก่อนนำคดีมาฟ้องต่อศาล¹¹

กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐถูกดำเนินการทางวินัยในข้อกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยร้ายแรง เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นอาจถูกผู้บังคับบัญชาสั่งพักราชการเป็นเวลาไม่เกิน 4 เดือนได้ โดยยังมีสิทธิได้รับเงินเดือนอยู่ ซึ่งการสั่งพักราชการนี้ไม่ใช่โทษทางวินัย แต่เป็นมาตรการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การสอบสวนดำเนินไปอย่างเต็มที่แต่คำสั่งพักราชการ ดังกล่าวสามารถยื่นฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งได้ และกรณีที่ระหว่างถูกพักราชการมีผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาผลการพิจารณาชี้ขาดว่า ไม่ได้กระทำความผิดทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้

¹⁰ พัฒนพงษ์ อมรวัฒน์. (2559). *หลักกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 84-85.

¹¹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1*. หน้า 75-76.

นั้นก็มิมีสิทธิได้รับค่าทดแทนความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ไม่มีสิทธิกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมที่มีผู้มาดำรงตำแหน่งแทนนั้นแล้ว¹²

หลักประกันประการแรก คือ หลักการพิจารณาอย่างมีการโต้แย้ง (Argumentative Principle) โดยให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาสิทธิในการต่อสู้ได้ การเสนอข้อเท็จจริง และสิทธิในการโต้แย้งข้อกล่าวหา ตลอดจนผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลือกผู้ช่วยเหลือตนได้ นอกจากนี้แล้วผู้ถูกกล่าวหาและผู้ช่วยของผู้ถูกกล่าวหา ยังมีสิทธิในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่กล่าวหาตนเองได้ ดังนั้น ข้อมูลส่วนบุคคลในการรับราชการของผู้ถูกกล่าวหา และเอกสารที่ใช้ในการพิจารณาทางวินัย จะต้องเป็นเอกสารที่สามารถเปิดเผยได้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 65 รัฐบัญญัติลงวันที่ 22 เมษายน ค.ศ. 1905

หลักประกันประการที่ 2 คือ ก่อนที่จะมีการลงโทษทางวินัยจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อน คณะกรรมการผสมทางบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนส่วนราชการ และผู้แทนเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับเดียวกัน หรือในระดับที่สูงกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่หากว่าเป็นกรณีที่ลงโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง เช่น ตักเตือนหรือตำหนิ ก็ไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะถูกเชิญมาให้ความเห็นต่อคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการจะตรวจสอบรายงานความเห็นของการลงโทษทางวินัยและพยานหลักฐานอื่น ๆ หลังจากนั้นคณะกรรมการจะพิจารณาว่าควรลงโทษในสถานใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องสั่งลงโทษตามความเห็นของคณะกรรมการก็ได้ แต่โดยปกติแล้วผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษตามความเห็นของคณะกรรมการ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นแตกต่างไปจาก คณะกรรมการผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งเหตุผลต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยด้วย ซึ่งกระบวนการสอบสวนทางวินัยถือเป็นหลักประกันให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกสอบสวนว่ากระบวนการสอบสวนทางวินัยเป็นไปตามขั้นตอนไม่มีลักษณะที่เร่งรีบจนเกินไป

ทั้งนี้ กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งพักราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้ โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 4 เดือน แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นก็ยังมีสิทธิในการรับเงินเดือนในขณะที่ถูกสั่งพักราชการ การสั่งพักราชการในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนไม่ถือเป็นโทษทางวินัย แต่ถือว่าเป็นมาตรการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติราชการ เพื่อให้กระบวนการสอบสวนสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

การสั่งพักราชการในระหว่างที่ถูกสอบสวนทางวินัย ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครองที่สามารถฟ้องร้องเพื่อให้ศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ ในส่วนตำแหน่งของผู้ที่ถูกสั่งพักราชการจะมีผู้ที่มาดำรงตำแหน่งแทน หากมีการวินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดทางวินัย

¹² อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 1. หน้า 77.

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ไม่มีสิทธิที่จะกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้อีก เนื่องจากมีผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (Investigation Committee) ได้ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย ผู้บังคับบัญชามีอิสระที่จะลงโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่การลงโทษนั้นจะต้องมีข้อเท็จจริงและเหตุผลของการสั่งลงโทษอย่างเพียงพอ โดยศาลปกครองมีอำนาจในการตรวจสอบคำสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาได้อีกชั้นหนึ่งว่าการลงโทษทางวินัยนั้นได้สัดส่วนกับความผิดหรือไม่¹³

3.1.1.4 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ¹⁴ คำสั่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลบังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกสั่งลงโทษโดยทันที ซึ่งผู้ถูกลงโทษมีสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ 2 กรณี คือ

1) การอุทธรณ์ต่อผู้ออกคำสั่งลงโทษ หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ออกคำสั่งลงโทษ โดยผู้ออกคำสั่งลงโทษหรือผู้บังคับบัญชาของผู้ออกคำสั่งลงโทษ มีอำนาจในการเพิกถอนคำสั่งลงโทษได้ ถ้าคำสั่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือสามารถที่จะยืนยันคำสั่งลงโทษก็ได้ แต่ไม่มีอำนาจเพิ่มโทษ การอุทธรณ์ในกรณีนี้ ไม่ทำให้คำสั่งลงโทษทางวินัยระงับผลลงแต่อย่างใด

2) การอุทธรณ์ในกรณีนี้ใช้กับการสั่งลงโทษในกลุ่มที่ 2 ขึ้นไป เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกลงโทษทางวินัยสามารถอุทธรณ์ต่อสภาชั้นสูงของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ คณะกรรมการชุดนี้ ทำหน้าที่ในการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาพยาน ตลอดจนทำความเข้าใจเห็นเสนอต่อผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย แต่ความเห็นดังกล่าวไม่ผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา การอุทธรณ์ในกรณีนี้ศาลปกครองไม่ถือว่าเป็นขั้นตอนที่ใช้บังคับก่อนที่จะนำคดีไปฟ้องต่อศาลปกครองแต่อย่างใด

3.1.1.5 การฟ้องคดีเพื่อตรวจสอบการแต่งตั้งองค์การสอบสวนทางวินัย สำหรับคดีที่มีประเด็นเกี่ยวกับความบกพร่องของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งมีเหตุมาจากการแต่งตั้งกรรมการไม่ชอบด้วยกฎหมายขาดคุณสมบัติ มีลักษณะต้องห้ามหรือมีสภาพร้ายแรงไม่เป็นกลาง เป็นต้น ได้ถูกจัดไว้

¹³ ปิยพร วุฒิชัยภูมิ. (2556). *ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน*. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. หน้า 32.

¹⁴ โชคดี หนูชัยแก้ว. (2559). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการพลเรือน : ศึกษากรณีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการป.ป.ช.) ชี้มูลความผิดวินัย*. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. หน้า 73-74.

ในส่วนเหตุความไม่ชอบด้วยกฎหมายของกระบวนการ (Vice de Procédure)¹⁵ ที่ทำให้เกิดคำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งจากการศึกษาไม่พบว่าในคดีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ศาลได้ตรวจสอบความชอบเกี่ยวกับประเด็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแต่อย่างใด ศาลจะวินิจฉัยเหตุความไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งลงโทษทางวินัยอันเกิดจากการไม่มีอำนาจ หรือปราศจากอำนาจในคดีเกี่ยวกับวินัยเพียงว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือไม่ โดยหลักแล้วผู้มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษทางวินัย คือ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยศาลจะพิจารณาถึงอำนาจของเจ้าหน้าที่ทั้งในแง่ของผู้ทรงอำนาจ เนื้อหาของเรื่องสถานที่และเวลาเท่านั้น

3.1.2 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสหราชอาณาจักร

กฎหมายเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนของสหราชอาณาจักร คือ The Civil Service Management Code ได้ตราขึ้นตามบทบัญญัติใน Part 1 ของ The Constitutional Reform and Governance Act 2010 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนอยู่ภายใต้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (The Civil Service Commission) ซึ่งประมุขของรัฐจะมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยตรงตามคำแนะนำของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงราชการ (Minister for the Civil Service)¹⁶ The Constitutional Reform and Governance Act 2010 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่รับพิจารณา และตรวจสอบเรื่องร้องเรียนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย The Civil Service Code และประมวลจริยธรรม (The Ethical Code) อันเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับข้าราชการทุกคน คณะกรรมการยังมีอำนาจทำการไต่สวนและวินิจฉัยอุทธรณ์ใด ๆ ตามที่ The Civil Service Code กำหนด ซึ่งคณะกรรมการสามารถออกระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาได้เอง โดยในการสอบสวนหรือการพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการมีอำนาจเรียกคู่กรณีในอุทธรณ์จัดเตรียมข้อมูล และให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นและเหมาะสมหรือให้คำเสนอแนะต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ คณะกรรมการยังร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการด้วย สำหรับการสอบสวนทางวินัยข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นกระบวนการพิจารณาเพื่อมีคำสั่งทางปกครองต้องดำเนินภายใต้หลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ ซึ่งมีหลักสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ หลัก

¹⁵ BANDET, L'action disciplinaire dans les trois fonction publiques, p. 102. อ้างถึงใน พัฒน์พงษ์ อมรวัฒน์. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 10. หน้า 122.

¹⁶ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1. หน้า 41.

บุคคลไม่อาจเป็นผู้พิพากษาในคดีของตนเอง (Nemo Judex in Causa Sua) หรือหลักปราศจากอคติ (Freedom From Bias) และหลักฟังความอีกฝ่ายหนึ่ง (Sudi Alteram Partem) ซึ่งกระบวนการในการสอบสวนทางวินัยข้าราชการพลเรือนของสหราชอาณาจักรก็ย่อมต้องอยู่ภายใต้หลักสำคัญดังกล่าวด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะหลักที่ว่าบุคคลไม่อาจเป็นผู้พิพากษาในคดีของตนเองหรือหลักปราศจากอคติ

กระบวนการสอบสวนวินัยข้าราชการพลเรือนของสหราชอาณาจักร หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเป็นผู้มีหน้าที่ เริ่มกระบวนการสอบสวนวินัยดังที่กล่าวมาแล้วว่า ในโทษทางวินัยสถานเบา ผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งเหนือกว่าข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อย 1 ชั้นมีอำนาจสอบสวนและวินิจฉัยออกคำสั่งทางวินัยได้เอง แต่ในกรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง การสอบสวนกรณีดังกล่าวผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งองค์กรผู้สอบสวน ซึ่งอาจแต่งตั้งจากข้าราชการคนหนึ่งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน¹⁷

การสอบสวนในกรณีความผิดวินัยร้ายแรง (Investigation of Serious Disciplinary Offenses) ผู้บังคับบัญชาในระดับปลัดกระทรวง เป็นผู้แต่งตั้งองค์กรผู้สอบสวน โดยกระบวนการสอบสวนเริ่มจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่ถูกกล่าวหาต้องแจ้งข้อกล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ โดยการแจ้งต้องประกอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เป็นเหตุแห่งข้อกล่าวหาด้วย หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิยื่นคำแก้ข้อกล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษรภายในระยะเวลาอันสมควร หากเกิดกรณีที่มีความขัดแย้งกันระหว่างข้อกล่าวหากับคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาต้องการให้มีการสอบสวน พยานหลักฐานด้วยวาจาก็สามารถทำได้ และในการสอบสวนข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาอาจขอนำผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนข้าราชการหรือผู้ร่วมงานเข้าช่วยเหลือตนในการสอบสวนได้

เมื่อดำเนินการสอบสวน (Investigate) เสร็จ องค์กรสอบสวนจะเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานพร้อมกับทำความเข้าใจเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งองค์กรสอบสวนนั้น โดยองค์กรสอบสวนจะเสนอความเห็นว่าการณีข้อกล่าวหาของข้าราชการที่ถูกสอบสวนนั้น ได้กระทำความผิดตามที่ถูกลกล่าวหาและควรได้รับโทษสถานใดหรือไม่ พร้อมทั้งเหตุผลประกอบ

เมื่อได้รับรายงานจากองค์กรสอบสวนแล้ว ผู้สั่งแต่งตั้งองค์กรสอบสวนจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย และควรได้รับโทษสถานใดหรือไม่¹⁸ ภายหลังจากที่ได้มีคำวินิจฉัยในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนแล้ว ข้าราชการพลเรือนที่ถูกคำสั่งทางวินัยซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวสามารถยื่นอุทธรณ์เป็นการภายในหน่วยงานได้ โดยหลักแล้วผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์

¹⁷ สุวรรณ ชนะสงคราม. (2521). “วินัยราชการพลเรือนอังกฤษ”. *วารสารข้าราชการ* 23 (5). หน้า 72.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

คือ ผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าผู้บังคับบัญชาที่พิจารณาออกคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งสูงกว่าอย่างน้อย 1 ชั้น และผู้พิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวควรจะต้องมีความเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้พิจารณาทางวินัยในชั้นต้นด้วย¹⁹ ซึ่งในกรณีที่เป็นการคำสั่งลงโทษทางวินัยที่ให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกให้อุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวง แต่หากเป็นการคำสั่งที่ให้ลงโทษปลดออกให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์²⁰ ทั้งนี้ นอกจากการยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวแล้ว หากข้าราชการซึ่งถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยเชื่อว่าตนได้รับการปฏิบัติโดยกฎหมายไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรม หรือฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญ หรือขัดต่อบทบัญญัติแห่ง Civil Service Code สามารถยื่นรายงานต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้

3.1.3 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ไม่มีองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะด้านวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่การตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการวินิจฉัยความผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น กฎหมายได้กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลวินัยขึ้นเป็นแผนกหนึ่งในศาลปกครอง เพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยความผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐในบางกรณี โดยหลักแล้วสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ 2 ฉบับ คือ Bundes Beamten Gesetz (BBG) ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐของสหพันธ์ฉบับหนึ่ง และ Bundes Disziplinar Gesetz (BDG)²¹ เป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐของสหพันธ์สาธารณรัฐ

¹⁹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1, หน้า 42.

²⁰ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือน (The Civil Service Appeal Board) เป็นองค์กรอิสระ คณะกรรมการมีจำนวน 3 คน ประกอบไปด้วยประธาน 1 คน และ กรรมการอีก 2 คน ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระของคณะกรรมการสำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีจะดำเนินการแต่งตั้งประธานจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในภาคเอกชนที่ผ่านการคัดเลือกและเสนอชื่อโดย Council of Civil Service Union ส่วนกรรมการอีก 2 คน จะแต่งตั้งข้าราชการบำนาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลเป็นเวลานานในหน่วยราชการ ซึ่งผ่านการคัดเลือกและเสนอชื่อโดย Official Side Panel คนหนึ่ง และข้าราชการบำนาญที่มีประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมของ Trade Union ซึ่งผ่านการคัดเลือกและเสนอชื่อโดย Trade Union Panel อีกคนหนึ่ง โดยคณะกรรมการจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งได้ได้เกิน 2 วาระ

²¹ Bundes Disziplinar Gesetz (BDG) เป็นกฎหมายว่าด้วยวินัยของข้าราชการฉบับ ใหม่ที่บัญญัติขึ้นมาแทน Bundes Disziplinar Ordnung (BDO) ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยวินัยฉบับเดิม

เยอรมนี อีกฉบับหนึ่ง ซึ่งใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐบำนาญแต่ไม่รวมถึงวินัยของทหาร เนื่องจากมีกฎหมายเกี่ยวกับวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทดังกล่าวโดยเฉพาะ²²

3.1.3.1 รูปแบบของการสอบสวนวินัยพนักงานราชการ กฎหมายว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี หรือ Bundes Beamten Gesetz (BBG) ได้กำหนดลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยแบ่งวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยังปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ และเจ้าหน้าที่ของรัฐบำนาญ ซึ่งการควบคุมวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กฎหมายว่าด้วยวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ (BDG) ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป 5 สถาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐบำนาญ 2 สถาน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานอกจากมีหน้าที่ในการควบคุมวินัยแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวอีกด้วย

องค์กรสอบสวนวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ (The Organization Investigated the Discipline of Government Officials) ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น กรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุให้เกิดความสงสัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้กระทำความผิดทางวินัย ทั้งนี้ การสอบสวนโดยองค์กรสอบสวนดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชาสามารถเข้าดำเนินการสอบสวนเองได้เสมอ²³ อาจกล่าวได้ว่า องค์กรสอบสวนวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี คือ องค์กรผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหา นั่นเอง อย่างไรก็ตาม กระบวนการวิธีพิจารณาทางวินัยในศาลปกครอง มีองค์คณะพิจารณาคดีวินัยข้าราชการประกอบด้วยตุลาการจำนวน 3 คน และผู้พิพากษาสมทบที่มาจากข้าราชการ อีก 2 คน โดยผู้พิพากษาสมทบนี้มีหน้าที่ร่วมการนั่งพิจารณาแต่ไม่มีอำนาจออกคำสั่ง หรือร่วมลงมติแต่อย่างใด ซึ่งผู้พิพากษาสมทบคนหนึ่งควรเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาจากสายงานเดียวกับข้าราชการที่ตกเป็นจำเลยในคดีวินัยด้วย²⁴

3.1.3.2 หน้าที่ขององค์กรสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระบวนการสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ กฎหมายกำหนดให้ผู้ที่สามารถเริ่มกระบวนการสอบสวนได้มี 2 บุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหา

²² อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1. หน้า 35.

²³ คุณพิณิจ กิตติศักดิ์. (2556). *ปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 38.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 39.

กรณีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เริ่มการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการสอบสวนทางวินัย เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงอันควรสงสัยได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตนได้กระทำผิดวินัย โดยผู้บังคับบัญชาต้องทำบันทึกการเริ่มการดำเนินการสอบสวนไว้ในสำนวน เพื่อเป็นพยานหลักฐานการสอบสวนดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่สูงขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายบังคับบัญชาอาจเข้าดำเนินการสอบสวนเองได้²⁵

กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้เริ่มการสอบสวน เมื่อปรากฏกรณีเป็นที่สงสัย ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำผิดวินัย เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาสามารถร้องขอต่อผู้บังคับบัญชาของตน เพื่อให้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่ตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อพิสูจน์ตนเองให้พ้นข้อกล่าวหาดังกล่าว การร้องขอต่อผู้บังคับบัญชาสามารถร้องขอต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือผู้บังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นเหนือขึ้นไปก็ได้

หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในฐานะองค์กรสอบสวนทางวินัยข้าราชการพลเรือน เริ่มจากต้องมีการแจ้งการดำเนินการสอบสวนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยไม่ชักช้า ซึ่งต้องระบุข้อกล่าวหาที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเรื่องใด รวมทั้งต้องแจ้งสิทธิที่จะให้การแก้ข้อกล่าวหาซึ่งสามารถทำได้ด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่แก้ข้อกล่าวหาก็ได้ และสิทธิตั้งตัวแทนรับมอบอำนาจดำเนินการต่อผู้ในการสอบสวน หรือตั้งทนายความเข้าร่วมการสอบสวนพิจารณาได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยการแจ้งดังกล่าวไม่กระทบต่อการแสวงหาข้อเท็จจริง เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาที่ประสงค์จะให้การด้วยวาจาต้องดำเนินการแสดงเจตนาดังกล่าวภายในสองสัปดาห์ แต่หากต้องการยื่นคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรต้องยื่นภายในระยะเวลา 1 เดือน ซึ่งในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้แสดงเจตนาให้การ โดยวาจาต้องมีการดำเนินการรับฟังคำให้การด้วยวาจาภายใน 3 สัปดาห์ นับแต่วันที่ได้ยื่นแสดงเจตนา หากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้การตามกำหนดด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งได้มีการแจ้งข้อขัดข้องดังกล่าวแล้ว ให้มีการขยายระยะเวลารับฟังออกไปหรือทำหมายกำหนดวันเวลาใหม่แล้วแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหา กรณีที่มีการแจ้งสิทธิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาทราบ หรือมีการกำหนดเวลาไม่ถูกต้องกฎหมายห้ามมิให้รับฟังคำให้การของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาเป็นผลร้ายแก่บุคคลนั้น

²⁵ คุณพิณิจ กิตติศักดิ์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 23. หน้า 38-40

3.1.4 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ในประเทศญี่ปุ่น

ระบบวินัยและการควบคุมตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของประเทศญี่ปุ่นจะเป็นไปตามบทบัญญัติของ National Public Service Law ซึ่งแบ่งข้าราชการออกเป็น 2 ประเภท²⁶ ดังนี้

1) Regular Service ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ใน Public Service ที่ไม่ใช่ตำแหน่งใน Special Service

2) Special Service ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

- นายกรัฐมนตรี
- รัฐมนตรี
- กรรมการใน National Personal Authority และผู้ตรวจการใน Board of Audit
- Director General ใน Cabinet Bureau of Legislation
- Deputy Director -General ใน Cabinet Secretariat
- Parliamentary Vice-Ministers
- Confidential Secretaries' ของนายกรัฐมนตรี และ Confidential Secretaries' อื่น
- ผู้ดำรงตำแหน่งที่มาจากทางเลือกตั้งหรือ โดยการแต่งตั้งที่ได้ความยินยอมจากสภาใดสภาหนึ่งหรือได้เพราะรับความยินยอมจากทั้งสองสภา
- Director General แห่ง Imperial Household Agency ,Grand Chamberlain, Chamberlain, Grand Steward แห่ง Empress Dowager เป็นต้น
- Envoys Extraordinary และ Ambassadors Plenipotentiary เป็นต้น
- สมาชิกแห่ง Japan UNESCO National Commission
- สมาชิกแห่ง Science Council of Japan
- ผู้พิพากษาและตำแหน่งคนอื่นในศาล
- Diet Persona
- Confidential Secretary แห่งสมาชิกสภา Diet
- ตำแหน่งใน Self Defense Agency
- ตำแหน่งที่ว่างโดย National Government ผ่านทาง Public Employment Security

Office

²⁶ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อังแล้วเชิงอรรถที่ 8. หน้า 35-36.

ทั้งนี้ บทบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับตำแหน่งต่าง ๆ ใน Regular Service แต่จะใช้บังคับกับตำแหน่งใน Special Service ได้ต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น ซึ่ง National Personnel Authority (NPA) จะมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดว่าตำแหน่งใดจะอยู่ใน Regular Service หรือ Special Service²⁷ องค์การที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลในด้านวินัยของประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า National Personnel Authority (NPA) ประกอบด้วยคณะกรรมการอายุไม่น้อยกว่า 35 ปี ที่มีคุณธรรมและความเป็นกลางสูง จำนวน 3 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ด้วยความเห็นชอบของสภา Diet โดยหนึ่งคนจะทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกครั้งก็ได้ แต่รวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน 12 ปี

National Personnel Authority (NPA) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐบาลญี่ปุ่น ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นองค์กรอิสระ อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำในการพัฒนาฝ่ายบุคคล การให้ค่าตอบแทน และปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การแบ่งประเภทของตำแหน่ง การสอบบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้ง การผลิตออก การกำหนดโทษทางวินัยการร้องทุกข์และกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล และเป็นองค์กรที่คุ้มครองผลประโยชน์ให้กับข้าราชการ²⁸

1) ประเภทของความผิดทางวินัย²⁹ ตามบทบัญญัติมาตรา 82 แห่ง National Public Service Law ได้บัญญัติให้ข้าราชการอาจถูกลงโทษทางวินัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) กระทำการอันใดที่ขัดกับกฎหมายนี้ หรือระเบียบที่ออกโดยกฎหมายฉบับนี้
- (2) กระทำการอันใดที่ขัดกับหน้าที่ในตำแหน่งของตนหรือละเลยในหน้าที่ของตน
- (3) มีความผิดจากการประพฤดิชั่ว เป็นเหตุให้ไม่เหมาะสมในการทำหน้าที่ในการ

ให้บริการประชาชน

โดยทั้งนี้ใน Section 7 ได้บัญญัติถึงวินัยไว้ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่
- ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด

²⁷ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 8. หน้า 45-46.

²⁸ ธวัชชัย วงศ์ท่า. (2557). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. หน้า 71.

²⁹ กฤษพล คุณแสง. (2546). *ปัญหาในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล*. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 46-47.

- ห้ามมิให้ข้าราชการใช้มาตรการประท้วงหยุดงาน หรือไปยุ่งเกี่ยวกับการใดที่ทำเพื่อถ่วงเวลา หรือโต้แย้งกับรัฐบาลในฐานะตัวแทนของประชาชน

- ห้ามมิให้ข้าราชการกระทำการใดที่ทำให้ตำแหน่งหน้าที่ราชการตนเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือแสดงท่าทีที่เป็นปฏิปักษ์กับการบริหารงานสาธารณะของชาติ

- ห้ามมิให้ข้าราชการเปิดเผยข้อมูลของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แม้ว่าภายหลังที่เกษียณอายุแล้วก็ตาม

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความสนใจต่อหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาล

- ห้ามมิให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งเกินกว่า 1 ตำแหน่งพร้อมกัน

- ห้ามมิให้ข้าราชการรับ ขอมรับ หรือกระทำการใดที่เกี่ยวกับการขอรับ หรือขอมรับเงิน สนับสนุนหรือผลประโยชน์อื่นใด สำหรับพรรคการเมือง หรือเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมือง เว้นแต่การใช้สิทธิเลือกตั้ง

- ห้ามมิให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในบริษัทหรือองค์กรอื่นที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในทางการค้า การอุตสาหกรรม การเงิน หรือบริษัทเอกชนที่แสวงหากำไร

- หากข้าราชการดำรงตำแหน่งในกิจการที่ได้รับค่าตอบแทน นอกจากบริษัทที่ แสวงหากำไร ต้องได้รับอนุญาต จากนายกรัฐมนตรี และหัวหน้าของตัวแทนรัฐบาลก่อน

2) ประเภทของโทษทางวินัย³⁰ ตามบทบัญญัติมาตรา 82 โทษทางวินัยของประเทศญี่ปุ่นมี 4 ประเภท คือ

(1) ให้ออกจากราชการ

(2) พักราชการ

(3) ลดเงินเดือน

(4) ดำเนินเป็นหนังสือ

ระยะเวลาของการพักราชการนั้น ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งเป็นไปตามกฎของ NPA และในระหว่างที่ถูกสั่งพักราชการ ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการจะไม่ได้รับค่าตอบแทน เว้นแต่จะเข้ากรณีขเว้น

นอกจากเรื่องโทษทางวินัยแล้ว บทบัญญัติของกฎหมายยังได้กำหนดให้ข้าราชการอาจจะต้องถูกลดตำแหน่ง หรือให้ออกจากตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น หากมีกรณีดังนี้

³⁰ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 8. หน้า 48.

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เป็นที่พอใจ
- 2) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาสุขภาพ
- 3) ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหน้าที่
- 4) เป็นข้าราชการสำรอง หรือมีการยกเลิกตำแหน่ง เนื่องจากการแก้ไขหรือยกเลิกกฎหมาย หรือการลดงบประมาณ

นอกจากนี้ ข้าราชการอาจจะได้รับโทษทางอาญาได้ เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมืองจะมีวิธีการสอบสวนการลงโทษทางวินัย³¹ คือ ตามบทบัญญัติมาตรา 17 แห่ง National Public Service Law ได้กำหนดให้ NPA หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจาก NPA มีอำนาจในการดำเนินการสอบสวน เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ โดยมีอำนาจในการเรียกพยานหรือแจ้งให้ส่งเอกสาร และบันทึกหรือสำเนาซึ่งจำเป็นในการสอบสวน

3) ระบบอุทธรณ์ ข้าราชการมีสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์ในกรณีเป็นที่เกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลร้ายแก่ตนเอง เช่น การลดตำแหน่ง การลดเงินเดือน การพักราชการ การให้ออก การกระทำที่เป็นการเสียประโยชน์ หรือการลงโทษทางวินัย การใช้อำนาจ ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล (National Personnel Authority) ในระบบอุทธรณ์เป็นการใช้อำนาจกึ่งตุลาการ (Quasi-Judicial) กล่าวคือ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะจัดตั้ง Board of Equity ขึ้นในแต่ละคดี เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยวิธีการไต่สวน โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ปรับปรุง แก้ไขหรือยกเลิกการกระทำ³²

ข้าราชการที่มีความประสงค์จะยื่นคำขออุทธรณ์ (Appeal Document) ต้องยื่นคำขอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล (National Personnel Authority) ภายใน 60 วัน นับถัดจากวันที่ข้าราชการได้รับคำบอกกล่าวเป็นหนังสือ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะตรวจสอบเอกสารเพื่อพิจารณาว่าคำอุทธรณ์ตรงกับเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายและและกฎเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ซึ่งหากพบข้อบกพร่องให้ผู้ร้องแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ในส่วนของคณะกรรมการ Board of Equity ซึ่งจัดตั้งโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั้น จะมีสมาชิกจำนวน 3 คน องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ชี้ขาดว่าการกระทำนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากการกระทำใดชอบด้วยกฎหมายขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลก็จะให้ความเห็นชอบ แต่ในกรณีที่การกระทำใดมีมูลเหตุชอบด้วยกฎหมายแต่ระดับโทษไม่เหมาะสม ก็จะแก้ไขโทษนั้นให้มีความเหมาะสม ในส่วนกรณีที่มูลเหตุไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็จะยกเลิกการกระทำนั้นเสีย

³¹ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 8. หน้า 48-49.

³² ชวิษชัย วงศ์กำ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 28. หน้า 71-72.

ซึ่งคำตัดสินขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลถือเป็นที่สุด ทางฝ่ายบริหารเมื่อออกคำสั่งแล้วอาจจะถูกทบทวนได้โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเท่านั้น

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายของประเทศไทย

การดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นอำนาจบังคับบัญชาอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ฝ่าฝืนข้อกำหนดทางวินัยหรือได้กระทำความผิดทางวินัย กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยในขั้นตอนก่อนที่จะมีคำสั่งลงโทษทางวินัยไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดตั้งองค์กรกลุ่มขึ้น เพื่อทำหน้าที่สอบสวนทางวินัยให้ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐจริง ซึ่งองค์กรดังกล่าว คือ คณะกรรมการสอบสวนวินัย นอกจากนี้ในกรณีการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชาอาจจัดให้มีการสอบสวนโดยองค์กรกลุ่มเช่นเดียวกันกับคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง หรือสอบสวนโดยองค์กรเดี่ยว ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจสอบสวนความผิดวินัยกรณีนี้ได้เอง หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้อื่นเป็นผู้สอบสวนก็ได้

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Action) กับพนักงานเทศบาลนั้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลที่จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล³³ ดังต่อไปนี้

3.2.1 การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Action) นั้นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (Central

³³ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด

Committee of Provincial Administration Organization) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรการกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (Committee on Standards of Local Government Administration)³⁴ กำหนดจึงได้จัดทำประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558 ซึ่งประกาศฉบับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยไว้เพื่อให้พนักงานเทศบาลประพฤติปฏิบัติตาม

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Action) แก่พนักงานเทศบาลหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการ ให้มีหน้าที่ในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) ซึ่งก็คือพนักงานเทศบาลมีวินัยป้องกันหรือป้องปรามไม่ให้มีการกระทำความผิด ตลอดจนดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ซึ่งการเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชามีวินัยนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มีความรู้ในเรื่องวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และกรณีอื่น ๆ อันที่จะเสริมสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลให้มีวินัยซึ่งหากปรากฏกรณีมีมูลหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดทางวินัยโดย

³⁴ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 33 บัญญัติว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า ก.ถ. ประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 31 เป็นประธาน

(2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวน หกคน ได้แก่ เลขธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

มีพยานหลักฐาน (Evidence) ในเบื้องต้นให้นายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล
ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลผู้นั้น โดยทันที³⁵

การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลซึ่งมีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ทำ
การสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงเพื่อให้เกิดความยุติธรรมโดยเร็ว ซึ่งต้องแจ้งข้อกล่าวหาสรุป
พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ อีกทั้งต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจง
ข้อเท็จจริงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิที่จะนำพยานหรือที่ปรึกษาเข้าฟังการ
ชี้แจงหรือฟังการให้ปากคำของตนได้ กรณีที่ได้กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้
นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน³⁶ เว้นแต่เป็นความผิดชัดแจ้งตามหมวด 6 จะไม่
แจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือจะไม่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงก็

³⁵ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการ
ทางวินัย พ.ศ. 2558

ข้อ 24 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับ
บัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และ
พฤตินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่ดีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจ
ก่อให้เกิดความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว
ให้นายกเทศมนตรีดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย
ในกรณีผู้บังคับบัญชาเป็นนายกเทศมนตรีให้ถือว่าไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ
และข้อบังคับของทางราชการ

³⁶ ข้อ 26 การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้
ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้าโดยต้องแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูก
กล่าวหาทราบ ซึ่งจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง รวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหา
เว้นแต่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามหมวด 6

ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและการให้ปากคำของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธินำพยานหรือที่ปรึกษา
เข้าฟังการชี้แจงหรือให้ปากคำของตนได้

ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการ
สอบสวนตามหมวด 7

ได้ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในที่นี้ หมายถึง ความผิดตามที่ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ ลักษณะที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ ประกอบด้วยความผิดดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ (ข้อ 7 วรรคสาม)³⁷

2) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 9 วรรคสอง)³⁸

3) การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 10 วรรคสอง)³⁹

4) การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 12 วรรคสอง)⁴⁰

5) การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่ง ในหน้าที่ ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 13 วรรคสอง)⁴¹

³⁷ ข้อ 7 พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

³⁸ ข้อ 9 พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

³⁹ ข้อ 10 พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

⁴⁰ ข้อ 12 พนักงานเทศบาลต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง

6) การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 15 วรรคสอง)⁴²

7) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ (ข้อ 17 วรรคสอง)⁴³

8) การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง (ข้อ 19 วรรคสอง)⁴⁴

9) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้ได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย

⁴¹ ข้อ 13 พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมเป็นหนังสือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

⁴² ข้อ 15 พนักงานเทศบาลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

⁴³ ข้อ 17 พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

⁴⁴ ข้อ 19 พนักงานเทศบาลต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ประมาทหรือความผิดลหุโทษ⁴⁵ หรือการกระทำอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (ข้อ 23 วรรคสอง)⁴⁶

กระบวนการสอบสวนวินัยร้ายแรง (Serious Disciplinary Investigation Process) เริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในกรณีข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรมหรือต่างกระทรวงกันถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร่วมกันเป็นผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนซึ่งมีองค์ประกอบและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ 18 เมื่อประธานกรรมการได้รับเอกสารหลักฐานเบื้องต้นและหลักฐานการรับทราบคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา และคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งแล้ว ประธานกรรมการมีหน้าที่นัดประชุมครั้งแรก ภายในเจ็ดวันเพื่อกำหนดประเด็นและวางแนวทางการสอบสวน โดยในการกำหนดประเด็นและวางแนวทางการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) จะร่วมพิจารณาว่าจากเรื่องที่ถูกกล่าวหาตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ปรากฏในเบื้องต้น คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงจะต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานใดและด้วยวิธีการใด นอกจากนี้ อาจกำหนดกรอบระยะเวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ คือ 120 วัน และขยายได้อีกครั้งละ 60 วัน หลังจากนั้นเป็นขั้นตอนการรวบรวมพยานหลักฐาน (Evidence Collection)

รายละเอียดการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา หรือพยานจำนวนกรรมการสอบสวนในการสอบปากคำ ต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง เว้นแต่กรณีที่จำนวนกึ่งหนึ่งมีมากกว่า 3 คน ให้กรรมการสอบสวนจำนวน 3 คนทำการสอบปากคำได้ โดยให้สอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานคราวละ 1 คน ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธินำทนาย

⁴⁵ ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 102 บัญญัติว่า ความผิดลหุโทษ คือ ความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ฯลฯ

ฯลฯ

⁴⁶ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558

ข้อ 23 พนักงานเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือการกระทำอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หรือที่ปรึกษาเข้าร่วมในการสอบปากคำหลังการสอบปากคำเสร็จ กรรมการสอบปากคำ 1 คน และผู้ให้
 ถ้อยคำต้องลงชื่อในบันทึกถ้อยคำและการแก้ไขข้อความทุกครั้ง รวมทั้งบันทึกการได้มาของพยานเอกสาร
 หรือพยานวัตถุ หากเป็นพยานเอกสารให้ใช้ต้นฉบับ หรือสำเนาที่รับรองโดยผู้มีอำนาจหน้าที่หรือกรรมการ
 สอบสวน แต่หากไม่มีต้นฉบับให้สืบจากสำเนาหรือพยานบุคคล ส่วนพยานบุคคลที่ไม่มาหรือไม่ยอมชี้แจง
 คณะกรรมการสอบสวนอาจพิจารณาตัดพยานได้ เช่นเดียวกับพยานที่อาจทำให้การสอบสวนล่าช้าหรือไม่
 จำเป็นต่อการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) อาจพิจารณาดสอบสวนได้
 นอกจากนี้ ในกรณีสอบสวนพยานที่อยู่ต่างท้องที่ให้ประธานกรรมการร้องขอให้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
 สอบสวนพิจารณา เพื่อส่งประเด็นไปสอบสวนยังท้องที่นั้น ๆ ทั้งนี้ ห้ามบุคคลอื่นอยู่หรือร่วมทำการ
 สอบสวนหรืออยู่ในที่สอบปากคำ เว้นแต่ เพื่อประโยชน์ต่อการสอบสวนและห้ามกรรมการสอบสวนให้
 คำมั่นสัญญา ชูเจี๊ญ หลอกหลวง บังคับ หรืออื่นใด โดยไม่ชอบเพื่อจูงใจให้ถ้อยคำด้วย

เมื่อมีการรวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้ว ให้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่
 สนับสนุนข้อกล่าวหาให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสรับทราบข้อเท็จจริงที่จะนำมา
 เพื่อทำคำสั่งทางปกครองต่อไป หลักจากนั้นคณะกรรมการสอบสวนต้องจัดให้มีการประชุม เพื่อพิจารณา
 พยานหลักฐาน โดยหากรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ให้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่
 สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทั้งนี้ องค์ประชุมต้องมีกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่าสามคน
 และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการสอบสวนทั้งหมด ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดวินัย
 ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนตามข้อ 54 เสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
 ต่อไป

คณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) ได้พิจารณาพยานหลักฐานที่ได้ดำเนินการ
 รวบรวมมานั้น เห็นว่าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยตามที่เรื่องที่กล่าวหาคณะกรรมการสอบสวนจะ
 จัดทำบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามแบบบันทึกการแจ้ง
 ข้อกล่าวหา อันมีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการใด
 เมื่อใด อย่างไร เป็นความผิดวินัยกรณีใด สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยจะระบุชื่อพยาน
 ด้วยหรือไม่ก็ได้ แจ้งสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือสิทธิที่
 จะแสดงพยานหลักฐาน หรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาได้ นอกจากนี้ หากผู้
 ถูกกล่าวหารับสารภาพคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงจะพิจารณาลงมติ เพื่อทำรายงานการสอบสวน
 เลขก็ได้ แต่หากผู้ถูกกล่าวหาไม่รับสารภาพก็ต้องแจ้งวิธีการชี้แจงแก่ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

กระบวนการสอบสวน (Investigation Process) ถัดมา คือ การให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา นั้น ซึ่งเป็นกระบวนการสืบเนื่องมาจากกรณีข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาที่กฎหมายกำหนดให้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนให้สิทธิในการนำสืบหรืออ้างพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อหักล้างพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาได้ โดยข้อ 42 และข้อ 43 กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนต้องทำการกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวิธีการชี้แจงให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ กรณีที่ไม่สามารถชี้แจงได้ภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาอาจขอให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาคำหนดใหม่ก็ได้ตามข้อ 44 ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาต้องร้องขอก่อนครบกำหนดระยะเวลาสำหรับ กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงภายในระยะเวลาที่กำหนดถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่ คณะกรรมการสอบสวนจะพิจารณาเห็นสมควรให้โอกาสชี้แจงเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมผู้ถูกกล่าวหาอาจจะชี้แจงด้วยวาจา เป็นหนังสือ หรือวิธีการอื่นใดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาอาจกล่าวอ้างพยานหลักฐาน เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการรวบรวมมาเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

คณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) ได้ดำเนินการสอบสวนโดยรวบรวมพยานหลักฐาน และรับฟังคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะต้องทำการประชุม เพื่อพิจารณาทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายให้ครบทุกข้อกล่าวหา และทุกประเด็นเพื่อพิจารณาและมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ตามบทบัญญัติใด และควรได้รับโทษสถานใด จากนั้นจึงจัดทำรายงานการสอบสวนเพื่อเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ องค์กรประชุมในการพิจารณาคณินี้ต้องไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการสอบสวนทั้งหมด

3.2.2 วิธีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

เมื่อมีกรณีกล่าวหาว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้นายกเทศมนตรี (Mayor) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนความผิดแก่พนักงานเทศบาล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

นายกเทศมนตรีทำการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงขึ้นเพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดเทศบาลแห่งนั้น เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อให้เกิดความยุติธรรม (Justice) สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากพนักงานส่วน

ท้องถิ่นอื่นหรือจากข้าราชการฝ่ายพลเรือนก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นให้แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งมีตำแหน่งในระดับที่ไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ส่วนคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนนั้น อย่างน้อย 1 คนจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร (Lawyer) หรือเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย หากมีความจำเป็นจะให้มีส่วนช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ กรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทราบข้อมูลว่านายกเทศมนตรีเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกกล่าวหา หรือมีมูลถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง

หากพบว่าเป็นความจริงให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติคัดเลือก (Vote) คณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) โดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดของคณะกรรมการผู้นั้น เพื่อให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามมติที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้ลงมติคัดเลือก⁴⁷ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะต้องระบุชื่อ ตำแหน่ง และระดับของผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจน ชื่อ ตำแหน่ง และระดับของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนและผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้าหากมี) ให้ชัดเจน โดยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

⁴⁷ ข้อ 49 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลในสังกัด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อความยุติธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนโดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งมีตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

ในกรณีจำเป็นจะให้มีส่วนช่วยเลขานุการซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีคุณสมบัติตามวรรคสองด้วยก็ได้และให้นำข้อ 54 ข้อ 55 และข้อ 56 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลว่านายกเทศมนตรีเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกกล่าวหาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตรวจสอบ หากพบว่าเป็นความจริงให้แจ้งขอความยินยอมจากต้นสังกัดแล้วพิจารณา และมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ

สอบสวน (Investigation Committee) นั้นต้องมีสาระสำคัญตามแบบ สว.1⁴⁸ เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้วให้นายกเทศมนตรีดำเนินการ ดังนี้⁴⁹

(1) รีบแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ผู้ถูกกล่าวหา (Accused) ทราบ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อพร้อมวันที่รับทราบ ไว้เป็นหลักฐาน และให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาด้วยหนึ่งฉบับ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานที่รู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่รับทราบคำสั่ง แต่หากเป็นกรณีที่ไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้โดยตรง หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ให้ผู้ถูกกล่าวหาและที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ซึ่งเมื่อพ้น 15 วันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) นั้นแล้ว

(2) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้คณะกรรมการสอบสวน และส่งหลักฐานการรับทราบหรือถือว่ารับทราบของผู้ถูกกล่าวหา ตามข้อ 1 พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ประธานกรรมการ และให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน

⁴⁸ ข้อ 50 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องระบุชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่ถูกกล่าวหา ชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนและผู้ช่วยเลขานุการถ้ามี ทั้งนี้ให้มีสาระสำคัญตามแบบ สว. 1 ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

⁴⁹ ข้อ 51 เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วให้นายกเทศมนตรีดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการนี้ให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่งถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานที่รู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่รับทราบกรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปยังผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

(2) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวน และส่งหลักฐานการรับทราบหรือถือว่ารับทราบตาม (1) พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ประธานกรรมการ และให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน

2) การประชุมคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อประธานกรรมการได้รับคำสั่ง หลักฐานการรับทราบคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา และเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาแล้ว ให้ประธานกรรมการดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อวางแนวทางการสอบสวน ซึ่งการประชุมคณะกรรมการจะต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่เป็นการประชุมเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสืบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบหรือเป็นการประชุมในการพิจารณาลงมติ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน ซึ่งการลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด⁵⁰

3) การคัดค้านผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน

ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิที่จะคัดค้านผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน (Investigative Committee) ถ้ากรรมการผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่กล่าวหา
- (2) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา
- (4) เป็นผู้ถูกกล่าวหา หรือคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดามารดาของผู้ถูกกล่าวหา
- (5) มีเหตุอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

หากมีการคัดค้านผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนนั้น ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกเทศมนตรีผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง ภายใน 7 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

⁵⁰ ข้อ 53 การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่การประชุมตามข้อ 61 และข้อ 75 ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่า สามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

การประชุมคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย แต่ในกรณีจำเป็นที่ประธานกรรมการไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน

การลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวน ให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและเป็นธรรมอย่างไร โดยให้นายกเทศมนตรีส่งสำเนาหนังสือคัดค้านนั้นให้ประธานกรรมการทราบ และรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย⁵¹

⁵¹ ข้อ 54 ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา
- (2) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (3) มีสาเหตุหรือเหตุของผู้ถูกกล่าวหา
- (4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา

การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกเทศมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความเป็นธรรมอย่างไร ในการนี้ให้นายกเทศมนตรีส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวให้ประธานกรรมการทราบและรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ในการพิจารณาเรื่องการคัดค้านผู้ซึ่งถูกคัดค้านอาจทำคำชี้แจงได้หากนายกเทศมนตรีเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ให้สารให้ผู้ที่ถูกคัดค้านผลจากการเป็นกรรมการสอบสวนหากเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลที่จะรับฟังได้ให้สั่งยกคำคัดค้านนั้น โดยให้สั่งการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้านทั้งนี้ให้แสดงผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วย พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้คัดค้านทราบแล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนโดยเร็วการสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ในกรณีนายกเทศมนตรีไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันตามวรรคสาม ให้ผู้ถูกคัดค้านผลจากการเป็นกรรมการสอบสวนและให้เลขานุการกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกเทศมนตรีเพื่อดำเนินการตามข้อ 56 ต่อไป

การพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ในกรณีกรรมการสอบสวนตามข้อ 49 วรรคสี่ ถูกคัดค้านหรือเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านให้ดำเนินการตามวรรคสอง โดยนายกเทศมนตรีต้องเสนอคำคัดค้านไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับหนังสือคัดค้านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาคำคัดค้านโดยเร็วแต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือคัดค้านจากนายกเทศมนตรีเมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสาวหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่พิจารณาและมีมติภายใน สามสิบวันให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาและมีมติคัดเลือกกรรมการสอบสวนแทนผู้นั้น

ในกรณีมีการคัดค้านตามวรรคสอง วรรคหก และข้อ 55 ให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวจนกว่านายกเทศมนตรีหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี จะพิจารณาสั่งทำคัดค้านและแจ้งผลการพิจารณาคำคัดค้านให้ทราบ

กรรมการผู้ซึ่งถูกคัดค้าน (Objectionable) สามารถทำคำชี้แจงได้และหากนายกเทศมนตรีเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้กรรมการผู้ซึ่งถูกคัดค้าน ผลจากการเป็นกรรมการสอบสวน แต่หากเห็นว่าหนังสือคัดค้าน (Objection Letter) ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะรับฟังได้ให้ยกคำคัดค้านนั้นเสีย โดยในการพิจารณาเรื่องการคัดค้านนั้นให้นายกเทศมนตรีสั่งการภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน โดยให้แสดงเหตุผลในการพิจารณาสั่งการพร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้คัดค้านทราบแล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน ซึ่งการยกคำคัดค้านนั้นให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่สั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งภายใน 15 วัน ให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และให้เลขานุการกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกเทศมนตรีในกรณีที่คณะกรรมการผู้ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติคัดเลือกถูกคัดค้านหรือเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจที่ถูกคัดค้านได้ ให้กรรมการผู้นั้นยื่นหนังสือคัดค้านต่อนายกเทศมนตรี โดยนายกเทศมนตรีต้องเสนอคำคัดค้านนั้นไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 7 วันนับแต่วันรับหนังสือคัดค้าน และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาคำคัดค้าน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้านจากนายกเทศมนตรี

เมื่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่พิจารณาภายในกำหนดเวลาให้กรรมการสอบสวนผู้นั้นพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาคัดเลือกกรรมการสอบสวนแทนกรรมการผู้นั้น ในกรณีที่มีการคัดค้านคณะกรรมการผู้ใด ให้ผู้นั้นหยุดปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว (Pause) จนกว่านายกเทศมนตรีหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วแต่กรณีจะพิจารณาคำคัดค้านและแจ้งผลการพิจารณาคำคัดค้านให้ทราบ

กรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่าเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่มหรือลดจำนวนของคณะกรรมการสอบสวน สามารถดำเนินการได้ แต่ต้องระบุเหตุผลไว้ในคำสั่งนั้นด้วย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนนั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว⁵²

4) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน

⁵² ข้อ 56 ภายใต้บังคับข้อ 49 เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้านายกเทศมนตรีเห็นว่าเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการได้โดยต้องแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วยและให้นำข้อ 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

คณะกรรมการสอบสวนวินัย (Investigative Committee) มีหน้าที่ในการแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหา เพื่อให้การสอบสวนเกิดความยุติธรรม โดยให้รวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณาและจัดทำบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนไว้ทุกครั้ง ซึ่งในการสอบสวนนั้นให้มีเพียงคณะกรรมการสอบสวนและผู้ถูกกล่าวหา (The Accused) หรือผู้เกี่ยวข้องที่ถูกสอบสวนเท่านั้น ห้ามมิให้มีบุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน⁵³ คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงมีหน้าที่ดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

(1) การประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแนวทางการสอบสวนและอธิบายให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

(2) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา ภายในกำหนด 30 วันนับแต่วันที่ได้แจ้ง และอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว

(3) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาแล้วเสร็จ

(4) รวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

(5) ประชุมพิจารณาลงมติและทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อนายกเทศมนตรีผู้ออกคำสั่งภายในกำหนดเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเสร็จ

กรณีที่คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงไม่สามารถดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อนายกเทศมนตรีผู้ออกคำสั่งเพื่อขอขยายระยะเวลาการสอบสวน (Extend the Investigation Period) ซึ่งนายกเทศมนตรีสามารถสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการสอบสวนได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน ส่วนการสอบสวนที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน 180 วันให้ประธานกรรมการ

⁵³ ข้อ 57 คณะกรรมการสอบสวน มีหน้าที่สอบสวนตามหมวดนี้เพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาและดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดจนกระบวนการสอบสวน ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาและจัดทำบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนไว้ทุกครั้งด้วย

ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนห้ามมิให้บุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน

รายงานให้นายกเทศมนตรีเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวน⁵⁴ (Accelerate the Investigation) การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน นั้นให้คณะกรรมการบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร ได้มาจากผู้ใด ได้มาตั้งแต่เมื่อใด แต่สำหรับพยานหลักฐานที่เป็นเอกสารนั้นให้ใช้ต้นฉบับกรณีที่ไม่สามารถนำต้นฉบับมาได้ให้ใช้สำเนาเอกสารที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้รับผิดชอบเอกสารเป็นผู้รับรอง แต่หากต้นฉบับเอกสารสูญหายหรือถูกทำลายจะใช้พยานบุคคลมาสืบแทนก็ได้⁵⁵

เมื่อได้วางแนวทางการสอบสวนแล้ว ให้คณะกรรมการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาเป็นหนังสือจำนวน 2 ฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนจำนวน 1 ฉบับ และมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาจำนวน 1 ฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาเป็นหลักฐาน โดยมีสาระสำคัญตามแบบ สว.

⁵⁴ ข้อ 58 ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(1) ดำเนินการประชุมตามข้อ 52 แล้วแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาตามข้อ 64 ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(2) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่มีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้อำนาจตาม (1)

(3) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ 61 ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อำนาจตาม (2) แล้วเสร็จ

(4) รวบรวมพยานหลักฐาน ของผู้ถูกกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้อำนาจตาม (3)

(5) ประชุมพิจารณาผลและทำรายงานการสอบสวนเสนอนายกเทศมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้อำนาจตาม(4) แล้วเสร็จ

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อนายกเทศมนตรี เพื่อขอขยายระยะเวลาการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ให้นายกเทศมนตรีสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการได้ไม่เกินสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน

การสอบสวนเรื่องใดที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้ประธานกรรมการรายงานเหตุให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบเพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

⁵⁵ ข้อ 59 การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้กรรมการสอบสวนบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้จะใช้สำเนาที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้

ถ้าหาต้นฉบับเอกสารไม่ได้เพราะสูญหายหรือถูกทำลาย โดยเหตุประการอื่นจะให้นำสำเนาหรือพยานบุคคลมาสืบก็ได้

2 เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา เมื่อใด อย่างไร และคณะกรรมการสอบสวนต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่ามีสิทธิที่จะได้รับแจ้ง สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตลอดจนสามารถใช้พยานหลักฐาน หรือนำพยานหลักฐานมาสู้แก้ข้อกล่าวหาได้ และเมื่อดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ หากผู้ถูกกล่าวหารับสารภาพ คณะกรรมการสอบสวนต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหา นั้นเป็นความผิดวินัยกรณีใด อย่างไร พร้อมทั้งบันทึกถ้อยคำรับสารภาพ หากมีเหตุผลในการรับสารภาพและสาเหตุแห่งการกระทำให้บันทึกไว้ด้วย

กรณีดังกล่าวคณะกรรมการสอบสวน (Investigative Committee) จะทำการสอบสวนหรือไม่สอบสวนต่อไปก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควร ส่วนในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาถ้าได้ทำหน้าที่ลงวันที่และสถานที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานที่รู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่รับทราบข้อกล่าวหา ส่วนกรณีที่ไม้อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้โดยตรง หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับ ไปยังที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน 3 ฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน จำนวน 1 ฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหา จำนวน 2 ฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้ จำนวน 1 ฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหา ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งคืนมาให้คณะกรรมการสอบสวน เพื่อเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนจำนวน 1 ฉบับ เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 15 วันนับแต่วันที่ได้ส่งหนังสือดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาแล้ว⁵⁶

⁵⁶ ข้อ 60 เมื่อได้พิจารณาเรื่องที่ถูกกล่าวหาและวางแผนทางการสอบสวนตามข้อ 52 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหา มาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งเป็นหนังสือด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสู้แก้ข้อกล่าวหาได้ตามข้อ 61

การแจ้งตามวรรคหนึ่งให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 2 ทำมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยทำเป็น 2 ฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหา 1 ฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน 1 ฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหา ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร และบันทึกถ้อยคำไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณี ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหาดังกล่าวเป็นความผิดวินัยกรณีใด หรือหย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ 7

เมื่อดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวน (Investigative Committee) ประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดที่สนับสนุนในการกระทำความผิด ตามข้อกล่าวหาหรือไม่อย่างไร หากมีพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาจะเป็นความผิดวินัยฐานใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือไม่อย่างไร หลังจากประชุมพิจารณาแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ โดยมีสาระสำคัญตาม แบบ สว. 3 ให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อพร้อมวันเดือนปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา นั้นผู้ถูกกล่าวหาสามารถยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือได้ แต่อย่างช้าต้องไม่เกิน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และคณะกรรมการสอบสวนต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำเพิ่มเติม (Give More Words) ได้ด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือให้

ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ. ศ. 2558 อย่างไรก็ตามหากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตนตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือดำเนินการสมควรถ้าได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาโดยละเอียดจะทำการสอบสวนต่อไปตามสมควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ 75 และข้อ 76 ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้วดำเนินการตามข้อ 61 ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหามาแล้ว แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้วเลขถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 2 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการหรือสถานที่ติดต่อที่ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาในกรณีเช่นนี้ ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.2 เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหา สองฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.2 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับ สว.2 คืน ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามวรรคห้า

คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว

โดยผู้ถูกกล่าวหาสามารถนำพยานหลักฐานหรืออ้างพยานหลักฐานและขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หากคณะกรรมการสอบสวนได้ทำหนังสือลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานบุคคลที่รู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ กรณีที่ไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งหนังสือมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 3 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งนัดขอให้ผู้ถูกกล่าวหามาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาภายในกำหนดเวลา และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนให้คณะกรรมการสอบสวนเพื่อนำมารวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ได้ส่งหนังสือดังกล่าวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับแล้ว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้ว และไม่มีความประสงค์จะแก้ข้อกล่าวหา⁵⁷

⁵⁷ ข้อ 61 เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ 60 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดกรณีใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ 7 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 หรือไม่ อย่างไร แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหามาพบเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาโดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ 7 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 อย่างไร และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบโดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้

การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามวรรคหนึ่ง ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 3 ทำมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยทำเป็นสองฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนทางผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ถ้าผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาขึ้นคำชี้แจงภายในเวลาอันสมควรแต่อย่างช้าไม่เกิน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำเพิ่มเติมรวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย ในกรณีที่ผู้ถูก

ผู้ถูกกล่าวหา (The Accused) ซึ่งได้ให้ถ้อยคำแก่อัยการแล้วและมีสิทธิที่จะขอให้ถ้อยคำเพิ่มเติมหรือขอให้ถ้อยคำเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนได้แต่ต้องก่อนการสอบสวนจะแล้วเสร็จ⁵⁸

การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานนั้นให้คณะกรรมการสอบสวน (Investigative Committee) เรียกสอบสวนทีละคน โดยห้ามมิให้มีบุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่ทนายความ หรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่เพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวน ทั้งนี้ การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาให้บันทึกถ้อยคำโดยใช้แบบ สว. 4 ส่วน การสอบปากคำพยานให้บันทึกถ้อยคำ โดยใช้แบบ สว. 5 เมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานฟัง

กล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบแก่อัยการโดยเร็ว

การนำสืบแก่อัยการผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานแล้วขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆเสร็จแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ 75 และข้อ 76 ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่มารับทราบ ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 3 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตาม หลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนัดมาให้ถ้อยคำและนำสืบแก่อัยการภายในกำหนดเวลา การแจ้งในกรณีนี้ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 3 เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งบันทึกมีสาระสำคัญตาม แบบ สว. 3 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับแบบ สว. 3 คืน หรือไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำตามนัด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้ว และไม่ประสงค์ที่จะแก่อัยการ ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจะสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้แล้วดำเนินการตามข้อ 75 และข้อ 76 ต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก่อัยการหรือขอให้นำสืบแก่อัยการก่อนที่คณะกรรมการสอบสวนจะเสนอสำนวนการสอบสวนตามข้อ 76 โดยมีเหตุผลอันสมควร ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอ

⁵⁸ ข้อ 63 ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ยื่นคำชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก่อัยการแล้วและมีสิทธิยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือขอให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก่อัยการเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ

หรือจะให้ท่านเองก็ได้ แล้วให้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย⁵⁹

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (Investigative Committee) ได้ทำการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ที่ประชุมลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร และควรได้รับโทษในสถานใด ถ้ามีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนยังไม่มีความชัดเจนพอว่าควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่าหากผู้ถูกกล่าวหา ยังคงรับราชการต่อไปจะทำให้ทางราชการหรือหน่วยงานได้รับความเสียหายหรือไม่ อย่างไร⁶⁰ แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทำรายงานการสอบสวน (Investigation Report) ตามแบบ สว. 6 เสนอต่อนายกเทศมนตรี คณะกรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้ง (Have a Disagreement) ให้ทำความเข้าใจแนบกับรายงานการสอบสวนด้วย

โดยรายงานการสอบสวนต้องมีสาระสำคัญดังนี้

(1) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างไรบ้าง ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำ รับสารภาพให้บันทึกเหตุผลในการรับสารภาพไว้ด้วย

⁵⁹ ข้อ 66 ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ซึ่งจะถูกสอบปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละ 1 คน ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวนเว้นแต่ทนายความหรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวน

การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานให้บันทึกถ้อยคำมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 4 หรือแบบ สว. 5 พ้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี เมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อถูกต้องแล้วให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนซึ่งร่วมสอบสวนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้าให้กรรมการสอบสวนอย่างน้อย 1 คนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกหน้า

ในการบันทึกถ้อยคำห้ามมิให้ขูด ลบ หรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้วให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้กรรมการสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

⁶⁰ ข้อ 75 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆเสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณาลงมติดังนี้

(1) ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษสถานใด

๑๓๓

๑๓๓

(3) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าได้รับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ 8 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 หรือไม่ อย่างไร

(2) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา กับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

(3) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่อย่างไร และควรได้รับโทษในสถานใด

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (Investigative Committee) ได้ทำการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งเมื่อได้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกเทศมนตรีแล้ว ให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ⁶¹

5) อำนาจหน้าที่นายกเทศมนตรี

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (Investigative Committee) ได้เสนอสำนวนการสอบสวนให้นายกเทศมนตรีแล้วให้นายกเทศมนตรีตรวจสอบความถูกต้อง หากเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมให้กำหนดประเด็นพร้อมส่งเอกสารให้คณะกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น ซึ่งเมื่อคณะกรรมการทำการสอบสวนเพิ่มเติมเสร็จแล้วให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบ

⁶¹ ข้อ 76 เมื่อได้ประชุมพิจารณาตามข้อ 75 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สว. 6 ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ เสนอต่อนายกเทศมนตรีกรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้งให้ทำความเข้าใจแนบไว้กับรายงานการสอบสวนโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างไรบ้าง ในกรณีไม่ได้สอบสวนพยานตามข้อ 67 และข้อ 68 ให้รายงานเหตุที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ล้อยคำรับสารภาพให้บันทึกเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

(2) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา กับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

(3) ความเห็นของคณะกรรมการส่งเสริมว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่อย่างไรถ้าคิดเป็นความผิดวินัยกรณีใดตามข้อใด และควรได้รับโทษสถานใดหรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อเจ็ดของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 หรือไม่อย่างไรหรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการต่างข้อ 8 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 หรือไม่อย่างไร

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้วให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งสำเนาต่อนายกเทศมนตรี และให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

เพิ่มเติมให้นายกเทศมนตรีโดยไม่ต้องทำความเห็น⁶² หากนายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่าการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้อง ให้การสอบสวนนั้นเสียไปทั้งหมด และให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง⁶³

กรณีที่คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (Investigative Committee) เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจริงหรือไม่ และไม่ว่านายกเทศมนตรีจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม นายกเทศมนตรีต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน ก่อนที่จะออกคำสั่งลงโทษ ซึ่งโทษของผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คือ ปลดออก (Strip) หรือ ไล่ออกจากราชการ (Expulsion From Government)⁶⁴

กรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือนายกเทศมนตรี มีความเห็นว่าพนักงานที่ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เห็นควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการให้นายกเทศมนตรีผู้สั่งแต่งตั้งรายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนสามารถนำมาพิจารณาลดโทษได้ แต่ไม่ให้ลดหย่อนโทษให้ต่ำกว่าปลดออกจากราชการ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติในที่ประชุมเป็น

⁶² ข้อ 78 ในกรณีนายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใดให้กำหนดประเด็นพร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนตรงคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยอาจกำหนดมาตรการเร่งรัดการสอบสวนเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติมไปให้นายกเทศมนตรีเพิ่มเติมโดยไม่ต้องทำความเห็น

⁶³ ข้อ 79 ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามที่กำหนดในข้อ 49 ให้การสอบสวนทั้งหมดเสียไป ในกรณีเช่นนี้ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง

⁶⁴ ข้อ 77 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้นายกเทศมนตรีตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการสอบสวนตามข้อ 79 ข้อ 80 ข้อ 81 และข้อ 82 แล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

๑๓๑

๑๓๑

(2) ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่านายกเทศมนตรีจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม นายกเทศมนตรีต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาตามข้อ 85 ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามข้อ 7 หรือข้อ 8 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558 ภายใน 30 วันนับแต่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน

๑๓๑

๑๓๑

ประการใด นายกเทศมนตรีต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น จะสั่งลงโทษนอกเหนือมติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่ได้⁶⁵

การสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลนั้น ผู้สั่งต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด มิให้เป็นไปโดยพยาบาท หรือมีอคติ หรือมีโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่ได้กระทำความผิด ซึ่งการลงโทษนั้นให้ทำเป็นคำสั่ง และระบุสิทธิในการอุทธรณ์ (Appeal) และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย⁶⁶

3.2.3 บทลงโทษทางวินัยอย่างแรง

การลงโทษทางวินัย (Disciplinary Action) ถือเป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการรักษาวินัยเมื่อพบว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการปรามไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดเพราะกลัวถูกลงโทษ การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการที่หน่วยงานหรือองค์กรนำมาใช้เป็นมาตรการสุดท้ายในการรักษาวินัย แต่ส่วนใหญ่แล้วจะใช้มาตรการในการส่งเสริมหรือเสริมสร้างและควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ในภาวะเบียบวินัยแทนการดำเนินการทางวินัยเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดแต่เพียงวิธีการเดียว⁶⁷

นอกจากนี้การลงโทษทางวินัยยังเป็นการเสริมสร้างและป้องปราม (Suppress) ไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด และเป็นมาตรการที่ช่วยรักษามาตรฐานความประพฤติ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในระเบียบวินัย การลงโทษทางวินัยจึงถือเป็นมาตรการ (Measure) ที่

⁶⁵ ข้อ 85 ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ 26 วรรคหก หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็น ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

⁶⁶ ข้อ 86 การลงโทษพนักงานเทศบาล ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัย โดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน พยานหลักฐาน และเหตุผลที่สนับสนุนข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นการกระทำความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด

⁶⁷ อนุศักดิ์ สิทธิมาตย์. (2551). *ปัญหาการออกคำสั่งทางปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางวินัยที่มีผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา*. สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 70.

สำคัญและจำเป็น⁶⁸ ซึ่งการลงโทษทางวินัยแก่นักงานเทศบาลนั้น ได้กำหนดให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 23 วรรคท้าย ประกอบมาตรา 15⁶⁹ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

⁶⁸ ศรณรงค์ นิลสาธิตา. (2556). *ผลกระทบต่อการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการขู่ลงของคณะกรรมการป.ป.ช.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 47.

⁶⁹ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 23 บัญญัติว่า เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้นประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนเทศบาล จำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในจังหวัดนั้นคัดเลือกตนเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกตนเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกตนเองจำนวนสองคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา 15 บัญญัติว่า การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดแต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ฯลฯ

ฯลฯ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ได้กำหนดโทษทางวินัยของพนักงานเทศบาลไว้ 5 สถาน⁷⁰ คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

กรณีที่พนักงานเทศบาลกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Offense) โทษที่จะลงมีเพียง 2 สถาน คือ โทษปลดออก และไล่ออกจากราชการ ซึ่งโทษปลดออกจากราชการ เป็นโทษที่มีผลให้ข้าราชการผู้ที่กระทำความผิดทางวินัยพ้นจากการเป็นข้าราชการ แต่ข้าราชการผู้นั้นยังคงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญจากราชการ โดยถือว่าข้าราชการผู้นั้นลาออกหรือออกจากราชการปกติ⁷¹

ส่วนโทษไล่ออกจากราชการเป็นโทษที่ลงแก่ข้าราชการผู้ที่กระทำความผิดวินัย มีผลทำให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากการเป็นข้าราชการ โดยข้าราชการผู้นั้นจะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ หรือเงินบำนาญจากราชการแต่ประการใด เนื่องจากโทษไล่ออกจากราชการถือเป็นโทษสถานที่หนักที่สุดของโทษทางวินัย ซึ่งเปรียบเสมือนโทษประหาร (Death Penalty) ชีวิตตามกฎหมายอาญา⁷²

⁷⁰ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558

ข้อ 25 พนักงานเทศบาลผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จำต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามหมวด 8

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

⁷¹ โชคดี หนูชัยแก้ว. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 14. หน้า 19.

⁷² โชคดี หนูชัยแก้ว. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 14. หน้า 19.

3.2.4 ข้อยกเว้นในกรณีที่ไม่ต้องจัดตั้งองค์กรสอบสวนทางวินัย

กระบวนการสอบสวนทางวินัยในการดำเนินการทางวินัยกรณีที่ข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้การถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยข้าราชการพลเรือนในบางกรณีผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการทางวินัยได้ โดยไม่ต้องจัดตั้งองค์กรสอบสวนทางวินัยตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย สำหรับกรณีที่ไม่ต้องจัดตั้งองค์กรสอบสวนทางวินัยในการดำเนินการทางวินัย มีดังต่อไปนี้

1) กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง⁷³ กรณีที่ข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หากความผิดวินัยที่ถูกกล่าวหา ถือได้ว่าเป็นความผิดวินัยซึ่งปรากฏชัดแจ้ง แบ่งออกเป็นสองประเภทคือ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และความผิดวินัยร้ายแรง กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจดำเนินการทางวินัยสำหรับความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งนั้น โดยไม่ต้องทำการสอบสวนก่อน หรือ ให้งดการสอบสวนที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวต้องระมัดระวังในการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้มี โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานของตนอย่างเต็มที่ อันเป็นสิทธิพื้นฐานตามที่กฎหมายวิधिปฏิบัติราชการทางปกครองกำหนด กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งนั้นเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง (Disciplinary Offense is Not Serious) คือ กรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากผู้ถูกกล่าวหาได้รับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ และต้องเป็นการรับสารภาพตามข้อกล่าวหาทั้งหมด โดยไม่มีการโต้แย้งหรือยกข้ออ้างใด ๆ ขึ้นเป็นประเด็นใหม่เพื่อเป็นข้อต่อสู้ ซึ่งความผิดวินัยที่ปรากฏชัดแจ้งนั้นเป็นความผิดวินัยร้ายแรง มี 3 ประการ คือ

ประการแรก การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน ซึ่งกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนได้ แต่ต้องปรากฏว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการนั้นข้าราชการผู้นั้นไม่ได้กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย โดยก่อนลงโทษผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าราชการขาดราชการนั้นไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ ปรากฏพฤติการณ์ในการขาดราชการนั้นอันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ประการที่สอง เป็นกรณีที่ปรากฏว่าได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยไม่รอการลงโทษหรือการกำหนดโทษ กล่าวคือ เป็นการถูกจองจำในเรือนจำหรือคุกจริง ๆ อันเนื่องจากได้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญา และไม่ใช้โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

⁷³ ญัตตัญญู นาดวัชร. (2559). *ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบและความเป็นอิสระขององค์กรสอบสวนทางวินัยของข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 66.

ประการสุดท้าย คือ การรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน ผู้มีหน้าที่สอบสวน หรือคณะกรรมการสอบสวนว่าได้กระทำความผิดวินัยร้ายแรง

ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Offense) ที่มีลักษณะทั้งสามประการ ถือเป็นความผิดวินัยที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งองค์กรผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจดำเนินการทางวินัยสามารถดำเนินการไป โดยไม่ต้องสอบสวน คือ ไม่ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้

2) กรณีที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายบัญญัติไว้⁷⁴ หลักการในการดำเนินการทางวินัย ซึ่งมีกฎหมายบัญญัติรับรองว่า องค์กรที่มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย คือ องค์กรผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุแต่งตั้ง นอกจากองค์กรดังกล่าวแล้วยังมีการกำหนดให้องค์กรอื่น ๆ ซึ่งมีใ้ได้อยู่ในระบบบังคับบัญชาของหน่วยงาน หรือข้าราชการเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการทางวินัยด้วย

ตามกฎหมายของประเทศไทย กำหนดให้มีองค์กรภายนอกระบบบังคับบัญชาเข้ามา มีบทบาท ในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างชัดเจน ได้แก่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ปปช. และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ หรือ ปปท. ซึ่งองค์กรทั้งสองมีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยภายในกรอบตามที่กฎหมายขององค์กรทั้งสองกำหนดไว้ และผลการชี้มูลความผิดของคณะกรรมการทั้งสององค์กร กรณีที่ได้พิจารณาพฤติการณ์ของราชการพลเรือนเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัยนั้น มีผลผูกพันผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะต้องสั่งการไปตามความเห็นที่คณะกรรมการฯ ได้ชี้มูล โดยผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุผูกพัน ไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยตามที่คณะกรรมการฯ มีมติ อีกทั้ง กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการผู้นั้นอีก โดยกฎหมายให้ถือว่าเอกสารรายงานและความเห็นทั้งของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556

กล่าวโดยสรุป คือ องค์กรที่ปรึกษาเป็นองค์กรเจ้าหน้าที่อย่างหนึ่ง ในกระบวนการพิจารณาทางปกครองก่อนที่องค์กรเจ้าหน้าที่อีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจจะตัดสินใจในการออกคำสั่งทางปกครอง หรือกฎเพื่อให้มีผลบังคับใช้องค์กรที่ปรึกษามักอยู่ในรูปแบบขององค์กรกลุ่ม คือ มีสมาชิกขององค์กรดังกล่าวตั้งแต่สองคนขึ้นไป และมีการปฏิบัติหน้าที่โดยการปรึกษาร่วมกันและร่วมกันแสดงผลการตัดสินใจออกมาในรูปของมติที่ประชุมขององค์กร โดยบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ปรึกษาเมื่อได้มีการประชุมปรึกษาร่วมกันตามที่สมาชิกขององค์กรแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ที่

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 67-68.

เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้พิจารณาแล้ว ผลของการตัดสินใจเป็นเพียงการให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่องค์กรตัดสินใจ หรือก็คือองค์กรเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจเท่านั้น อีกทั้ง ยังไม่ผูกพันองค์กรที่รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากองค์กรที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตามอีกด้วย เนื่องจากองค์กรผู้ทรงอำนาจเหล่านั้นอาจมีความเห็นเป็นอย่างอื่นได้⁷⁵

ผู้เขียนเห็นว่า เป็นข้อดีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ปรึกษาที่แม้ว่าองค์กรที่ปรึกษาจะได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ตนมีในการพิจารณาทางปกครองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเสนอต่อองค์กรที่ทรงอำนาจในการตัดสินใจไปแล้ว แต่กลับไม่มีความแน่นอนว่าผลการพิจารณา ซึ่งอยู่ในรูปแบบของคำแนะนำหรือคำปรึกษานั้น จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง เนื่องจากโดยสถานะของคำแนะนำหรือคำปรึกษาไม่มีสภาพบังคับให้องค์กรเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติคำแนะนำหรือคำปรึกษาขององค์กรที่ปรึกษาบางองค์กรที่มีความเด่นชัดในเรื่องของความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบทบาทสำคัญต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ซึ่งได้นำคำแนะนำหรือคำปรึกษาเหล่านั้นไปปฏิบัติตามและอาจกลายเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติขององค์กรเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้พิจารณาเรื่องในลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าว เช่น ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือ คำแนะนำของ สตง. เป็นต้น

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือน (Civil Servant Disciplinary Action) เห็นได้ว่าเป็นการดำเนินการตามระบบบังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อควบคุมวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ และความประพฤติของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในการจัดทำบริการสาธารณะ และการปฏิบัติราชการเพื่อสนองต่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติความสำคัญของการดำเนินการทางวินัย คือ ระบบการพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหา หรือกระบวนการสอบสวนทางวินัย ซึ่งเป็นการพิสูจน์โดยการรวบรวมพยานหลักฐาน และการรับฟังคำชี้แจงโต้แย้งข้อกล่าวหาต่าง ๆ ของข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา ก่อนที่องค์กรผู้สอบสวนจะได้นำข้อเท็จจริงที่ได้รับ และพยานหลักฐานทั้งหลายที่รวบรวมได้มาประมวลรวมกัน เพื่อพิจารณาว่าข้าราชการพลเรือนผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยจริงตามข้อกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งหากผลการพิจารณาเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยจริง จะต้องดำเนินการลงโทษทางวินัยต่อไป ส่วนจะลงโทษสถานใดนั้นเป็นไปตามสภาพความร้ายแรงของความผิดทางวินัยที่กระทำ ซึ่งเหตุดังกล่าวจึงจำแนกการดำเนินการทางวินัยออกเป็น 2 ประเภท คือ การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง และการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน คือ สภาพร้ายแรงของความผิดโทษ และกระบวนการสอบสวนทางวินัย⁷⁶

⁷⁵ ญัตินัย นาดวัชระ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 73. หน้า 69.

⁷⁶ ญัตินัย นาดวัชระ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 73. หน้า 70.

กระบวนการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง (Serious Disciplinary Investigation Process) กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการโดยองค์กรกลุ่ม คือ คณะกรรมการสอบสวน ซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อทำการสอบสวนข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหาเป็นครั้งคราว เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานและทำความเข้าใจเสนอต่อองค์กรผู้บังคับบัญชา และ อ.ก.พ. สามัญ พิจารณาต่อไป ส่วนการสอบสวนทางวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการสอบสวนเอง หรือ อาจมอบหมายให้ผู้อื่นสอบสวนแทน หรือ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสอบสวนแทนก็ได้⁷⁷ อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนในการสอบสวนทางวินัยเป็นขั้นตอนในการพิจารณาทางปกครองอย่างหนึ่ง และองค์กรที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการสอบสวนทางวินัยดังกล่าว มีลักษณะเป็นองค์กรที่ปรึกษาที่มีหน้าที่เสนอแนะให้องค์กรผู้ทรงอำนาจออกคำสั่งทางปกครองต่อไป

3.2.5 การกำหนดรูปแบบและหน้าที่ขององค์กรสอบสวนการกระทำผิดวินัย

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวนข้าราชการพลเรือนที่ถูกลกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถูกกำหนดขึ้นไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 82 (พ.ศ. 2495) ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 โดยกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ค้นหาความจริง และแจ้งข้อกล่าวหาตามที่มีผู้กล่าวหาหรือตามที่ปรากฏจากพยานหลักฐานให้ผู้ถูกลกล่าวหาทราบทุกข้อ ทุกประเด็น การสอบสวนวินัยผู้ถูกลกล่าวหา นั้นยังกำหนดให้ผู้ถูกลกล่าวหา มีสิทธิที่จะชี้แจงและนำพยานหลักฐานมาสู้ เพื่อแก้ข้อกล่าวหาได้และมีข้อกำหนดในการสอบสวนปากคำ นอกจากผู้กำลังถูกลสอบสวนห้ามมิให้คณะกรรมการสอบสวนยินยอมให้บุคคลอื่นเข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่เป็นบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกมาเพื่อเป็นประโยชน์แก่การสอบสวน และห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากกรรมการสอบสวนทำการสอบสวน ในฐานะกรรมการสอบสวน หลักเกณฑ์ดังกล่าวยังใช้กับกรณีสั่งให้ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการเพราะสาเหตุมีมลทินหรือมัวหมองจากการถูกลสอบสวน ซึ่งหากให้รับราชการอีกจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ และสาเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วย แต่กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่ตั้งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหย่อนความประพฤติหรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน

กระบวนการในการสอบสวน กฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้องค์คณะสอบสวนทางวินัยต้องมีจำนวนกรรมการที่นั่งสอบสวนอย่างน้อยสองคน โดยต้องแจ้งข้อกล่าวหาเท่าที่ปรากฏให้ผู้ถูกลกล่าวหาทราบ และให้โอกาสผู้ถูกลกล่าวหาชี้แจง หรือนำพยานหลักฐานมาสู้ด้วย เพื่อแก้ข้อกล่าวหาเหล่านั้นได้

⁷⁷ ธรรมนูญ ชาติวัชระ. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 73. หน้า 71.

แต่ห้ามมิให้บุคคลอื่น นอกจากผู้ที่ถูกสอบสวนอยู่เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอบสวน ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกตัวมา เพื่อประโยชน์แก่การสอบสวน ส่วนในการประชุมปรึกษาของคณะกรรมการสอบสวนจะนับเป็นองค์คณะที่สามารถดำเนินการประชุมได้ ในที่ประชุมต้องมีประธานกรรมการและกรรมการอยู่จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามคน ทั้งนี้ กฎหมายฉบับดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดจำนวนคณะกรรมการสอบสวนไว้ชัดเจน และไม่มีข้อกำหนดว่าต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อยกี่คน แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในข้อกำหนดว่าด้วยองค์ประชุมของคณะกรรมการสอบสวนแล้ว เห็นได้ว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ให้ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจำนวน 3 คน เป็นอย่างน้อย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยระเบียบวินัยข้าราชการพลเรือนมาใช้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวนวินัยข้าราชการก็ได้เปลี่ยนเช่นกัน โดยใช้บังคับตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2518) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การสอบสวนวินัยจึงได้ถูกกำหนดให้กว้างขึ้น คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยกฎหมายกำหนดให้แต่งตั้งจากคณะกรรมการที่ผู้แต่งตั้งเห็นสมควร และกฎหมายยังกำหนดจำนวนของคณะกรรมการให้ชัดเจนขึ้นด้วย โดยต้องแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าสามคน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ เช่นกัน เพียงต้องดำรงตำแหน่งหรือระดับที่ไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้สามารถแต่งตั้งเลขานุการด้วยได้ แต่กฎหมายก็มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการไว้ ส่วนการคัดค้านกรรมการสอบสวนกฎหมายได้กำหนดลักษณะที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้าน⁷⁸ กรรมการสอบสวนเพิ่มขึ้น และให้รวมถึงการคัดค้านเลขานุการด้วย โดยอำนาจในการพิจารณาเหตุคัดค้านกรรมการและเลขานุการ รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนกรรมการยังเป็นอำนาจของผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ

⁷⁸ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้กำหนดลักษณะของเหตุแห่งการคัดค้านกรรมการสอบสวนและเลขานุการ ไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวน
- 2) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- 3) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ถูกกล่าวหา
- 4) เป็นญาติโดยเกี่ยวข้องเป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดา หรือมารดากับผู้กรณี

กรณีเป็นการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง การจัดตั้งองค์กรสอบสวนวินัยตามกฎหมายฉบับนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการจัดตั้งองค์กรสอบสวนวินัยตามกฎหมายเดิม ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรกลุ่ม คือ ต้องแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในส่วนนี้ได้มีการเพิ่มเติมสำหรับกรณีที่มีเหตุจำเป็น สามารถแต่งตั้งประธานและกรรมการจากข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งมีใช้ข้าราชการการเมืองก็ได้ โดยกฎหมายยังคงหลักการที่ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาไว้ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ต่ำไปกว่าระดับชำนาญการ⁷⁹ กรรมการสอบสวนอย่างน้อย 1 คนต้องแต่งตั้งมาจากผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย และสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการจากข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือจากพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำก็ได้

นอกจากนี้ สิทธิในการคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนของผู้ถูกกล่าวหา แม้กฎหมายฉบับนี้จะมีได้มีการบัญญัติเพิ่มเติมเหตุแห่งการคัดค้านขึ้นมากกว่าฉบับที่แล้ว แต่กฎหมายได้วางหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น⁸⁰

การสอบสวนกรณีมีมูลกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กฎหมายยังคงหลักการของการสอบสวน คือ ต้องมีการตั้งเรื่องกล่าวหา ตั้งคณะกรรมการสอบสวน การแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และรับฟังคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นโดยคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

⁷⁹ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว2 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2557 เรื่องกำหนดตำแหน่งประธานกรรมการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนทางวินัย พ.ศ. 2556

⁸⁰ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้กำหนดลักษณะของเหตุแห่งการคัดค้านกรรมการสอบสวน รวมถึงผู้ช่วยเลขานุการ ไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้กล่าวหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ข้อ 3
- 2) เป็นคู่หมั้น หรือคู่สมรสของผู้กล่าวหา
- 3) เป็นญาติของผู้กล่าวหา คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดาน ไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้อง หรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางการสมรส นับได้เพียงสองชั้น
- 4) เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ถูกกล่าวหา หรือกับคู่หมั้นหรือคู่สมรสของผู้ถูกกล่าวหา
- 5) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- 6) เป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำผิดตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา
- 7) เป็นผู้ที่มิเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลาง หรือเสียความเป็นธรรมมีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

เห็นว่า กรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สามัญ พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ. สามัญ มีมติประการใด ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แต่ส่วนที่แตกต่างไปจาก กฎ ก.พ. ฉบับเดิมมีบางประการ ได้แก่

1) ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีตามมาตรา 93 ซึ่ง บัญญัติให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 (1) – (11)⁸¹ และอีกกรณีหนึ่ง คือ กรณีตามมาตรา 94 (4) โดย กฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ในข้อ 16 และข้อ 17 คือ กรณีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรม หรือต่างกระทรวงกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน

2) หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาสอบสวน ซึ่งกฎ ก.พ. ฉบับนี้ได้กำหนดให้แต่งตั้งลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ กำหนดระยะเวลาเร่งรัดการสอบสวนให้เสร็จภายใน 120 วัน และสามารถขยายเวลาได้ไม่เกินครั้งละ 60 วัน แต่ไม่ได้จำกัดจำนวนครั้ง ตัดขั้นตอนการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา แม้จำนวนกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสอบสวนที่จะสอบปากคำพยานจะเกิน 3 คน สามารถใช้จำนวนกรรมการสอบสวนขั้นต่ำจำนวน 3 คน ได้ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ยังให้สิทธิแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่ปรึกษา หรือทนายความเข้าร่วมในการสอบสวนได้ และกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไม่ว่าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาต่อไปโดยกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาสอบสวนเพื่อให้มีการเร่งรัดการสอบสวนไว้ด้วย

สรุปได้ว่า การจัดองค์กรสอบสวนวินัยในปัจจุบันได้มีการพัฒนาจากอดีตอย่างเห็นได้ชัด โดยรัฐได้ให้การรับรองหลักประกันความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย โดยวางหลักเกณฑ์ในการสอบสวนวินัยไว้อย่างชัดเจนทั้งแง่ขององค์กรสอบสวนและวิธีการสอบสวน แม้ว่าปัจจุบันองค์กรสอบสวนวินัยสามารถจำแนกได้เป็นสองลักษณะ คือ องค์กรสอบสวนที่มีลักษณะเป็นองค์กรกลุ่ม แต่องค์กรสอบสวนที่มี

⁸¹ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นผู้บังคับบัญชาในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตามที่ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยยกเลิกระบบจำแนกตำแหน่งเดิมที่จำแนกตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง หรือ Common Level หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ซี” ซึ่งมีการใช้ระบบนี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 และเปลี่ยนไปใช้ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่โดยจำแนกตามลักษณะงานที่อยู่ในราชการซึ่งมี 4 ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ลักษณะเด่นชัดและมีความสำคัญ คือ คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากมีบทบาทอย่างเด่นชัดในการทำหน้าที่เป็นองค์กรให้คำปรึกษาแก่องค์กรในการตัดสินใจ

3.2.6 องค์กรสอบสวนทางวินัยของพนักงานราชการ

กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เมื่อมีการชี้มูลว่าข้าราชการผู้ใดได้กระทำความผิดวินัยกฎหมายกำหนดให้ก่อนที่จะมีคำสั่งลงโทษทางวินัยต้องมีการพิสูจน์ตรวจสอบมูลความผิดตามข้อกล่าวหา นั้น ด้วยการสอบสวน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากกระบวนการพิจารณาเบื้องต้น หรือผลการสอบสวนข้อเท็จจริงที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีพฤติการณ์ที่อาจเป็นความผิดวินัย ซึ่งมีทั้งกรณีที่เป็นมูลความผิดทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การสอบสวนทั้งสองกรณีดังกล่าวกฎหมายได้กำหนดให้ดำเนินกระบวนการสอบสวนโดยองค์กรสอบสวนทางวินัย ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ องค์กรกลุ่ม และองค์กรเดี่ยว ตามกรณีที่เป็นมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และไม่ร้ายแรงแล้วแต่กรณี แต่ในกรณีหลังอาจสอบสวนทางวินัยโดยองค์กรกลุ่มก็ได้ ซึ่งการสอบสวนทั้งสองกรณีดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบสวนไว้แตกต่างกัน โดยเฉพาะองค์กรผู้ทำหน้าที่สอบสวนวินัยข้าราชการทั้งสองลักษณะ

กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ของที่มาหรือการจัดตั้งองค์กรสอบสวนแตกต่างกัน กรณีการสอบสวนความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น กฎหมายบังคับให้ต้องแต่งตั้งองค์กรกลุ่มดำเนินการสอบสวนทางวินัย และ ความเห็นเกี่ยวกับผลการสอบสวนต้องเป็นมติขององค์กรสอบสวน ส่วนกรณีการสอบสวนความผิดที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กฎหมายได้วางหลักให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุสามารถดำเนินการสอบสวนวินัยได้เอง หรืออาจมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่อื่นเป็นผู้สอบสวนแทนก็ได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการสอบสวนโดยองค์กรเดี่ยว หรือผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจแต่งตั้งองค์กรสอบสวน ในลักษณะองค์กรกลุ่มขึ้นสอบสวนแทนก็ได้ และคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งขึ้นในกรณีนี้ กฎหมายไม่เคร่งครัดให้ต้องมีคุณสมบัติเท่ากับคณะกรรมการสอบสวนกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอีกด้วย