

บทที่ 3

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรม ของต่างประเทศ และประเทศไทย

สำหรับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งในบทนี้ ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของต่างประเทศ และในประเทศไทย โดยในกฎหมายของต่างประเทศนั้นจะยกเอาสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย และสาธารณรัฐฝรั่งเศส มาศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนำการศึกษาเหล่านี้ไปวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขต่อไป

3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของต่างประเทศ

ในการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของต่างประเทศนั้น ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย และสาธารณรัฐฝรั่งเศส ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1.1 สหรัฐอเมริกา

3.1.1.1 ระบบการบริหารงานบุคคล

สำหรับระบบการบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกานั้น จะเป็นไปตาม Civil Service Reform Act 1978 ซึ่งมีรายละเอียด¹ ดังต่อไปนี้

¹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. (2545). *การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เล่ม 1*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 67-68.

1) องค์การกลางบริหารงานบุคคลด้านวินัย

รูปแบบการปกครองของสหรัฐอเมริกาเองที่ทำให้ในแต่ละมลรัฐ (States) หรือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นของสหรัฐอเมริกา จะมีระบบงานของรัฐและระบบการบริหารงานบุคคลด้านวินัยที่ต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยการปกครองนั้นๆ ในส่วนของรัฐบาลกลาง (Federal) จะมีองค์การกลางที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยของสหรัฐอเมริกา ได้แก่ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ Merit System Protection Board (MSPB) ซึ่งการเกิดขึ้นของ MSPB นี้ เป็นผลจากการมีพระราชบัญญัติปฏิรูประบบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ที่ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1978 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 11 มกราคม ค.ศ. 1979 ทำให้เกิดองค์การอิสระขึ้นใหม่ 3 องค์การ แทนที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (The Civil Service Commission) ได้แก่

(1) สำนักงานการบริหารงานบุคคล (Office of Personal Management) มีหน้าที่ดูแลข้าราชการและกำลังคนภาครัฐ

(2) การแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The Federal Labor Management) มีหน้าที่ดูแลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(3) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (MSPB)²

2) การจัดโครงสร้างองค์กร

สำหรับองค์กร Merit System Protection Board (MSPB) นั้นเป็นองค์กรอิสระของรัฐบาล (Independent Government Agency) แต่มีการดำเนินงานคล้ายกับรูปแบบของศาลทำหน้าที่เหมือนผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 3 คน จากการแต่งตั้งของประธานาธิบดีโดยความเห็นชอบของวุฒิสภา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 7 ปี และประธานาธิบดีจะแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานคณะกรรมการและทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ โดยความเห็นชอบของวุฒิสภา และแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานเพื่อทำหน้าที่กรณีที่ประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และถ้าประธานและรองประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ กรรมการที่เหลืออยู่จะทำหน้าที่ประธานแทน³ และในกระบวนการทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้น

(1) โดยทั่วไปคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจะต้องใช้เสียงข้างมาก (Majority Vote) จากจำนวนทั้งหมด 3 คน ยกเว้นในกรณีข้อ 2 และข้อ 3 โดย

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 68.

³ ธวัชชัย วงศ์ก่า. (2557). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 59.

(2) เมื่อมีกรณีตำแหน่งว่างลง กรณีไม่มีการลงมติ หรือเหตุผลอื่นใดที่ทำให้คณะกรรมการไม่อาจลงมติด้วยเสียงข้างมากได้ หากเป็นเรื่องของคำวินิจฉัย (Decision) ข้อเสนอแนะ (recommendation) หรือคำสั่งใดๆ ที่ถือเสมือนเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาด (the final decision) หรือ คำสั่งของคณะกรรมการ (order of the Board) ให้ประธานคณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งเพื่อการนั้นได้

(3) กรณีตำแหน่งว่างลง กรณีไม่มีการลงมติ หรือเหตุผลอื่นใดที่ทำให้คณะกรรมการไม่อาจลงมติได้โดยมิใช่กรณีของการออกคำวินิจฉัย ข้อเสนอแนะ หรือคำสั่งใดๆ แล้ว ประธานก็อาจมอบหมายโดยตรง (Direct referral) ให้หน่วยงานอื่นหรือผู้วินิจฉัยคดีปกครอง (Administrative Law Judge) เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งการแทนได้

(4) คำวินิจฉัยหรือคำสั่งตามข้อ 2 และข้อ 3 นั้น ไม่ถือเป็นบรรทัดฐานต่อไป

(5) กรณีทั้งหลายดังกล่าวมาข้างต้น จะต้องกระทำในกรณีที่มีกรรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 2 คนขึ้นไปเท่านั้น⁴

นอกจากนี้ สำนักงานของ Merit System Protection Board มีการแบ่งส่วนงานภายในออกเป็นสำนักงานและแผนก ดังนี้

(1) สำนักงานอำนวยการส่วนงานในภูมิภาค (Office of Regional Operations) ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการด้านการวินิจฉัย และงานด้านการบริหารงานหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ MSPB

(2) สำนักงานผู้วินิจฉัยคดีปกครอง (Office of Administrative Law Judge) ทำหน้าที่รับเรื่องอุทธรณ์จากกรณีที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย รับเรื่องการร้องทุกข์จากการดำเนินการทางวินัยที่ได้รับการเสนอเรื่องจากสำนักงานให้คำปรึกษาเฉพาะ รับเรื่องการปฏิบัติที่ขัดต่อคำวินิจฉัยทางกฎหมายปกครองและการรับเรื่องอุทธรณ์ของพนักงาน MSPB และกรณีอื่นๆ ที่คณะกรรมการมอบหมาย

(3) สำนักงานคณะที่ปรึกษาการพิจารณาอุทธรณ์ (Office of Appeals Counsel) ทำหน้าที่จัดเตรียมข้อเสนอในการตัดสินใจซึ่งจะเสนอแนะวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่คณะกรรมการ ตามคำร้องกรณีที่ไม่มีการพิจารณา กรณีที่อยู่ในอำนาจการตัดสินดั้งเดิม หรือตามกรณีที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

⁴ Civil Service Reform Act 1978. Section 1200.3 How the Board members make decision. อ้างถึงใน อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 1. หน้า 68-69.

⁵ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 1. หน้า 68-69.

(4) สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ (Office of the Clerk of the Board) ทำหน้าที่นำเสนอคำร้อง และกรณีต่างๆ เข้าสู่ระบบการพิจารณาของคณะกรรมการและติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการ รวมถึงการทำหน้าที่ทางธุรการต่างๆ เช่น การเป็นศูนย์กลางข่าวสาร ข้อมูลของหน่วยงาน ที่ผู้อุทธรณ์สามารถติดตามเรื่องความคืบหน้าในการดำเนินการ การเผยแพร่ข่าวสารต่อสาธารณะ การจัดให้มีห้องสมุดและระบบออนไลน์ในการค้นหาข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร บันทึก รายงานการวิจัย และหนังสือโต้ตอบสำคัญ และทำหน้าที่เป็นผู้ตอบคำถาม ให้ข้อเท็จจริงตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร ยกเว้นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานที่ปรึกษาทั่วไป และสำนักงานนโยบายและประเมินผล⁶

(5) สำนักงานคณะที่ปรึกษาทั่วไป (Office of the General Counsel) ทำหน้าที่ให้คำแนะนำอย่างเป็นทางการต่อคณะกรรมการ สำนักงานใหญ่และสำนักงานภูมิภาค เป็นตัวแทนของคณะกรรมการในกระบวนการทางศาล จัดเตรียมข้อเสนอการตัดสินใจต่อคณะกรรมการ ในกรณีที่คณะกรรมการมอบหมาย ประสานงานด้านกฎหมายกับทำเนียบรัฐบาล รัฐสภา และสื่อมวลชน วางแผนและอำนวยความสะดวกตรวจสอบ และดำเนินการสืบสวนสอบสวนในเรื่องทั่วไปต่างๆ

(6) สำนักงานนโยบายและแผน (Office of Policy and Evolution) รับผิดชอบพิจารณาเรื่องพิเศษและศึกษาเกี่ยวกับระบบราชการและระบบคุณธรรมในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย การพิจารณาติดตามการปฏิบัติงานบางเรื่องที่สำคัญของสำนักงานการจัดการงานบุคคล และเป็นผู้เสนอแนะรายงานการศึกษาต่อประธานาธิบดีและรัฐสภา รวมถึงการเผยแพร่รายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการ รวมถึงการตอบสนองคำขอข้อมูลข่าวสารจากผู้ร้องขอเป็นรายบุคคลหรือจากหน่วยงานต่างๆ

(7) สำนักงานคุ้มครองความเสมอภาคในการจ้างงาน (Office of Equal Employment Opportunity) ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการ โครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม โอกาสความเป็นธรรม ในการจ้างงานของคณะกรรมการ

(8) กองการเงินและการบริหารสำนักงาน (Financial and Administrative Management Division) ทำหน้าที่บริหารงบประมาณ บัญชี การจัดหาและจัดการทรัพย์สิน การรักษาความปลอดภัยและงานธุรการทั่วไปของคณะกรรมการ ประสานงานแผนงานและโครงสร้างภายในองค์กร การควบคุมภายในทั่วทั้งองค์การ รวมถึงหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ต่างๆ เช่น นโยบายบุคคลการฝึกอบรมการทดสอบสารเสพติด โครงการสวัสดิการพนักงาน และกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เป็นต้น

⁶ รัชชัช วงศ์ก่า. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 3. หน้า 60-61.

(9) กองการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (Information Resources Management Division) ทำหน้าที่พัฒนา ดำเนินการ และดูแลรักษาระบบสารสนเทศอัตโนมัติของคณะกรรมการ

(10) สำนักงานส่วนภูมิภาค (Regional and Field Offices) สำนักงานในส่วนภูมิภาคของ Merit System Protection Board นั้น ผู้วินิจฉัยคดีปกครองสามารถไต่สวนและมีคำวินิจฉัยเบื้องต้น (initial appeals) และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ MSPB มอบหมายได้

3) อำนาจหน้าที่

บทบาทอำนาจหน้าที่หลักของ Merit System Protection Board⁷ มีดังต่อไปนี้

(1) การพิจารณาอุทธรณ์ (Appeals function) แทนที่บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในอดีต

(2) บทบาทในการศึกษาวิจัยพัฒนา (Merit system studies) ระบบคุณธรรม

(3) พิจารณาผลการดำเนินงานที่กระทบต่อระบบคุณธรรม (Review the significant actions) ของสำนักงานบริหารงานบุคคล เช่น การสืบสวนกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการละเมิดกฎระเบียบหรือวิธีปฏิบัติในด้านการบริหารงานบุคคล

หน้าที่ของ MSPB ที่ระบุไว้ในภายใต้ Civil Service Reform Act 1978⁸ มีดังนี้

(1) ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงและวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์จากผลการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ

(2) ไต่สวนข้อเท็จจริงและวินิจฉัยกรณีที่เป็นเรื่องซึ่งนำเข้าสู่การพิจารณาจากสำนักงานให้คำปรึกษาเฉพาะ (Special Counsel) ในกรณีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนระบบคุณธรรม และกรณีอื่นๆ ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาภายใต้อำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการ

(3) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบราชการ และระบบคุณธรรมในหน่วยงานราชการต่างๆ เพื่อศึกษาว่าหน่วยงานเหล่านั้นมีการดำเนินการที่ผิดไปจากหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่ และ

(4) ติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่สำคัญของสำนักงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และไม่ให้มีการดำเนินการที่ผิดไปจากหลักปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล

⁷ รัชชัช วงศ์ก่า. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 3. หน้า 60.

⁸ จารุวรรณ ชูราสี. (2557). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปริติ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 77-78.

นอกจากนี้กรณีที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ได้แก่

(1) ใต้สวนข้อเท็จจริงหรือวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Discrimination) เว้นแต่กรณีที่มีคำวินิจฉัยให้ส่งอุทธรณ์ดังกล่าวมาจากหน่วยงานซึ่งรับอุทธรณ์นั้นไว้ก่อน MSPB มาด้วย เพราะเรื่องดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

(2) ไกล่เกลี่ยข้อโต้แย้งจากข้อร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานไม่เป็นธรรม เพราะอยู่ในหน้าที่ของ The Federal Labor Relations Authority (FLRA)

(3) ให้คำแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การสอบ การให้คำรับรอง การเลิกจ้างหรือที่เกี่ยวกับเงินผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ The Office of Personal Management (OPM)

(4) พิจารณาสอบสวนคำวินิจฉัยทั้งหลายที่ออกมาโดยฝ่าฝืนต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน (Civil service laws) กฎ หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพราะเป็นหน้าที่ของ the Office of Special Counsel (OSC) และที่สำคัญก็คือ MSPB จะไม่รับข้ออุทธรณ์ที่มาจากลูกจ้างของเอกชนหรือของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตั้งแต่ระดับ local จนถึงระดับมลรัฐ (State) ไว้พิจารณา⁹

3.1.1.2 ระบบพิทักษ์คุณธรรม

สำหรับการดำเนินการทางวินัยนั้น หน้าที่ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนนั้น ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของ Merit System Board ทุกกรณี แต่ต้องเป็นกรณีที่มีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยซึ่ง The Civil Service Commission ได้พิจารณาแล้วหรือเกิดจากการริเริ่มพิจารณาของคณะกรรมการเอง แต่ต้องเป็นกรณีที่มีสาเหตุจากการกระทำ ตามที่ The Civil Service Reform Act 1978 กำหนดไว้เท่านั้น และคดีที่อาจอุทธรณ์ต่อ Merit System Board ส่วนใหญ่เป็นการอุทธรณ์ของหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการ โยกย้าย ถูกพักงานเกิน 14 วัน การลดขั้นเงินเดือน และการพักงาน 30 วันหรือน้อยกว่านั้น นอกจากนั้น ยังอาจเป็นการอุทธรณ์คำตัดสินของ Office of Personal Management ในเรื่องเกี่ยวกับการออกจากราชการ การเลื่อนขั้น โดยเกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการลดขั้น การไม่เพิ่มขั้นเงินเดือน การดำเนินการจ้างงานของ Office of Personal Management การปฏิเสธการรับเข้าทำงานใหม่ และการเลิกจ้างพนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน

ผู้ยื่นอุทธรณ์อาจอุทธรณ์ต่อ Merit System Board ในแต่ละภูมิภาคหรือสำนักงานของ Merit System Board ซึ่งมีเขตอำนาจในการพิจารณา โดยผู้วินิจฉัยคดีปกครอง (Administrative Judge)

⁹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 1. หน้า 70.

จะเป็นผู้ทำคำวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial decision) แต่คู่ความก็สามารถยื่นคำร้องต่อ Merit System Board ที่ส่วนกลางใน Washington ได้เพื่อให้พิจารณาใหม่ภายใน 35 วันภายหลังจากมีคำสั่งดังกล่าว

ในการไต่สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยนั้น ผู้วินิจฉัยคดีปกครองหรือเจ้าหน้าที่สอบสวนอาจดำเนินการได้ 2 วิธี¹⁰ คือ

1) วิธีวินิจฉัยแบบเป็นทางการ (Formal adjudication) คือ ต้องจัดให้มีการนั่งพิจารณา (hearing) และจะนำมาใช้ได้ภายใน 2 กรณีนี้เท่านั้น

(1) มีกฎหมายในเรื่องนั้นๆ กำหนดไว้โดยตรงว่าจะต้องดำเนินการพิจารณาตัดสินตามสำนวน หลังจากจัดให้มีการพิจารณาแล้ว

(2) กรณีการกระทำของรัฐไปกระทบต่อชีวิต สิทธิ เสรีภาพและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งถือเป็นบทบังคับตามรัฐธรรมนูญว่า จะต้องมีการพิจารณาที่เป็นธรรม ดังนั้น แม้ไม่มีตัวบทกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้ องค์กรวินิจฉัยก็จะถือว่า ต้องดำเนินการโดยวิธีวินิจฉัยแบบเป็นทางการแต่วิธีวินิจฉัยแบบเป็นทางการนี้ ไม่อาจนำไปใช้ในกรณีต่อไปนี้

(2.1) การวินิจฉัยที่จะต้องยื่นต่อองค์กรผู้วินิจฉัยอีกครั้ง เพื่อให้องค์กรนั้นไต่สวนพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้วจึงจะมีผลใช้บังคับได้

(2.2) การคัดค้านเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(2.3) การพิจารณาหาข้อยุติที่เป็นการตรวจสอบ การทดสอบและการเลือกตั้ง

2) วิธีวินิจฉัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal adjudication) ขึ้นอยู่กับฝ่ายปกครองที่จะเลือกวิธีการตาม que คิดว่าเหมาะสม และคำวินิจฉัยของ Merit System Board ย่อมสามารถอุทธรณ์หรือฟ้องเป็นคดีต่อศาลได้ โดยในกรณีที่เป็นการวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial decision) หรือเป็นคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกลางนั้น ย่อมสามารถอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ของสหรัฐอเมริกา ศาลกลาง (The United States Court of Appeals for the Federal Circuit) ได้ หรือหากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมก็ย่อมสามารถฟ้องคดีต่อศาลชั้นต้น (District court) ได้เช่นกัน

3.1.2 เครือรัฐออสเตรเลีย

สำหรับระบบการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของเครือรัฐออสเตรเลียนั้น จะเป็นไปตาม Public Service Act 1999 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ระบบการบริหารงานบุคคล

1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลด้านวินัย

¹⁰ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 1. หน้า 72-73.

องค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านวินัยของออสเตรเลีย ได้แก่ รมตริว่าการราชการแผ่นดิน หรือ Public Service Commissioner โดยมีรัฐมนตรีช่วยว่าการแผ่นดิน (Deputy Public Service Commissioner) และ รมตริว่าการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ (Merit Protection Commissioner)¹¹ โดยบุคคลทั้งสามดังกล่าวรวมกันเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ Public Service Commission โดยจะมีหน่วยงานประจำเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

2) อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลด้านวินัย

ภายใต้ Public Service Act 1999 นั้น หน้าที่ของรมตริว่าการแผ่นดิน รัฐมนตรีช่วยว่าการแผ่นดิน และรัฐมนตรีว่าการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ จะครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ (Agency) ทั้งที่เป็นส่วนราชการ (Department) เป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (Executive Agency) และที่เป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ (Statutory Agency)

3) การจัดโครงสร้างองค์กร

ตามมาตรา 45 และมาตรา 52 แห่ง Public Service Act 1999 ได้กำหนดให้ Public Service Commissioner และ Merit Protection Commissioner ตามลำดับจะต้องได้รับแต่งตั้งโดยผู้สำเร็จราชการ (Governor-General) จากกระบวนการสรรหาและมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

4) อำนาจหน้าที่

สำหรับอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 41 ใน Public Service Act 1999 ได้กำหนดหน้าที่ของ Public Service Commissioner ไว้ดังนี้

Public Service Act 1999 กำหนดหน้าที่ของ Public Service Commissioner ไว้ดังนี้¹²

(1) ให้คำแนะนำแก่รัฐบาลในด้านงานบริการสาธารณะ

(2) บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเข้าใจบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ the Public Service Act 1999 และบทกฎหมายอื่นๆ ที่บัญญัติตามมาเพื่อให้เป็นไปตาม the PS Act 1999

¹¹ พรธีรนนท์ นพอดมพันธ์. (2557). *ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท และสถานะของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.* หน้า 75.

¹² นุชนาถ ประทีปธีรานันต์. (2553). *ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.* หน้า 61.

(3) ให้คำแนะนำแก่หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของรัฐบาลต่างๆ เกี่ยวกับแผนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานองค์กร

(4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับ public service ในเรื่องค่านิยม (Values) เรื่องประมวลความประพฤติ (Code of Conduct) และเรื่องนโยบายความหลากหลายในการจ้างงาน (workplace diversity)

(5) ควบคุมตรวจสอบ และวิเคราะห์ในประเด็น แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(6) เป็นผู้นำในเรื่องบริการสาธารณะ และให้บริการเป็นการทั่วไปในระดับชาติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบัน

(7) ตรวจสอบความถูกต้อง กรณีผลการปฏิบัติงานของ agencies ที่กระทบกับ public service employees' ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(8) ประเมิน ทำรายงาน และเผยแพร่ต่อสาธารณะเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่อง public service

(9) ดำเนินการเพื่อให้คนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และองค์ประกอบในเรื่องการให้บริการสาธารณะ¹³

ตามมาตรา 41 (2) ยังกำหนดให้รายงานที่จัดทำโดย Public Service Commissioner ภายใต้กรณีดังกล่าวข้างต้น อาจจะมีการให้คำแนะนำ (Recommendations) ประกอบไปด้วยก็ได้ ตามมาตรา 41 (3) ในกรณีข้อ 6 ดังกล่าวข้างต้นนั้น Public Service Act 1999 กำหนดให้หน่วยงานที่มีอำนาจพิจารณารายงานดังกล่าวคือ

(1) นายกรัฐมนตรี ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานได้แก่ ปลัดกระทรวง

(2) รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐในสังกัดฝ่ายบริหาร (Head of An Executive Agency)

(3) ประธานสภาผู้แทนราษฎร (Speaker of the House of Representatives) หรือ ประธานวุฒิสภา (President of the Senate) ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐในสังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ (the Head of Statutory Agency) ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้

(4) รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐในสังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ (Head of Statutory Agency) ในกรณีที่มีได้มีกฎหมายกำหนดไว้เฉพาะ ดังเช่น ข้อ 3

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61-62.

และในส่วนหน้าที่ของ Merit Protection Commissioner นั้นได้กำหนดไว้ใน มาตรา 50 ดังนี้

(1) ใ้สวนรายงานที่ขึ้นต่อ Merit Protection Commissioner (หรือต่อบุคคลอื่น ที่ได้รับแต่งตั้งโดย Merit Protection Commissioner) ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 16

(2) ใ้สวนการกระทำที่ถูกล่ามว่าฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ความประพฤติ (Code of Conduct) ที่กระทำโดยมนตรีว่าราชการแผ่นดิน (Public Service Commissioner) และรายงานผลการ สอบสวนต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร (Speaker of the House of Representatives) หรือประธาน วุฒิสภา (President of the Senate)

(3) ใ้สวนการกระทำของข้าราชการของรัฐ (APS) ตามคำสั่งของรัฐมนตรีที่ ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (Public Service Minister) และรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อ รัฐมนตรี

(4) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎระเบียบอื่นๆที่ออกตามมาตรา 33

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎระเบียบอื่น

5) ประเภทความผิด

ตามมาตรา 13 ใน Public Service Act 1999 ได้กำหนด กฎเกณฑ์ความประพฤติ (Code of Conduct) สำหรับข้าราชการ (APS Employee) เอาไว้¹⁴ ดังนี้

(1) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(2) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้วยความขยันหมั่นเพียร และด้วยความเอาใจใส่

(3) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนด้วยความสุภาพ และให้เกียรติกับประชาชนทุกคนโดยปราศจากกิริยาข่มขู่คุกคาม

(4) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน ภายใต้บทบัญญัติ กฎหมายของรัฐ บทบัญญัติแห่งกฎหมายของรัฐนั้นหมายความถึง

(4.1) กฎหมายต่างๆ (รวมทั้งฉบับนี้) หรือกฎเกณฑ์ที่ออกโดยอาศัยอำนาจ แห่งบทบัญญัติในกฎหมายนั้น

(4.2) กฎหมายใดๆ ของมลรัฐหรือเขตปกครองพิเศษ (Territory) รวมทั้ง กฎเกณฑ์ที่ออกโดยอาศัยอำนาจแห่งบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวด้วย

(5) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งสมควรแก่เหตุ (Reasonable) และชอบ ด้วยกฎหมาย (lawful) ที่ได้รับจากบุคคลซึ่งมีอำนาจออกคำสั่งนั้น

¹⁴ อนุกรม รัฐมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เชียงอรรถที่ 1. หน้า 58-59.

(6) ข้าราชการจะต้องทำให้เป็นที่ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อรัฐมนตรีหรือคณะทำงานของรัฐมนตรีนั้นๆ

(7) ข้าราชการจะต้องหลีกเลี่ยงอย่างชัดแจ้งและกระทำโดยสมความแก่เหตุต่อการใดๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน

(8) บุคลากรในการบริการสาธารณะของรัฐจะต้องใช้ทรัพยากรสาธารณะของรัฐอย่างเหมาะสม

(9) ข้าราชการจะต้องไม่ให้ข้อมูลข่าวสารที่ผิดพลาดหรือที่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดขึ้นในเมื่อตนมีหน้าที่จะต้องให้ข้อมูลเหล่านั้นในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

(10) ข้าราชการจะต้องไม่ใช่สิ่งเหล่านี้โดยไม่เหมาะสม¹⁵

(10.1) ข้อมูลภายในหน่วยงาน

(10.2) หน้าที่การงาน สถานภาพ อำนาจ หรือความรับผิดชอบต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ หรือเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดแก่ตนหรือบุคคลอื่น

(11) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติและยึดมั่นต่อค่านิยม (ASP Values) และเกียรติภูมิอันดีงามของบุคลากรในกิจการสาธารณะของรัฐของหน่วยงาน

(12) ข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศจะต้องปฏิบัติและยึดมั่นต่อเกียรติยศชื่อเสียงของประเทศ

(13) ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้ปฏิบัติตามในกฎระเบียบต่างๆ การไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ความประพฤติ (Code of Conduct) เหล่านี้จะมีบทลงโทษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

6) ประเภทของโทษ

ตามมาตรา 15 (1) แห่ง Public Service Act 1999 ในการลงโทษข้าราชการซึ่งทำการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ความประพฤติ (Code of Conduct) นั้น หัวหน้าหน่วยงานจะต้องกระทำตามมาตรการซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายโดยระดับขั้นของการลงโทษ¹⁶ ได้แก่

- (1) ไล่ออก (Termination of Employment)
- (2) ลดตำแหน่ง (Reduction in Classification)
- (3) เปลี่ยนหน้าที่ (Re-assignment of Duties)
- (4) ลดเงินเดือน (Reduction in Salary)

¹⁵ อุคม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1. หน้า 58-59.

¹⁶ นุชนาด ประทีปธีรานันต์. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 12. หน้า 65.

(5) หักเงินเดือน (Deduction from Salary, by Way of Line)

(6) ภาคทัณฑ์ (Reprimand)

การใช้อำนาจในการลงโทษของหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว จะต้องกระทำไปตาม กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย

3.1.2.2 ระบบพิทักษ์คุณธรรม

1) การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการแยกออกเป็น 2 กรณี คือ กระบวนการลงโทษ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง (Secretary of Department) และกระบวนการลงโทษ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอื่น

(1) การดำเนินการลงโทษข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง (มาตรา 57)

(1.1) เมื่อได้รับการร้องเรียนหรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าปลัดกระทรวง กระทำผิดวินัยรัฐมนตรีผู้กำกับดูแลหน่วยงานดังกล่าวอาจแจ้งข้อหาให้ปลัดกระทรวงผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งมีคำสั่งพักราชการ ซึ่งในระหว่างพักราชการ ปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิได้รับ เงินค่าจ้าง เว้นแต่คณะกรรมการที่ปรึกษาการบริหารงานภาครัฐ หรือ Australian Public Service Management Advisory Board จะเห็นว่ามีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามสมควรเพื่อให้สามารถ ดำรงชีพอยู่ได้

(1.2) เมื่อได้รับแจ้งข้อหา ปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาอาจยื่นคำให้การ ภายใน 7 วัน หรือภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด คำให้การดังกล่าว อาจปฏิเสธข้อกล่าวหาทั้งหมดหรือแต่บางส่วนหรือจะยอมรับข้อกล่าวหาก็ได้

(1.3) หากปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับข้อกล่าวหา คณะกรรมการ ต้องเสนอให้ผู้สำเร็จราชการ (Governor-General) แต่งตั้งคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริง (Board of Inquiry) ขึ้นเพื่อดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหา และรายงานผลการไต่สวน ข้อเท็จจริงให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทราบ โดยคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริงดังกล่าว ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีก 2 คน

(1.4) หากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาผลการไต่สวนข้อเท็จจริง หรือคำให้การยอมรับข้อกล่าวหาของปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่ามิมูล ก็ให้เสนอ ความเห็นต่อผู้สำเร็จราชการว่าควรลงโทษสถานใดสถานหนึ่ง¹⁷ ดังต่อไปนี้

¹⁷ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1. หน้า 59-60.

- ภาคทัณฑ์ (admonishing)

- ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ปลัดกระทรวงผู้นั้นมีความสามารถที่จะปฏิบัติ

หน้าที่ได้

- ไล่ออกจากราชการ (dismissing)

แต่หากเห็นว่าปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด ก็เสนอความเห็นเช่นนั้นต่อผู้สำเร็จราชการ

อย่างไรก็ดี ก่อนที่จะเสนอความเห็นต่อผู้สำเร็จราชการดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต้องแจ้งผลการพิจารณาให้ปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาทราบก่อน และต้องให้โอกาสเพียงพอที่ปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาจะเสนอความเห็นแย้งต่อผู้สำเร็จราชการ และหากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอความเห็นว่าการลงโทษทางวินัย ผู้สำเร็จราชการ อาจใช้ดุลพินิจที่จะไม่สั่งลงโทษปลัดกระทรวงผู้ถูกกล่าวหาได้ แต่จะต้องส่งคำชี้แจงเหตุผลที่ไม่สั่งลงโทษทางวินัยแก่ปลัดกระทรวงผู้นั้นต่อสภาผู้แทนราษฎรเพื่อตรวจสอบภายใน 14 วัน นับแต่วันที่มิคำสั่งเช่นนั้น

(1.5) นับแต่วันที่ 15 กันยายน ค.ศ. 1980 หากศาลพิพากษาว่าปลัดกระทรวงกระทำความผิดอาญา และภายหลังจากที่ได้ให้โอกาสแก่ปลัดกระทรวงผู้นั้นชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาแล้ว คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเห็นว่าปลัดกระทรวงผู้นั้นกระทำความผิดเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอาจเสนอความเห็นต่อผู้สำเร็จราชการว่าการลงโทษสถานใดสถานหนึ่งดังต่อไปนี้

- ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ปลัดกระทรวงผู้นั้นมีความสามารถที่จะปฏิบัติ

หน้าที่ได้

- ไล่ออกจากราชการ

(2) การดำเนินการลงโทษข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอื่น

(2.1) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจจากปลัดกระทรวงให้เป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการในสังกัด (ซึ่งในที่นี้ขอเรียกโดยย่อว่า “ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ”) เห็นว่า ข้าราชการในสังกัดผู้ใดกระทำความผิดวินัย หากผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเห็นว่ายังไม่สมควรดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น ให้แนะนำหรือตักเตือน (counsel) ข้าราชการผู้นั้นหรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือตักเตือน แต่หากผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเห็นว่าควรดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น ให้มีหนังสือลงลายมือชื่อของผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ ในกรณี ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอาจขอให้ปลัดกระทรวงที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ส่งสำเนาข้อกล่าวหาไปให้แก่ (1) หน่วยงานที่

ข้าราชการผู้นั้นกำหนดซึ่งต้องเป็นหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ใน Workplace Relations Act 1996 และ (2) บุคคลที่ข้าราชการผู้นั้นแจ้งว่าจะเป็นที่ปรึกษาของข้าราชการผู้นั้นในการแก้ไขข้อกล่าวหา

(2.2) เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษแจ้งข้อกล่าวหาให้ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาทราบปลัดกระทรวงที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ต้องดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาโดยไม่ชักช้า ในการนี้ ปลัดกระทรวงอาจแต่งตั้งข้าราชการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการไต่สวนแทนตนก็ได้แต่ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำเนินการไต่สวนแทนต้องไม่เป็นผู้ที่ทำรายงานเพื่อให้มีการแจ้งข้อกล่าวหาหรือเป็นผู้ถูกกล่าวหา

(2.3) การไต่สวนตามข้อ (2.2) ไม่จำเป็นต้องทำอย่างเป็นทางการ (Formal hearing is not required) แต่ต้องมีการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าจะมีการไต่สวนในเรื่องที่ข้าราชการผู้นั้นถูกกล่าวหา อีกทั้งต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาในการยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ตลอดจนเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายใน 7 วัน หรือภายในระยะเวลาที่ยาวกว่านั้นตามที่ผู้ไต่สวนกำหนด และหากผู้ถูกกล่าวหายื่นคำให้การภายในระยะเวลาที่กำหนดและร้องขอที่จะชี้แจงด้วยวาจา ประกอบคำให้การเป็นหนังสือ ผู้ไต่สวนต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงด้วยวาจา ในการนี้ ผู้ไต่สวนต้องจัดทำบันทึกการชี้แจงด้วยวาจาของผู้ถูกกล่าวหาไว้ด้วย

(2.4) ในการไต่สวนข้อเท็จจริง ไม่ให้ถือว่ากรณีที่ผู้กล่าวหาไม่ยื่นคำให้การหรือไม่ให้การปฏิเสธข้อกล่าวหา เป็นการรับข้อเท็จจริงตามที่ผู้ถูกกล่าวหา

(2.5) เมื่อไต่สวนเสร็จ หากผู้ไต่สวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ผู้ไต่สวนมีอำนาจสั่งดำเนินการ¹⁸ ดังนี้

(2.5.1) ให้คำแนะนำหรือตักเตือนผู้ถูกกล่าวหา

(2.5.2) ให้ผู้ถูกกล่าวหาขอรับคำแนะนำหรือตักเตือนจากข้าราชการอื่น

(2.5.3) กำหนดให้ใช้มาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

ก. ภาคทัณฑ์ผู้ถูกกล่าวหา

ข. หักเงินเดือนไม่เกิน 500 เหรียญออสเตรเลีย

ค. ลดขั้นเงินเดือนของผู้ถูกกล่าวหาลงมาเท่ากับเพดานขั้นต่ำของเพดานเงินเดือนที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งต้องไม่เกินกว่า 12 เดือน

ง. ย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่ง

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

¹⁸ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ้างแล้ว เจริญอรุณที่ 1. หน้า 62.

จ. ย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ และตัดเงินเดือนไม่เกิน 500 เหรียญออสเตรเลีย

ฉ. ย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ และลดขั้นเงินเดือนของผู้ถูกกล่าวหาลงมาเท่ากับเพดานขั้นต่ำของเพดานเงินเดือนที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งต้องไม่เกินกว่า 12 เดือน

ช. ย้ายผู้ถูกกล่าวหาได้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ และลดเงินเดือนของผู้ถูกกล่าวหาให้อยู่ภายในเพดานเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งใหม่

(2.5.4) ไล่ออกจากราชการ

อย่างไรก็ดี ในการที่ผู้ใดส่วนจะกำหนดให้ใช้มาตรการตามข้อ 2.5.3 หรือ ข้อ 2.5.4 ผู้ใดส่วนต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

(2.6) มาตรการตามข้อ (2.5) จะมีผลใช้บังคับภายใต้เงื่อนไข¹⁹ ดังต่อไปนี้

(2.6.1) มีผลทันทีหากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา 63 D

(2.6.2) มีผลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาอุทธรณ์และไม่มีการยื่นอุทธรณ์ หรือมีการถอนอุทธรณ์ หรือเมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (Disciplinary Appeal Committee) มีมติยืนยันตามคำสั่งของผู้ใดส่วน แล้วแต่ว่าเหตุใดเหตุหนึ่งเกิดขึ้นก่อน

(2.7) นับแต่วันที่ 15 กันยายน ค.ศ. 1980 หากศาลพิพากษาว่าข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการระดับปลัดกระทรวงกระทำความผิดอาญา และภายหลังจากที่ได้ให้โอกาสแก่ข้าราชการผู้นั้นชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาแล้ว ปลัดกระทรวงเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ปลัดกระทรวงอาจให้คำแนะนำหรือตักเตือนข้าราชการผู้นั้น หรือ

(2.7.1) ย้ายข้าราชการผู้นั้น ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือ

(2.7.2) ย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ และลดเงินเดือนของผู้ถูกกล่าวหาให้อยู่ภายในเพดานเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งใหม่ หรือ

¹⁹ นูขนาด ประทีปธีรานันต์. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 12. หน้า 65

(2.7.3) ไล่ออกจากราชการ

ในการใช้อำนาจตามข้อ 2.7.2 หรือข้อ 2.7.3 ปลัดกระทรวงต้องแจ้งเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วย

(2.8) มาตรการตาม 2.7 จะมีผลใช้บังคับภายใต้เงื่อนไขดังนี้

- มีผลทันทีหากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา 63 D
- มีผลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาอุทธรณ์และไม่มีการยื่นอุทธรณ์ หรือมีการถอนอุทธรณ์ หรือเมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (Disciplinary Appeal Committee) มีมติยืนยันตามคำสั่งของผู้ไต่สวน แล้วแต่เหตุใดเหตุหนึ่งเกิดขึ้นก่อน

(2.9) ในระหว่างการไต่สวน ปลัดกระทรวงอาจสั่งไม่ให้ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติหน้าที่บางอย่างหรืออาจสั่งพักราชการข้าราชการผู้นั้นไว้ก่อนได้

2) ระบบอุทธรณ์

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (Disciplinary Appeal Committee) จัดตั้งขึ้นโดย Merit Protection and Review Agency ในกรณีที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ใน Division 6 และ 6A ใน Part III แห่ง Public Service Act 1922 คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ประกอบด้วย

- (1) Convenor ซึ่งเสนอชื่อโดยหน่วยงานของรัฐ
- (2) บุคคลที่เสนอชื่อโดยฝ่าย Secretary ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่อุทธรณ์หรือยื่น

คำขอ

- (3) บุคคลที่เสนอชื่อโดยองค์กรตามกฎหมายข้อบังคับอื่น

3) ระบบร้องทุกข์

ตามมาตรา 50 แห่ง Merit Protection (Australian Government Employees) Act 1984 ข้าราชการแห่งเครือรัฐอาจร้องขอต่อ Agency ให้ดำเนินการสอบสวนการกระทำของหน่วยงานของเครือรัฐ ในกรณีต่อไปนี้²⁰

- (1) กรณีที่มีมูลเหตุว่า

(1.1) มีการกระทำที่เป็นการขัดประ โยชน์ ข้าราชการที่ร้องขอให้มีการสอบสวนการกระทำใดๆ (Original Action)

- (1.2) การกระทำดั้งเดิมเป็นการกระทำที่ข้าราชการ

- ร้องขอต่อหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 47 หรือมาตรา 50 นี้
- มีสิทธิที่จะร้องขอต่อหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 47 หรือมาตรา 50 นี้

²⁰ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 1. หน้า 64.

(2) กรณีที่มีมูลเหตุว่า

(2.1) การกระทำเป็นการกระทำที่ข้าราชการมีสิทธิที่จะร้องขอต่อหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 47 แม้เป็นการกระทำที่ถูกกล่าวหาได้รับการพิจารณาโดยบุคคลหรือองค์กรอื่นแล้ว

(2.2) เนื่องจากความรุนแรงของการกระทำนั้น อาจเป็นการไม่เหมาะสมสำหรับบุคคลหรือองค์กรนั้นในการพิจารณาการกระทำดังกล่าว

3.1.3 สาธารณรัฐฝรั่งเศส

ระบบการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.3.1 ระบบการบริหารงานบุคคล

1) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของฝรั่งเศส คือ สภาศูนย์สูงของข้าราชการของรัฐ (le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat) จะได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย ปี 1946 สภาศูนย์สูงมีอำนาจให้คำปรึกษาแก่นายกรัฐมนตรีในเรื่องที่เกี่ยวกับข้าราชการของรัฐ ส่วนการบริหารจัดการข้าราชการของรัฐโดยหลักเป็นอำนาจของฝ่ายบริหารซึ่งก็คือ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างๆ อย่างไรก็ตาม ก็มีสำนักงานฝ่ายปกครองและข้าราชการของรัฐซึ่งมีฐานะเป็นกรมจัดตั้งขึ้นตามพระราชกำหนดลงวันที่ 9 ตุลาคม 1945 ซึ่งเป็นกรมที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นฝ่ายธุรการของนายกรัฐมนตรีในเรื่องที่เกี่ยวกับ ข้าราชการของรัฐ เช่น รวบรวมเอกสารและสถิติเกี่ยวกับข้าราชการของรัฐ เข้าร่วมและเจรจาในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน จัดสอบแข่งขันข้าราชการบางตำแหน่ง ควบคุมการรับสมัคร ข้าราชการของกระทรวงทบวง กรมต่างๆ²¹ เป็นต้น

2) ขอบอำนาจขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการจัดแบ่งข้าราชการ (le fonctionnaire) ออกเป็น 3 ประเภทคือ ข้าราชการของรัฐ ข้าราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่น และข้าราชการในโรงพยาบาล ซึ่งแต่ละประเภทของข้าราชการจะมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแยกต่างหากจากกัน สภาศูนย์สูงของข้าราชการของรัฐจะเป็นผู้ดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการของรัฐเท่านั้น ไม่รวมถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้าราชการในโรงพยาบาล ตามกฎหมาย ลงวันที่ 11 มกราคม 1984 คำว่า “ข้าราชการของรัฐ” ครอบคลุมถึง

(1) ข้าราชการของราชการส่วนกลาง

(2) ข้าราชการของราชการส่วนภูมิภาค

²¹ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ่างแล้ว เชิงอรรดที่ 1. หน้า 74.

(3) ข้าราชการในองค์การมหาชนของรัฐ

3) องค์ประกอบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

สภาชั้นสูงของข้าราชการของรัฐ มีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน และมีสมาชิกจำนวน 38 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา ในจำนวน 38 คน ดังกล่าว 19 คนจะมาจากผู้แทนของผู้บริหารส่วนราชการ และอีก 19 คน มาจากผู้แทนของ องค์กรต่างๆ ของข้าราชการ สมาชิกทั้ง 38 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งใหม่ได้

สภาชั้นสูงของข้าราชการแห่งรัฐแบ่งออกเป็น 2 คณะ คือ คณะทางปกครองและ คณะขององค์กรข้าราชการ ซึ่งทั้งสองส่วนจะประกอบด้วยสมาชิกทั้งสองประเภทดังที่ได้กล่าวข้างต้น การประชุมใหญ่ของสภาจะมีอย่างน้อย 1 ครั้งต่อ 3 เดือน โดยการประชุมใหญ่จะเกิดขึ้นในกรณีที่มีความเห็นแตกต่างระหว่าง 2 คณะ หรือในกรณีที่มีการร้องเรียนขึ้นมายังสภาชั้นสูง

สภาชั้นสูงของข้าราชการแห่งรัฐ ประกอบด้วย คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมด้านสังคม (la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale) คณะกรรมการว่าด้วยสถานะของข้าราชการ (la commission des statuts) คณะกรรมการว่าด้วยการรับเรื่องร้องเรียน (la commission de recours) และคณะกรรมการกลางว่าด้วยสุขภาพพลานามัยและความมั่นคง (la commission d'hygiène et de la sécurité) คณะกรรมการเหล่านี้จะมีสมาชิกที่เป็นตัวแทนฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายข้าราชการจำนวนเท่าๆ กัน คณะกรรมการอื่นๆ อาจได้รับการจัดตั้งขึ้นสำหรับพิจารณาปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะ²²

4) อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

สภาชั้นสูงของข้าราชการของรัฐมีอำนาจหน้าที่²³ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาตัดสินใจในปัญหาทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการของรัฐหรือได้รับการร้องขอจากนายกรัฐมนตรีหรือ 1 ใน 3 ของสมาชิกสภา

(2) ให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติที่จะมีผลเปลี่ยนแปลงกฎหมายข้าราชการของรัฐ โดยให้เสนอความเห็นดังกล่าวต่อนายกรัฐมนตรี

(3) ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับข้าราชการ เช่น เรื่องวินัย การเลื่อนตำแหน่ง การไล่ออกจากงาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ จะเป็นอำนาจของคณะกรรมการว่าด้วยการรับเรื่องร้องเรียนเป็นผู้พิจารณา โดยกระบวนการพิจารณาจะต้องเป็นกระบวนการที่ให้คู่กรณีโต้แย้งกันได้

²² รัชชชัย วงศ์กำ. อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 3. หน้า 63.

²³ อุคม รัฐมฤต และคณะ. อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 1. หน้า 74.

(4) โดยรับฟังรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับสภาพการของระบบข้าราชการ ภาครัฐ โดยมีสิทธิในการอภิปรายให้ข้อเสนอแนะและส่งไปยังสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา

(5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพข้าราชการ เช่น แนวทางทั่วไปในการ กำหนดนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพข้าราชการ การกำหนดและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา วิชาชีพ

ในทุกกรณีที่กล่าวข้างต้น สถานะชั้นสูงของข้าราชการของรัฐจะมีบทบาทแต่เพียงใน การให้คำปรึกษาเท่านั้น ซึ่งมีบทบาทคล้ายคลึงกับสถานะชั้นสูงของข้าราชการทหาร สถานะชั้นสูงของ ข้าราชการตุลาการ และสถานะชั้นสูงของข้าราชการครู

5) ประเภทของไทย

โทษทางวินัยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม²⁴ ด้วยกัน

กลุ่มที่ 1 เป็นโทษที่เบาที่สุดผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งลงโทษโดยไม่จำเป็นต้องตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ซึ่ง ได้แก่ ตักเตือน (avertissement) ตำหนิ (blâme)

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ การคัดชื่อออกจากทะเบียนการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ (la radiation dutableau davancement) การลดชั้น (l'abaissement d'échelon) การให้ออกชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกิน 15 วัน (l'exclusion temporaire) การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น (le déplacement d'office)

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย การลดตำแหน่ง (la rétrogradation) การให้ออกจากราชการ ชั่วคราว 3 เดือน – 2 ปี (l'exclusion temporaire)

กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย การให้ออกจากราชการ (la wise à la retraite d'office) และ การไล่ออกจากราชการ (la révocation)

3.1.3.2 ระบบพิทักษ์คุณธรรม

1) แนวความคิดว่าด้วยความผิดทางวินัย

เนื่องจากไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวินัยของข้าราชการฉบับใดบัญญัติ หรือให้คำจำกัดความเอาไว้ว่าการกระทำความผิดลักษณะใดที่สมควรต้องรับโทษทางวินัย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (l'autorité territoriale) ภายใต้การ ควบคุมของศาลปกครองที่จะประเมินข้อเท็จจริงหรือการกระทำแต่ละเรื่องของข้าราชการผู้ถูก กล่าวโทษ โดยพิจารณาว่ามีการกระทำความผิดต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นความผิด และความผิดนั้น สมควรต้องดำเนินการทางวินัยหรือไม่ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีข้อพิจารณาบางประการที่นำมาให้ คำจำกัดความแก่ลักษณะของความผิดทางวินัยได้ เช่น ความผิดทางวินัยเป็นการละเมิดพันธกรณี ภาระผูกพัน หรือจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายหรือตามคำพิพากษาของศาล

²⁴ รัชชัช วงศ์ก่า. อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ 3. หน้า 63.

นอกจากนี้การกระทำในชีวิตประจำวันของข้าราชการ (la vie privée des fonctionnaires) อาจจะถูกนำมาพิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัยได้เช่นกันหากกระทำความผิดกล่าวนั้นทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่การบริหารงานบุคลากรของรัฐ เช่น ในกรณีที่ทำรวจของเทศบาล (police municipal) สั่งซื้อสื่อลามกที่มีฉากรกระทำต่อผู้เยาว์ จากอินเทอร์เน็ตมาที่อยู่อาศัยของตน การกระทำดังกล่าวแม้มิได้เป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ หรือโดยอาศัยโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ ก็อาจถูกนำมาพิจารณาเพื่อเป็นเหตุให้ถูกไล่ออกจากราชการ (révocation) ได้²⁵

2) กระบวนการสอบสวนและการลงโทษทางวินัย

แม้ว่าการลงโทษทางวินัยจะเป็นกระบวนการลงโทษทางปกครอง ไม่ใช่กระบวนการทางศาลก็ตาม แต่การลงโทษทางวินัยก็มีผลกระทบเป็นอย่างมากกับข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นการไล่ออกจากราชการ ดังนั้นกฎหมายและคำพิพากษาของศาลจึงบัญญัติและรับรองให้กระบวนการทางวินัยมีหลักประกันที่ใกล้เคียงกับกระบวนการของศาล

กฎเกณฑ์ที่สำคัญประการแรก คือ หลักการพิจารณาอย่างมีการโต้แย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิในการต่อสู้ได้ โดยมีสิทธิเสนอข้อเท็จจริง มีสิทธิโต้แย้งข้อกล่าวหา รวมถึงตลอดถึงการมีผู้ช่วยหนึ่งคนหรือหลายคนที่ถูกกล่าวหาเลือกมาด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้ช่วยของผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิรับทราบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้กล่าวหาตนเองได้ ดังนั้น ข้อมูลส่วนบุคคลในขณะรับราชการของผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงตลอดถึงเอกสารที่ใช้ในขั้นตอนพิจารณาทางวินัยจะต้องเป็นเอกสารที่เปิดเผยได้ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 65 รัฐบัญญัติลงวันที่ 22 เมษายน 1905

หลักประกันประการที่สองคือ ก่อนที่จะมีการลงโทษทางวินัยต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (la conseil de discipline) คณะกรรมการผสมทางบริหาร (la commission administrative paritaire) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการและผู้แทนข้าราชการในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าผู้ถูกกล่าวหา การตั้งคณะกรรมการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องกระทำในกรณีที่เป็นการลงโทษที่ไม่ร้ายแรง (ดักเตือน คำหาญ) ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับเชิญมาให้ความเห็นต่อหน้าคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการจะตรวจสอบรายงานความเห็นของการให้ลงโทษทางวินัยและพยานหลักฐานอย่างอื่นด้วยหลังจากนั้นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะให้ความเห็นว่าควรลงโทษสถานใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องผูกมัดสั่งลงโทษตามความเห็นของคณะกรรมการก็ได้ อย่่างไรก็ตาม มีน้อยกรณีมากที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษแตกต่างไปจากความเห็นของคณะกรรมการ

²⁵ พัฒน์พงศ์ อมรวัฒน์. (2559). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://wiki.kpi.ac.th/ประวัติและความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล>. [2559, 30 พฤศจิกายน].

สอบสวนทางวินัย แต่ในกรณีที่มีความเห็นแตกต่างไป ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้เหตุผลกับคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยด้วยกระบวนการสอบสวนดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักประกันให้แก่ข้าราชการที่ถูกสอบสวนว่ากระบวนการทางวินัยจะไม่มีลักษณะที่เร่งรีบจนเกินไป อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยที่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะสั่งพักราชการข้าราชการผู้นั้นได้ เป็นเวลาไม่เกินกว่า 4 เดือน โดยข้าราชการผู้นั้นยังมีสิทธิรับเงินเดือนต่อไป การสั่งพักราชการในระหว่างถูกสอบสวนไม่ถือเป็นโทษทางวินัยแต่เป็นมาตรการที่ทำให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติราชการเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปได้อย่างเต็มที่ การสั่งพักงานระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่สามารถฟ้องร้องให้ศาลปกครองเพิกถอนได้ สำหรับตำแหน่งของผู้ถูกพักงานจะมีผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งแทนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ถ้ามีการชี้ขาดว่าไม่ได้กระทำความผิดทางวินัยก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่ไม่มีสิทธิกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมที่มีผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วก็จะส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งก็คือผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้ส่งลงโทษทางวินัย ผู้บังคับบัญชามีอิสระที่จะลงโทษทางวินัยได้ แต่การส่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่จะต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผลของการส่งลงโทษโดยศาลปกครองมีอำนาจในการตรวจสอบคำสั่งดังกล่าวได้ ซึ่งศาลปกครองจะตรวจสอบว่าการลงโทษทางวินัยนั้นจะต้องได้สัดส่วนกับความผิด

3) การอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครอง

คำสั่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลบังคับทันที ข้าราชการผู้ถูกลงโทษมีสิทธิในการอุทธรณ์ใน 2 กรณี²⁶ คือ

การอุทธรณ์ต่อผู้ออกคำสั่งลงโทษ (le recours gracieux) หรืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ออกคำสั่งลงโทษก็ได้ (le recours hiérarchique) ผู้ออกคำสั่งลงโทษหรือผู้บังคับบัญชาของผู้ออกคำสั่งลงโทษมีอำนาจสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษในกรณีที่คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือจะยืนยันคำสั่งลงโทษดังกล่าวก็ได้ แต่ไม่มีสิทธิเพิ่มโทษแต่ประการใด การอุทธรณ์ในกรณีนี้มีผลค่อนข้างน้อยและไม่ทำให้คำสั่งลงโทษสะดุดหยุดลงแต่ประการใด

การอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองประการที่สอง ซึ่งใช้กับกรณีการสั่งลงโทษในกลุ่มที่สองขึ้นไปข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัยอาจอุทธรณ์ต่อสภาชั้นสูงของข้าราชการของรัฐ (le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat) ได้ คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานต่างๆ และจะทำความเห็นเสนอแนะต่อผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยข้อเสนอนั้นอาจจะเป็นการยืนยันคำสั่งลงโทษ หรือให้ความเห็นว่าควรลดโทษหรือยกเลิก

²⁶ อุดม รัฐอมฤต และคณะ. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 1. หน้า 76.

โทษทางวินัยก็ได้ แต่ความเห็นดังกล่าวไม่ผูกพันผู้มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษแต่ประการใด การอุทธรณ์นี้ศาลปกครองไม่ถือว่าเป็นขั้นตอนที่บังคับก่อนที่จะไปฟ้องศาลปกครองได้

4) การฟ้องศาลปกครอง

คำสั่งลงโทษทางวินัย ถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิของข้าราชการ ดังนั้นข้าราชการสามารถฟ้องศาลปกครองว่าคำสั่งลงโทษดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้ศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้

คำสั่งลงโทษทางวินัยอาจไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเหตุที่ผู้ออกคำสั่งไม่มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น ผู้ออกคำสั่งไม่ใช่ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือกระบวนกรสอบสวนทางวินัย ไม่เป็นไปตามแบบหรือขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ ศาลปกครองยังทำการตรวจสอบว่าผู้บังคับบัญชากระทำการที่บิดเบือนอำนาจหรือไม่ เช่น ผู้บังคับบัญชาส่งย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำรงตำแหน่งอื่น เพื่อให้มีผลเป็นการลงโทษทางวินัย ทั้งที่การส่งย้ายดังกล่าวไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนกรลงโทษทางวินัยแต่ประการใด นอกจากนี้ ศาลปกครองยังทำการตรวจสอบด้วยว่า ข้อเท็จจริงที่เป็นฐานของการลงโทษทางวินัยเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ข้อเท็จจริงดังกล่าวถือเป็นความผิดทางวินัยที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงตลอดถึงการตรวจสอบว่าโทษที่ลงกับความผิดนั้นมีสัดส่วนกันหรือไม่

ในกรณีที่ศาลปกครองตัดสินว่าคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลปกครองจะสั่งเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ซึ่งเท่ากับว่าไม่มีการออกคำสั่งดังกล่าวเลย ข้าราชการดังกล่าวจะต้องกลับไปอยู่ในสถานะเดิมและมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายที่เกิดขึ้นได้ด้วย²⁷

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของประเทศไทย

กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบพิทักษ์คุณธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในที่นี้ผู้เขียนขอเสนอรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เคยบังคับใช้ในอดีต พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

²⁷ รัชชชัย วงศ์ก่า. อ่างแล้ว เจริญรอดที่ 3. หน้า 69.

3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550²⁸

สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เคยบังคับใช้ในอดีต ได้มีการกำหนดเรื่องของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวด 14 ซึ่งผู้เขียนขอกล่าวถึงรายละเอียด ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นรัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่น โดยมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ²⁹

นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะการบริหารงานบุคคลการเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วยนอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบรวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากันเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย³⁰

สำหรับประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าว

²⁸ ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ถูกยกเลิกโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557.

²⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 281.

³⁰ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 283.

ได้ด้วยในกรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควรและในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อน และการกระทำนั้นหรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปีเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น³¹

ในการแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล³²

อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปประจาริต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติการจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปประจาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย³³

3.2.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการสมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวโดยปรับบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหารผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมและผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็น

³¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 287.

³² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 288.

³³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 289.

เพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยมีให้เข้าชื้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมและมีให้เข้าชื้อนกับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงานตลอดจนกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเข้าสังกัดดำเนินการมากขึ้นจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้³⁴ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มีสาระสำคัญ ดังนี้

3.2.2.1 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “ก.พ.” ซึ่งประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานปลัดกระทรวงการคลังผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณและเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วและเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 7 คน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองและมีได้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งอยู่แล้ว³⁵ และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 3 ปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดและยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่อีกไม่น้อยกว่า 3 คนให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้³⁶

สำหรับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในด้านมาตรฐานค่าตอบแทนการบริหารและการพัฒนา

³⁴ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

³⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 6.

³⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 7.

ทรัพยากรบุคคลรวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

2) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่มค่าครองชีพสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม

3) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

4) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

5) ออกกฎ.พ.และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้กฎ.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

6) ติดตามและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหาผิดของ ก.พ. ตามข้อนี้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

7) กำกับดูแลติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรมเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการหรือให้ผู้แทนส่วนราชการข้าราชการหรือบุคคลใดๆมาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

8) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

9) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแลและการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงนักเรียนทุนของรัฐบาลและนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาทั้งนี้ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณประโยชน์ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

10) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิต่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนและการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

11) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

12) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปีเกิดและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นการออกกฎก.พ. ตาม (5) ในกรณีที่เหมาะสมควรให้สำนักงานก.พ. หรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย³⁷

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรียกโดยย่อว่า “สำนักงานก.พ.” โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีและสำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่³⁸ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย
- 2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวงกรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- 3) พัฒนาส่งเสริมวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับนโยบายยุทธศาสตร์ระบบหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
- 4) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน
- 6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- 7) จัดทำยุทธศาสตร์ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- 8) ส่งเสริมประสานงานเผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

³⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 8.

³⁸ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 13.

9) คำเนิการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (8)

10) คำเนิการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (9)

11) คำเนิการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนและการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

12) คำเนิการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรีหรือ ก.พ. มอบหมาย

3.2.2.2 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค.” ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 7 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามมาตรา 26 กรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลาให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค.³⁹ และผู้จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ต้องมีคุณสมบัติ⁴⁰ ดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- 3) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการรัฐคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

(2) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

(3) รับราชการหรือเคยรับราชการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่าหรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

³⁹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 24.

⁴⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 25.

(4) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า

(5) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด

(6) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษาและดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) มีอำนาจหน้าที่⁴¹ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นเพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114

(3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 123

(4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 126

(5) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(6) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนดเพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

3.2.2.3 วินัยและการรักษาวินัย

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้วต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย⁴² และข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ⁴³ นอกจากนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ⁴⁴ ดังต่อไปนี้

⁴¹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 31.

⁴² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 80.

⁴³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 81.

⁴⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 82.

- 1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบของทางราชการมติของคณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐบาลและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- 3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- 4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นและเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- 5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
- 6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
- 7) ต้องสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
- 8) ต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- 9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนกับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย
- 10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
- 11) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎก.พ.
อย่างไรก็ตาม ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ⁴⁵

ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบของทางราชการมติของคณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐบาลและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

⁴⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 82.

(4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นและเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(7) ต้องสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(8) ต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนกับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(11) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

อนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม⁴⁶ ดังต่อไปนี้

(1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการรายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(2) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(6) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

⁴⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 83.

(7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกดขี่หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(9) ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(10) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นที่ได้กล่าวมานี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย⁴⁷

นอกจากนี้การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้นี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง⁴⁸

(1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยทุจริต

(2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(5) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆอันเป็นกาไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(8) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสองและมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

⁴⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 84.

⁴⁸ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 85.

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัยโทษทางวินัยมี 5 สถาน⁴⁹ ดังต่อไปนี้

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

3.2.2.4 การอุทธรณ์

เมื่อผู้ที่ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง⁵⁰ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้⁵¹ เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยส่วนในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน 90 วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น⁵²

นอกจากนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจ⁵³ ดังต่อไปนี้

- 1) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.พ.ค. ภายในเวลาที่กำหนด
- 2) สั่งให้กระทรวงกรมส่วนราชการรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐรวมตลอดทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือส่งตัว

⁴⁹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 88.

⁵⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 122.

⁵¹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 115.

⁵² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 116.

⁵³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 117.

ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมาให้ถ้อยคำในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

3) มีคำสั่งให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของกระทรวงกรมส่วนราชการรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือนุคคลใดที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

4) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

5) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

3.2.2.5 การร้องทุกข์

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด 9 การอุทธรณ์ได้ผู้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้⁵⁴

สำหรับการร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ และการร้องทุกข์ที่เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเข้าสังกัดหรือนายกรัฐมนตรีให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. และเมื่อ ก.พ.ค. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้วให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีปลัดกระทรวงรัฐมนตรีเข้าสังกัดหรือนายกรัฐมนตรีแล้วแต่กรณีดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.⁵⁵

นอกจากนี้ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ยกคำร้องทุกข์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนดในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่งหรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. และในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมาย⁵⁶

⁵⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 122.

⁵⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 123.

⁵⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 124.

เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้⁵⁷

1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจหรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

2) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

4) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม 1) 2) หรือ 3) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ข้างต้นให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ส่วนการยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคัดค้านให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

3.2.3 พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

โดยที่สภาพัฒนาการซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวในการบริหารงานสมควรปรับปรุงฐานะของสภาพัฒนาการและการบริหารงานของสภาพัฒนาการเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้นรวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาพัฒนาการซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537⁵⁸ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

สำหรับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คนส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น⁵⁹

⁵⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. มาตรา 125.

⁵⁸ หมายเหตุท้าย พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537.

⁵⁹ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 45.

นอกจากนี้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่⁶⁰ ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น⁶¹ และบุคคลผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม⁶² ดังต่อไปนี้ด้วย

1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบลสมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภา

3) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบลสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นรองผู้บริหารท้องถิ่นหรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่นเพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

นอกจากนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง⁶³

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่⁶⁴ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

⁶⁰ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 46.

⁶¹ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 58.

⁶² พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 58/1.

⁶³ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 58/2.

⁶⁴ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 59.

2) สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก

องค์การบริหารส่วนตำบล

4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

นอกจากนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล⁶⁵

3.2.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นสมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรงและเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมสมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วยจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้⁶⁶ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น⁶⁷ ประกอบด้วย

1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นจำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคนดังนี้

⁶⁵ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. มาตรา 60.

⁶⁶ หมายเหตุท้าย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.

⁶⁷ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. มาตรา 25.

(1) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(2) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(3) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคลด้านระบอบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคนวิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณีเป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับคัดเลือกอีกได้และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง⁶⁸ ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคนและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

⁶⁸ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. มาตรา 26.

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคลด้านระบบราชการด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลการคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

อย่างไรก็ตาม วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณีเป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและให้อธิบดีกรมการปกครองแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

3.2.5 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย

และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดและอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 17 (8) ประกอบมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 11/2558 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2558 ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ไว้ ดังต่อไปนี้

3.2.5.1 สิทธิการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์

สำหรับสิทธิการอุทธรณ์ของพนักงานส่วนตำบลนั้น เมื่อผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้ และการพิจารณาอุทธรณ์ให้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ แต่หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน

ระยะเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกสองครั้งๆ ละไม่เกิน 30 วัน และให้บันทึกแสดง เหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย⁶⁹

นอกจากนี้ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้ผู้ทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใด ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้ง ผู้อุทธรณ์ และรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการ ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามบันทึกสรุป ประวัติและข้อเท็จจริง และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้⁷⁰ ส่วนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้ผู้ทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมี มติเป็นประการใด ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป ตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ และรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้อง เหมาะสม ตามบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติ แล้ว หากผู้อุทธรณ์เห็นว่ามติดังกล่าวขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้มี สิทธิร้องต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อดำเนินการตามมาตรา 19 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542⁷¹

อย่างไรก็ตาม การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ผู้ทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์ แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนมิได้ และการอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือแสดง ข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ ของผู้อุทธรณ์ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้อง

⁶⁹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 5.

⁷⁰ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 2.

⁷¹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 3.

ทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจา นั้นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์⁷² ซึ่งเพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่อง ๆ ไป⁷³ และผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

(4) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นคู่สมรสบุตร

ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

ในส่วนของการคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้าน อนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น จะถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอถอนตัว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

⁷² ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 6.

⁷³ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 7.

⁷⁴ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 8.

หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่า ข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมีให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า การให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะ จะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันทราบคำสั่งถ้าผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ และมีการแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบ กับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษ แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่งและถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรงและได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกลงโทษเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าว หรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้ทราบคำสั่งแล้ว⁷⁵

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทำความเห็น หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ⁷⁶

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นนอกเขตจังหวัด ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดนั้น ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นนอกเขตจังหวัด หลังจากที่ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิมยังมีได้มีมติตามข้อ 16 ให้ส่งเรื่อง

⁷⁵ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 9.

⁷⁶ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 12.

อุทธรณ์และเอกสารหลักฐานตามข้อ 15 ไปให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัด เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นนอกเขตจังหวัด หลังจากให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสังกัดเดิม ได้มีมติตามข้อ 16 แล้ว แต่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิม ยังมีคำสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น ให้ส่งเรื่องอุทธรณ์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมติที่ได้มีไปแล้ว และรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนั้น ไปให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัด เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์⁷⁷

นอกจากนี้ กรณีประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสืออุทธรณ์ที่ได้ยื่นหรือส่งแล้ว ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ สำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 20 และข้อ 22 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ไปยังประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายใน 7 วันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ และในกรณีที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัด ได้รับหนังสืออุทธรณ์ ให้ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์⁷⁸

การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 2 ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี พิจารณาจากสำนวนการสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 20 และข้อ 22 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้ และในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแสดงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการแสดงการณ์ด้วยวาจา ไม่จำเป็นแก่การพิจารณา

⁷⁷ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 13.

⁷⁸ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 14.

วินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้แจ้งการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้หากในกรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้พนักงานส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งลงโทษ หรือเพิ่มโทษหรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้⁷⁹

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้าคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีมติแจ้งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว⁸⁰

- (1) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์
- (2) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น
- (3) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง
- (4) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่งงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้
- (5) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ
- (6) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

⁷⁹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 15.

⁸⁰ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 16.

(7) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแจ้งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ 22 วรรคสาม ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ในกรณีที่เห็นว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 22 และตามหมวด 4 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัยแล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตาม ข้อ 68 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ต่อไป

(8) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมโดยเห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีกรณีที่เหมาะสมแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือให้ออกจากราชการ ตามข้อ 3 (4) ข้อ 4 หรือ ข้อ 5 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการให้นำ (7) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(9) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาอุทธรณ์ แต่จะมีมติตาม (2) หรือ

(8) มิได้ และถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตาย จะมีมติตาม (7) มิได้ด้วย

ในกรณีที่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกันและเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้มีมติแล้วให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว⁸¹ ส่วนในกรณีประธานกรรมการบริหาร

⁸¹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 18.

องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าสังกัดตั้งตามข้อ 18 แล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้⁸² และการนับระยะเวลาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดท้าย ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา⁸³

3.2.5.2 การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบลนั้น เมื่อผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุใดๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนด และการร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และให้นำความในเรื่องอุทธรณ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม⁸⁴ นอกจากนี้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน ผู้นั้นอาจร้องทุกข์เพื่อขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจได้ ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ตามหมวด 1 ซึ่งต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ตามที่กำหนดในหมวดนั้น และการร้องทุกข์ดังกล่าวถ้าเกิดในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีใช้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หากผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ให้ดำเนินการร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใด ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น มติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ถือเป็นที่สุด⁸⁵

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจ

⁸² ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 19.

⁸³ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 20.

⁸⁴ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 21.

⁸⁵ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 26.

ฉะนั้น เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน ไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหที่เกิดขึ้นใน ขั้นต้นถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์⁸⁶ และการร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเอง เท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และให้ร้องทุกข์เป็น หนังสือ⁸⁷ ทั้งนี้ หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ หน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิด ความ คับข้องใจต่อตนอย่างไร และความประสงค์ของการร้องทุกข์ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะ แลกเปลี่ยนด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็น หนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณีเริ่มพิจารณาเรื่อง ร้องทุกข์ โดยยื่นหรือส่งต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยตรง⁸⁸

อย่างไรก็ดี ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณา อุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุ อย่างหนึ่งอย่างใด⁸⁹ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- 2) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์
- 3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์

⁸⁶ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 23.

⁸⁷ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 24.

⁸⁸ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 25.

⁸⁹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการ ดำเนินการทางวินัย. ข้อ 26.

4) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

การคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และเมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้าน อนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นจะขอถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นจะขอถอนตัวให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอถอนตัว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบและมีให้ร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น เว้นแต่ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า การให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้

นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลา^{๙๐} ให้ดำเนินการดังนี้

1) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งแล้วบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์และถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือ ส่งสำเนาคำสั่งทางราชการ ลงทะเบียนตอบรับ ไปให้ผู้ถูกสั่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกสั่งเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกสั่งได้รับเอกสารดังกล่าว หรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้ทราบคำสั่งแล้ว

^{๙๐} ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 27.

2) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือควร ได้ทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ผู้ร้องทุกข์

3) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควร ได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ผู้ร้องทุกข์

สำหรับการร้องทุกข์ให้ทำหนังสือร้องทุกข์ถึงประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยออกนามจังหวัด และยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับผ่านประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ⁹¹ โดยให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์⁹² และในกรณีที่มิใช่ผู้นำหนังสือร้องทุกข์มาขึ้นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือ ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์ ส่วนในกรณีที่ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการ ไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการ ไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์⁹³

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี จะเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้

อนึ่ง ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการ

⁹¹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 28.

⁹² ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 30 วรรคสอง.

⁹³ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 28.

พิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาเสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนพิจารณาเสร็จสิ้น หรือคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ก่อนทำความเห็น หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนพิจารณามีมติ แล้วแต่กรณี เมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันระงับ⁹⁴

เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์แล้ว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว และให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปเพื่อประกอบการพิจารณาภายใน 7 วันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ⁹⁵

การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำ หรือชี้แจง ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้และในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจา ไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้แจ้งการแถลงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้ ส่วนในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้พนักงานส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้น ได้ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ร้องทุกข์ได้⁹⁶

⁹⁴ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 29.

⁹⁵ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 30.

⁹⁶ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย. ข้อ 31.

ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเอกสารหลักฐานตามข้อ 30 แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย และในกรณีที่ขยายเวลาแล้ว การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุมด้วย⁹⁷ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว⁹⁸

1) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

2) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

3) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วนและไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

4) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติตามข้อ 33 แล้วให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรก ที่ทำได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือ โดยเร็ว⁹⁹ และในส่วนของกรนับระยะเวลาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวัน

⁹⁷ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 32.

⁹⁸ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 33.

⁹⁹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 34.

เริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา¹⁰⁰

นอกจากนี้ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาไว้แล้วก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นยังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติต่อไป¹⁰¹

¹⁰⁰ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 35.

¹⁰¹ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย. ข้อ 36.