

บทที่ 3

กฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัย ของข้าราชการในต่างประเทศ

กับข้าราชการตำรวจและข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย

การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย การบริหารงานบุคคลมีหลายประเภท เช่น การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจนการควบคุมการทำงานบุคคลในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเป็นไปตามหลักจริยธรรม หลักคุณธรรม ตลอดจนเป็นไปตามกฎหมาย ในระบบข้าราชการ การควบคุมการทำงานบุคคลในหน่วยงานนั้นจะอยู่ในรูปแบบของการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามวินัย ระเบียบ แบบแผน ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ หากข้าราชการผู้ใดปฏิบัติไม่ถูกต้องไม่เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนด อาจถูกผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการผู้นั้นได้

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการถือเป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาพบว่าการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น มีหลายลักษณะ บางกรณีอาจแบ่งออกเป็นโทษวินัยร้ายแรง กับโทษวินัยไม่ร้ายแรงตามแต่ละหน่วยงานจะกำหนดไว้ และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยจะได้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาที่อาจทำได้โดยการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชา การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการแต่ละหน่วยงานก็มีลักษณะแตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงาน หรือองค์กรจะกำหนด เพื่อนำมาปรับใช้การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย ผู้เขียนจึงขอกล่าวถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการในต่างประเทศกับข้าราชการตำรวจในประเทศไทยและข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

3.1 กฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการในต่างประเทศ

กฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการในต่างประเทศจะขอกกล่าวถึง ประเทศที่มีการบริหารงานบุคคลหรือการดำเนินการทางวินัยที่มีองค์กรกลางมีความ

เป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายอื่นๆ ได้ ประกอบด้วย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศอังกฤษ เพื่อมาศึกษา และนำมาปรับใช้กับระบบการอุทธรณ์การดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการตำรวจในประเทศไทยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการอุทธรณ์คดีวินัยแก่ข้าราชการตำรวจในประเทศไทยต่อไป มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการ ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น กระทำโดยคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง เป็นไปตามระบบพิทักษ์คุณธรรม ซึ่งคณะกรรมการอิสระที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการ เรียกว่า “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา” (U.S. Merit Systems Protection Board)

3.1.1.1 องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการในประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีลักษณะเป็นองค์กรอิสระกึ่งตุลาการ ผู้ที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมจะได้รับการคุ้มครองจากรัฐว่าการกระทำของตนจะไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง โดยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประกอบด้วย

- 1) ประธานทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดี และเป็นหัวหน้าคณะผู้บริหาร รับผิดชอบบริหารหน่วยงานด้วย
- 2) รองประธานทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดี
- 3) กรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดี

กฎหมาย Civil Service Reform Act 1978 ได้กำหนดให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดี ตามที่วุฒิสภาเสนอ โดยคณะกรรมการต้องประกอบด้วยกรรมการจากสองพรรคการเมือง และห้ามกรรมการดำรงตำแหน่งอื่นในราช การ เว้นแต่ตำแหน่งที่ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือตำแหน่งที่แต่งตั้งตามคำสั่งของประธานาธิบดี นอกจากนี้ ประธานาธิบดีไม่สามารถที่จะปลดกรรมการได้ เว้นแต่กรรมการไม่มีประสิทธิภาพ ละทิ้งหน้าที่ หรือประพฤติมิชอบ ¹¹⁴ เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นหลักประกันการทำงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมพอสมควร โดยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีวาระการดำรงตำแหน่ง 7 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งได้เพียง 1 วาระเท่านั้นและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา การทำงานของ

¹¹⁴ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก. รายงานผลการศึกษาวินิจฉัยแบบสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการรองรับการดำเนินงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (น.20), 2551.

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมจะมีรูปแบบคล้ายกับการทำงานระบบศาลซึ่งมีความเป็นอิสระ
นั่นเอง

ปัจจุบัน คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่
สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมอยู่ทั้งหมดประมาณ 230 คน โดย
ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลคำร้องของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมาณ 1.8 ล้านคน โดยจำนวนเจ้าหน้าที่ 230
คนนี้ สามารถแบ่งออกไปผู้ที่ทำหน้าที่ตุลาการวินิจฉัยคดี จำนวน 61 คน กับนิติกรผู้ช่วย จำนวน 40
คน ซึ่งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมนี้ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี และมี
สำนักงาน 5 ภาค ได้แก่ Atlanta Regional Office, Central Regional Office, Washington DC
Regional Office, Northeastern Regional Office และ Western Regional Office

3.1.1.2 ลักษณะของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมก่อตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองระบบคุณธรรมของรัฐบาล
กลางจากการกระทำที่ไม่ถูกต้องต่อข้าราชการ โดยเน้นให้ความคุ้มครอง ข้าราชการจากการบริหาร
จัดการไม่ถูกต้องของหน่วยงานฝ่ายบริหารเพื่อเป็นหลักประกันว่าหน่วยงานข้าราชการจะปฏิบัติให้
สอดคล้องกับหลักการของระบบคุณธรรม โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบ
คุณธรรมสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ กฎหมาย Civil Service Reform
Act 1978 หรือเรียกว่า “CSRA” ได้บัญญัติให้หน่วยงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ
“MSPB” มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง และวินิจฉัยคำอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ
ส่วนสหพันธรัฐเกี่ยวกับการกระทำทางการบริหารงาน บุคคลของรัฐ คำอุทธรณ์ที่เคยอุทธรณ์ไปยัง
หน่วยงาน “Civil Service Commission” (หรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งปัจจุบันได้ถูก
ยกเลิกไปแล้ว) รวมถึงคำอุทธรณ์เกี่ยวกับการกระทำอื่น ๆ ของหน่วยงานรัฐตามที่กฎหมาย
“CSRA” กำหนดให้ต้องอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB”

(2) มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์บางเรื่องที่ได้กำหนดไว้ใน
ระเบียบข้อบังคับหน่วยงาน “OPM” ให้ต้องอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB”

(3) ไต่สวนข้อเท็จจริงและวินิจฉัยกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญซึ่งนำเข้าสู่การพิจารณา
จากสำนักงานให้คำปรึกษาเฉพาะ ในกรณีข้อกล่าวหาเกี่ยวกับ การกระทำที่ฝ่าฝืนระบบคุณธรรม
และกรณีอื่นๆ ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาภายใต้อำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการ

(4) ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับระบบราชการ และระบบคุณธรรม ในหน่วยงานราชการต่างๆ เพื่อศึกษาว่าหน่วยงานเหล่านั้นมีการดำเนินการที่ผิดไปจากหลักปฏิบัติ ด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่

(5) ติดตามตรวจสอบดำเนินการที่สำคัญของสำนักงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และไม่ให้มีการดำเนินการที่ผิดไปจากหลักปฏิบัติ ทางการบริหารงานบุคคล¹⁵

2) อำนาจหน้าที่อื่นๆ¹¹⁵

นอกจากอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคำอุทธรณ์ ดังกล่าวข้างต้นแล้วหน่วยงาน “MSPB” ยังมีอำนาจอื่น ๆ เช่น

(1) รับฟังและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น คำร้องเกี่ยวกับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย หรือคำร้องเกี่ยวกับคำสั่งทางปกครอง

(2) วินิจฉัยคดีที่ Special Counsel เป็นผู้ฟ้องคดีกรณีมีการกระทำการทาง การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ต้องห้ามและที่ขัดกับกฎหมาย Hatch Act

(3) ทบทวนกฎระเบียบที่ออกโดย Office of Personnel Management ว่า สอดคล้องกับหลักการของระบบคุณธรรมหรือไม่

(4) จัดทำรายงานเสนอประธานาธิบดีและรัฐสภา ว่าระบบกา ารบริหาร ทรัพยากรบุคคลของรัฐเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม ปลอดจากพฤติกรรมต้องห้าม หรือไม่ประการใด

(5) ออกหมายเรียกให้บุคคลมาเป็นพยาน มาให้การ ส่งเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อประกอบการพิจารณา

(6) สั่งให้หน่วยงานของรัฐให้ความคุ้มครองผู้ให้การหรือพยาน

(7) สั่งให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติตามคำสั่งหรือมติ ของ MSPB

(8) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องเรียนของพนักงานตามที่มีกฎหมายอื่นให้อำนาจ ไว้

คดีที่ร้องเรียนต่อหน่วยงาน “MSPB” โดยส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่อุทธรณ์เกี่ยวกับความมิ ชอบด้วยกฎหมายของการกระทำการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐ ทั้งนี้ เรื่องที่มีการ อุทธรณ์ขึ้นมามากที่สุดนั้น มักจะเกี่ยวกับการสั่งปลดออกจากตำแหน่งโดยมิชอบด้วยการสั่งพักงาน นานเกินกว่า 14 วันโดยมิชอบ การสั่งลดตำแหน่งหรือลดขั้นเงินเดือนโดยมิชอบหรือการสั่งไม่

¹¹⁵ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เล่มเดิม (น.70-71).

อนุญาตให้ลาพักผ่อนโดยมิชอบ ส่วนเรื่องที่มีการร้องเรียนเป็นอันดับรองลงมาจะเป็นการอุทธรณ์คำสั่งของหน่วยงาน “OPM” เกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุ นอกจากนั้นแล้วจะเป็นคดีอย่างอื่น เช่น การอุทธรณ์เกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งของหน่วยงาน “OPM” การอุทธรณ์เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานของหน่วยงาน “OPM” เช่น การกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือวิธีการทดสอบหรือการประเมินผลการทำงาน เป็นต้น

กรณีคดีที่มีการอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” มีประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการเลือกปฏิบัติของหน่วยงานรัฐ (issue of discrimination) ผู้อุทธรณ์ซึ่งไม่พอใจในผลของคำสั่ง/คำวินิจฉัยของหน่วยงาน “MSPB” ดังกล่าว มีสิทธิจะร้องขอให้หน่วยงาน “Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)” เข้ามาพิจารณาทบทวนคำสั่ง/คำวินิจฉัยของหน่วยงาน “MSPB” ได้และหากผลของคำวินิจฉัยของหน่วยงาน “EEOC” ขัดกับคำสั่ง / คำวินิจฉัยของหน่วยงาน “MSPB” คดีดังกล่าวจะถูกส่งต่อไปยัง “Special Panel” หรือคณะกรรมการพิเศษ เพื่อดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดต่อไป

อย่างไรก็ตามไม่ใช่ข้าราชการทุกคนจะใช้สิทธิอุทธรณ์มายังหน่วยงาน Merit System Protection Board การจะใช้สิทธิอุทธรณ์จะเกิดขึ้นต่อเมื่อกฎหมายกำหนดคุณสมบัติ ของผู้มีสิทธิอุทธรณ์เอาไว้โดยเฉพาะเช่น ผู้อุทธรณ์จะต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุโดยการแข่งขันและผ่านการทดลองงานแล้ว หรือมีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานไปรษณีย์ระดับผู้ควบคุมงาน (Supervisor)/ผู้จัดการ (manager) ที่มีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เป็นต้น หรือกรณีที่มีการอุทธรณ์คำสั่งมายัง “MSPB” โดยตรงหรือเกิดจากการริเริ่มพิจารณาของคณะกรรมการเอง แต่ต้องเป็นไปตามที่ The Civil Service Reform Act 1978 กำหนดไว้เท่านั้น

3.1.1.3 กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

วิธีการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีลักษณะดังต่อไปนี้¹¹⁶

1) คำอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือและมีเนื้อหาที่มีสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสะดวกของผู้อุทธรณ์อาจใช้แบบฟอร์มที่สำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม นอกไปจากข้อมูลสำคัญต่างๆ ที่จะต้องแจ้งแล้ว ผู้อุทธรณ์จะต้องส่งคำสั่งใดๆ ที่มีผลกระทบและเป็นเหตุให้ยื่นอุทธรณ์

2) ต้องยื่นคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คำสั่งหรือการกระทำที่ถูกละเมิดมีผลใช้บังคับ หรือสามสิบวันนับแต่ได้รับคำสั่ง แล้วแต่กรณีไหนจะยาวกว่ากัน

¹¹⁶ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมสหรัฐอเมริกา ,บทความทางวิชาการ สำนักวิชาการและความร่วมมือระหว่างประเทศ (น.7-9), โดย เพ็ญภา พจมานวงษ์ และ นวพรพล ไชยศิริ, 2555, กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลปกครอง.

3) ถ้าผู้อุทธรณ์ และหน่วยงานได้ตกลงจะระงับข้อพิพาทด้วยวิธีทางเลือกอื่น (an alternative dispute resolution) ก่อนยื่นอุทธรณ์ ให้ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ออกไปอีกสามสิบวัน

4) ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อสำนักงานภูมิภาค หรือสำนักงานสาขาในท้องที่มีคำสั่งเกิดขึ้น การยื่นคำอุทธรณ์อาจส่ง ทางไปรษณีย์ แฟกซ์ หรือด้วยตนเอง หรืออาจยื่นอุทธรณ์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ website ของสำนักงานคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

5) ผู้อุทธรณ์อาจแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม การแต่งตั้งผู้แทนให้ทำเป็นหนังสือด้วย ในกรณี ยื่นอุทธรณ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อาจแต่งตั้งผู้แทนไปในคราวเดียวกันก็ได้

6) เมื่อมีการยื่นอุทธรณ์เสร็จสิ้น จะมีคำสั่งแต่งตั้ง the administrative judge ขึ้นคนหนึ่งรับผิดชอบ และบุคคลนี้จะได้มีการแจ้งการแต่งตั้งดังกล่าวไปยังคู่กรณีทั้งสองฝ่าย รวมถึงผู้แทนในคดี (ถ้ามี) พร้อมกันนี้จะได้มีการส่งสำเนาคำอุทธรณ์ รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังหน่วยงานที่เป็นคู่กรณีให้ชี้แจงข้อความที่แสดงเหตุผลของการกระทำที่ถูกละเมิดกลับมาภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแจ้งข้างต้น โดยหากคำอุทธรณ์มีประเด็นเกี่ยวกับอายุความการยื่นอุทธรณ์หรือขอบอำนาจในการพิจารณา จะมีการส่งไปยังผู้อุทธรณ์ให้อธิบายชี้แจงกลับมาด้วย

7) ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอให้มีการนั่งพิจารณา เพื่อนำเสนอพยานหลักฐาน พยานบุคคล แต่ผู้อุทธรณ์อาจไม่ใช้สิทธิดังกล่าว โดยขอให้พิจารณาวินิจฉัยจากเอกสารหลักฐานเป็นหนังสือก็ได้ การนั่งพิจารณาอาจดำเนินการผ่านระบบโทรศัพท์ หรือวิดีโอคอนเฟอเรนซ์

8) เมื่อได้พิจารณาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง the administrative judge จะมีคำวินิจฉัยเบื้องต้น โดยคำวินิจฉัยต้องระบุประเด็นที่สำคัญทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายข้อสรุปเกี่ยวกับพยานหลักฐาน รวมตลอดถึงข้อวินิจฉัยทางกฎหมายและเหตุผลที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย โดยเรื่องที่สามารถฟ้องร้องต่อ “MSPB” นั้น “MSPB” จะรับพิจารณาคำร้องหรืออุทธรณ์ไว้พิจารณา มี 2 กรณี คือ 1) เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย 2) ผู้ยื่นคำร้องหรืออุทธรณ์ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

9) เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ยื่นคำร้องด้วยตนเอง โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรยื่นต่อสำนักงานภาคของ “MSPB” ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติราชการอยู่ในขณะเกิดเหตุ แต่ต้องส่งภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

10) การยื่นคำร้องโดย Special Counsel ในกรณีเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบุคคลที่ต้องห้ามซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถร้องขอให้ Special Counsel เป็นผู้ฟ้องร้องแทน และ

หาก Special Counsel ไม่ดำเนินการฟ้องร้องแทนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวมีสิทธิยื่นฟ้อง “MSPB” โดยตรงได้ตาม “Whistleblower Protection Act 1989”

11) เมื่อสำนักงานภาคของ “MSPB” ได้รับรองแล้ว จะมอบหมายให้ตุลาการศาลปกครองเป็นผู้พิจารณาคดี โดยใช้กระบวนการพิจารณาได้ส่วนที่ถูกผู้ฟ้องคดีหรือหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่หาพยานหลักฐานมาหักล้างข้อหาตามคำร้อง มีการไต่สวน รับฟังคำชี้แจงของผู้ร้องแล้ว จึงจะพิจารณาคัดสินคดี และหากกรณีไม่อุทธรณ์คำตัดสินชี้ขาดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบผลถือว่าคำตัดสินนั้นถึงที่สุด และในกรณีที่มีการอุทธรณ์เรื่องจะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ “MSPB” ณ กรุงวอชิงตัน มติของ “MSPB” ถือเป็นสิ้นสุดในกระบวนการของฝ่ายบริหารเจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ไม่พอใจผลการตัดสิน สามารถยื่นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ (United States Court Of Appeals for the Federal Circuit) ได้ โดยใช้แบบฟอร์มของหน่วยงาน “MSPB”

ข้อยกเว้นการอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” ที่ต้องกระทำภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งของหน่วยงาน หรือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับ มีดังนี้

ก. กรณีเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการเปิดเผยข้อมูลหรือร้องเรียนการกระทำที่ไม่ชอบของหน่วยงานรัฐต่อรัฐบาล บุคคลนั้นจะต้องยื่นคำร้องไปยังหน่วยงาน “OSC” ก่อน หากหน่วยงาน “OSC” มีคำสั่งไม่รับคำร้อง จึงจะมีสิทธิอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” ได้ ทั้งนี้ การอุทธรณ์ดังกล่าวจะต้องดำเนินการภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งของหน่วยงาน “OSC” หรือภายใน 65 วัน นับแต่วันที่หน่วยงาน “OSC” มีคำสั่งไม่รับคำร้องทุกข์ ซึ่งแล้วแต่ว่าวันไหนจะเป็นวันหลังสุด

ข. กรณีตามกฎหมาย “Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA)” นั้น จะไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” แต่อย่างใด

ค. กรณีตามกฎหมาย “Veterans Employment Opportunities Act (VEOA)” ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะต้องยื่นคำร้อง “Secretary of Labor” เพื่อให้พิจารณาและดำเนินการแก้ไขปัญหาพิพาทภายในระยะเวลา 60 วันก่อน หลังจากนั้นในวันที่ 61 บุคคลดังกล่าวจึงจะมีสิทธิอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” ได้อย่างไรก็ตามหาก “Secretary of Labor” ได้แจ้งว่าไม่อาจดำเนินการแก้ปัญหาก็พิพาทดังกล่าวให้ได้ บุคคลนั้นจะต้องอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

เมื่อหน่วยงาน “MSPB” ได้รับคำอุทธรณ์แล้ว จะส่งคำอุทธรณ์ดังกล่าวแก่ Administrative Judge (AJ) หรือตุลาการคดีปกครอง เพื่อดำเนินการพิจารณา วินิจฉัยต่อไปโดยขั้นแรก “AJ” จะต้องพิจารณาก่อนว่าคำอุทธรณ์นั้นอยู่ในเขตอำนาจของหน่วยงาน “MSPB” และเป็น

การอุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ถ้าหากข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ชัดเจน “AJ” มีอำนาจที่จะออกหมายเรียกให้ผู้อุทธรณ์ชี้แจงข้อเท็จจริงและส่งเอกสารพยานหลักฐานเพิ่มเติมได้ จากนั้น “AJ” จะออกหมายเรียกให้หน่วยงานรัฐที่เป็นคู่กรณีพิพาททำคำให้การชี้แจงในประเด็นข้อพิพาท และ เปิดโอกาสให้คู่กรณีพิพาทแต่ละฝ่ายแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติม ทั้งนี้ คู่กรณีพิพาทอาจส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานโดยทางอินเทอร์เน็ตผ่านระบบ “E-Appeal Online” ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน “MSPB” หรืออาจเลือกให้วิธีการส่งเอกสารหลักฐานทางไปรษณีย์หรือการมาขึ้นเอกสารด้วยตนเองก็ได้ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำสั่ง / คำวินิจฉัยของ “AJ” ของหน่วยงาน “MSPB” บุคคลนั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่ง / คำวินิจฉัยนั้นไปยังศาลอุทธรณ์ส่วน “Federal Circuit” (ศาลอุทธรณ์ของสหรัฐแผนกคดีรัฐบาลกลาง) เพื่อขอให้ดำเนินการวินิจฉัยทบทวนคำสั่ง / คำวินิจฉัย (Judicial review) ของ “AJ” ดังกล่าวได้ แต่ถ้าคดีอุทธรณ์ต่อหน่วยงาน “MSPB” มีประเด็นร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติของหน่วยงานรวมอยู่ด้วยแล้วศาล ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์คดีดังกล่าวต้องเป็นศาล “District Court” เท่านั้น และการยื่นฟ้องคำวินิจฉัยของ “MSPB” จะสามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น สำหรับคดีที่หน่วยงาน “OSC” เป็นผู้ฟ้องคดีร้องคดี การอุทธรณ์คำสั่ง / คำวินิจฉัยของหน่วยงาน “MSPB” จะต้องอุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์ส่วน “Federal Circuit” เช่นกัน แต่ทั้งนี้ยังมีข้อยกเว้น คือ ถ้าหากคดีดังกล่าวเป็นคดีเกี่ยวกับกฎหมาย “Hatch Act” ที่มีเจ้าหน้าที่รัฐระดับท้องถิ่นหรือระดับมลรัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกันด้วยแล้ว เจ้าหน้าที่รัฐที่ได้รับเดือดร้อนเสียหาย จากคำสั่ง / คำวินิจฉัยของหน่วยงาน “MSPB” จะต้องอุทธรณ์ไปยังศาล “District Court” แทน

3.1.2 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้น ไม่มีองค์กรกลางในการทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์เป็นกรณีเฉพาะ แตกต่างกับประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการพิจารณาอุทธรณ์คดีวินัยจะเป็นไปตามหลักการทั่วไปของหลักการอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และกฎหมายวิธีพิจารณาคดีปกครอง อย่างไรก็ตามสามารถสรุปหลักการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ ดังนี้

3.1.2.1 องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนเยอรมนีกำหนดให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นเป็นอำนาจของรัฐมนตรีประจำกระทรวงเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ โดยรัฐมนตรีมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละกระทรวงและเป็นผู้รับผิดชอบทางการเมืองต่อนายกรัฐมนตรีและ

รัฐสภาโดยตรง¹¹⁷ อำนาจของรัฐมนตรีประจำกระทรวงนั้นสามารถโอนอำนาจดังกล่าวไปยังหน่วยงานในลำดับรองลงมาได้ และในทางปฏิบัติก็มักจะมีการโอนอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ไปยังหน่วยงานในลำดับรองลงมาเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐมนตรี ทั้งนี้ ข้าราชการผู้ใดประสงค์ใช้สิทธิอุทธรณ์จะต้องยื่นคำอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่ตนประสงค์จะได้แย้งเสียก่อน เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาอุทธรณ์แล้วไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์จึงจะส่งคำอุทธรณ์ต่อไปยังหน่วยงานอุทธรณ์ที่ได้รับ การโอนอำนาจมาจากรัฐมนตรีประจำกระทรวง ในระบบกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการอิสระขึ้นมาเพื่อวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการโดยเฉพาะดังเช่น คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่มีศาลวินัยเพื่อทำหน้าที่โดยเฉพาะ และมีพนักงานอัยการที่ว่าการเรื่องวินัยเป็นการเฉพาะ

กฎหมายว่าด้วยวินัยของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีใช้บังคับสำหรับ ข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นข้าราชการทหาร ซึ่งมีกฎหมายว่าด้วยวินัยทหารเป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ กฎหมายว่าด้วยวินัยของสหพันธ์ยังใช้บังคับกับข้าราชการบำนาญด้วย อันเป็นการ บังคับว่าแม้จะออกราชการแล้วแต่เมื่อยังต้องรับเงินจากการยังต้องอยู่ในกรอบแห่งวินัย เช่นเดียวกัน โดยแบ่งประเภทความผิดตามกฎหมายของสหพันธ์ออกเป็น 2 กลุ่ม¹¹⁸ ได้แก่

1) ข้าราชการประเภททั่วไป

ตามมาตรา 77 แห่งกฎหมายว่าด้วยข้าราชการของสหพันธ์ ได้กำหนดว่าข้าราชการที่ กระทำการอันเป็นการละเมิดหน้าที่ที่ผูกพันความเป็นข้าราชการถือว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำ ความผิดวินัย ในส่วนการกระทำที่อยู่นอกขอบเขตหน้าที่ราชการนั้นจะเป็นความผิดวินัยได้เฉพาะ กรณีที่การกระทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อความเคารพและความน่าเชื่อถือต่อตำแหน่ง หน้าที่หรือเกียรติยศของความเป็นข้าราชการ โดยหน้าที่ของข้าราชการอาจแบ่งได้ออกเป็น 9 เรื่อง ดังนี้

- (1) หน้าที่ทั่วไปของข้าราชการ
- (2) หน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- (3) ข้อจำกัดในการกระทำในนามของทางราชการ
- (4) หน้าที่ในการรักษาความลับของทางราชการ

¹¹⁷ การร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเยอรมัน (น.301), โดย คณันท์ ชัยชนะ , 2555, วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

¹¹⁸ โครงการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และการร้องทุกข์เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เล่ม 1. เล่มเดิม (น. 35).

(5) การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานราชการและการประกอบอาชีพหลังจากสิ้นสุดความเป็นข้าราชการ

- (6) ข้อห้ามในการรับสิ่งของต่าง ๆ
- (7) เวลาทำงาน
- (8) ที่พัก
- (9) เครื่องแบบ

โทษทางวินัยสำหรับข้าราชการทั่วไป มีดังนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ปรับ
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่มีสายงานเดียวกัน แต่มีขั้นเงินเดือนลดลง
- (5) ให้ออกจากราชการ

2) ข้าราชการประเภทบำนาญ

มาตรา 77 แห่งกฎหมายฉบับเดียวกันได้กำหนดลักษณะของการกระทำที่ถือว่าเป็นความผิดวินัยสำหรับข้าราชการบำนาญไว้ดังนี้

(1) กระทำการอันเป็นการต่อต้านหลักการพื้นฐานของเสรีประชาธิปไตยในความหมายของกฎหมายรัฐธรรมนูญ

(2) เข้าไปมีส่วนร่วมในความพยายามที่มีความมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำรงอยู่หรือต่อความมั่นคงปลอดภัยของสหพันธรัฐ

(3) กระทำการละเมิดหน้าที่ในการรักษาความลับของราชการ ละเมิดข้อห้ามที่ห้ามประกอบอาชีพ หรือละเมิดข้อห้ามที่ห้ามมิให้รับสิ่งของ

โดยข้าราชการบำนาญดังกล่าว โทษส่วนมากเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติของสหพันธ์ เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ

โทษทางวินัยสำหรับข้าราชการบำนาญ มีดังนี้¹¹⁹

- (1) ลดเบี้ย

3.1.2.2 ลักษณะอำนาจหน้าที่ขององค์กรวินัยยุติธรรม

หน่วยงานวินัยยุติธรรมมีอำนาจตรวจสอบทั้งในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายรวมไปถึงความเหมาะสมของมาตรการที่ถูกโต้แย้งด้วย และเมื่อมีความเห็นเป็นประการใด ก็สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามนั้นได้ทันทีด้วยตนเอง เช่น เพิกถอนคำสั่งทางปกครอง หรือออกคำสั่งทาง

¹¹⁹ แหล่งเดิม.

ปกครองที่ผู้ยื่นอุทธรณ์ต้องการ อำนาจของหน่วยงานวินิจฉัยอุทธรณ์ในการที่จะปฏิบัติหรือออกคำสั่งแทนผู้บังคับบัญชาคู่กรณีในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นผลอีกประการหนึ่งของการยื่นอุทธรณ์ เรียกว่า Devolutiveffekt ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ¹²⁰

3.1.2.3 กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1) สำหรับกระบวนการพิจารณาแบบเป็นทางการ คือ การเริ่มต้นกระบวนการพิจารณาด้วยการเสนอเรื่องของเจ้าหน้าที่ริเริ่มเรื่องทางวินัย คำร้องในการ เสนอเรื่องต่อศาลให้ส่งให้กับข้าราชการผู้นั้นและอัยการทางวินัยของสหพันธ์ด้วย

ในกระบวนการพิจารณาแบบเป็นทางการ แยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงกับส่วนที่เป็นการพิจารณาในศาล โดยมาตรา 41 BDO กำหนดให้มีศาลวินัยของสหพันธ์ขึ้นสำหรับกระบวนการพิจารณาแบบเป็นทางการ

กระบวนการพิจารณาแบบเป็นทางการ กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าหากจะมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของศาลวินัยของสหพันธ์ ก็ให้ผู้ทูลฎีกาไปยังศาลปกครองของสหพันธ์

2) สำหรับกระบวนการพิจารณาแบบไม่เป็นทางการ (มาตรา 26 BDO) คือ ในกรณีที่มิใช่ข้อเท็จจริงที่ก่อให้เกิดความสงสัยว่าจะมีการกระทำความผิดที่เป็นโทษทางวินัยหรือไม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นดำเนินการสอบสวนเพื่อให้เกิดความชัดเจน รวมถึงพิจารณาพฤติการณ์ที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่การลงโทษทางวินัยด้วย

ในชั้นสอบสวน หากการสอบสวนจะไม่เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องเปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการผู้นั้นได้มีโอกาสชี้แจงแสดงเหตุผลด้วย ก่อนการเปิดรับฟังความในครั้งแรกจะต้องให้ข้าราชการผู้นั้นทราบถึงข้อหาของเขาด้วย และต้องแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วยว่าตนอาจให้ความเห็นโดยวาจาหรือโดยลายลักษณ์อักษรหรือไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ ก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องถามข้าราชการผู้นั้นด้วยว่าต้องการที่ปรึกษาหรือไม่

ผลการสอบสวนให้แจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นและอัยการสำหรับเรื่องวินัยของสหพันธ์ได้ทราบข้าราชการผู้นั้นอาจยื่นคำร้องขอให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปได้ ให้หัวหน้าของหน่วยงานนั้นเป็นผู้ มีอำนาจวินิจฉัยว่าจะให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปหรือไม่ หากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่อาจจะลงโทษทางวินัยได้ ก็ให้ยุติการสอบสวนเสีย แต่การให้ยุติการสอบสวนไม่ผูกพันผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปที่มีอำนาจลงโทษได้ หรือเจ้าหน้าที่ริเริ่มกระบวนการพิจารณาแบบเป็นทางการอาจดำเนินการตามกระบวนการต่อไปได้

¹²⁰ โดย คณันท์ ชัยชนะ, สืบค้นวันที่ 20 เมษายน 2557. จาก <http://www.pub-law.net/publaw/view.aspx?id=1583>.

หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผลการสอบสวนเป็นกรณีที่จะส่งลงโทษทางวินัยได้ให้ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือให้ดำเนินการสอบสวนการพิจารณาแบบเป็นทางการได้หรืออาจเสนอเรื่องเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลำดับสูงขึ้นไปพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งลงโทษทางวินัยตามกระบวนการนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษได้ 2 สถานเท่านั้น คือ โทษภาคทัณฑ์ หรือโทษปรับ

กระบวนการพิจารณาแบบไม่เป็นทางการ หากข้าราชการประสงค์จะโต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยให้ได้แย้งไปยังผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่ง ดังกล่าวภายใน 2 สัปดาห์นับจากได้รับคำสั่งดังกล่าวและ ผู้บังคับบัญชาที่รับเรื่องจะต้องส่งเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาสูงสุด หรือผู้บังคับบัญชาที่มีการกำหนดให้มีอำนาจในการวินิจฉัยเรื่องนั้นๆ ภายใน 1 สัปดาห์ และเมื่อได้มีการวินิจฉัยอุทธรณ์คำโต้แย้งของข้าราชการแล้ว หากข้าราชการผู้นั้นยังไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ก็อาจเสนอเรื่องไปยังศาลวินัยแห่งสหพันธ์ได้ภายในระยะเวลา 1 เดือน โดยศาลจะต้องเปิดโอกาสให้อัยการในเรื่องทางวินัยให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวด้วย

3.1.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่ปกครองในรูปแบบของรัฐเป็นรัฐเดี่ยว ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา มีองค์พระจักรพรรดิทรงเป็นพระประมุข มีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำในการบริหารประเทศ มีการจัดโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 2 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง และการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะดังต่อไปนี้

3.1.3.1 องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

องค์กรที่ทำหน้าที่ในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการ คือ National Personnel Authority หรือ “NPA” ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐบาลญี่ปุ่น จัดตั้งขึ้นภายใต้อำนาจของคณะรัฐมนตรี¹²¹ “NPA” ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะองค์กรอิสระแต่อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำในการพัฒนาฝ่ายบุคคลการให้ค่าตอบแทนและเงื่อนไขสภาพการทำงานอื่นๆ เช่นการแบ่งประเภทของตำแหน่งการสอบบุคคลเข้ารับราชการการแต่งตั้งการปลดออกการฝึกอบรมการกำหนดโทษทางวินัยการร้องทุกข์และกรณี

¹²¹ National Public Service Law มาตรา 3, อ้างในรายงานเรื่อง โครงการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และการร้องทุกข์เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เล่ม 1. เล่มเดิม (น. 46).

อื่นๆที่เกี่ยวกับการรักษาความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลและคุ้มครองผลประโยชน์ของข้าราชการ¹²²

คณะกรรมการของ “NPA” ประกอบด้วย กรรมการจำนวน 3 คน แต่งตั้งโดย คณะรัฐมนตรีด้วยความเห็นชอบของสภา Diet จากบุคคลที่มีอายุไม่น้อยกว่า 35 ปีที่มีคุณธรรมและ ความเป็นกลางสูงหนึ่งในคณะกรรมการทั้ง 3 คนนี้จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานโดยมี วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปีและอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้อีกแต่รวมกันแล้วจะอยู่ ใน ตำแหน่งได้ไม่เกิน 12 ปี¹²³ “NPA” ยังอาจแต่งตั้ง Director-General เป็นผู้ช่วยในการบริหารและ ควบคุมดูแลกิจการของ NPA และมีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานรับพนักงานใหม่มอบหมายงานแก่ พนักงานของ “NPA”¹²⁴ นอกจากนั้น “NPA” ยังอาจแต่งตั้งตำแหน่งเลขาธิการและที่ปรึกษาทาง กฎหมายได้ภายใต้เขตอำนาจของ “NPA”¹²⁵

เมื่อข้าราชการถูก “NPA” ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย และจะได้แย้งคำสั่งดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยยื่นข้อโต้แย้งต่อ “NPA” และ “NPA” จะจัดตั้ง Board of Equity ขึ้น เพื่อทำ หน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง การจัดตั้ง Board of Equity จะจัดตั้งขึ้นในแต่ละคดีซึ่ง Board of Equity นี้จะทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงในคดีโดยวิธีไต่สวนโดย NPA จะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกการกระทำนั้นๆ ในระบบอุทธรณ์นี้เป็นการใช้อำนาจถึงตุลาการ และกรรมการ ชุดนี้ ประกอบด้วยสมาชิก 3 คนซึ่ง NPA จะเสนอชื่อจากเจ้าหน้าที่ในฝ่าย Secretariat ข้าราชการที่ ประสงค์จะยื่นอุทธรณ์จะต้องยื่นคำขออุทธรณ์ ต่อ “NPA” ภายใน 60 วันนับจากวันที่ถัดจากวันที่ ข้าราชการได้รับคำบอกกล่าวเป็นหนังสือ

ข้าราชการในตำแหน่ง Regular Service คือ ข้าราชการในตำแหน่งต่างๆใน public service ที่มีใช้ตำแหน่งใน special service จะต้องยื่นอุทธรณ์ต่อ NPA เว้นแต่ข้าราชการที่มีสถานะ พิเศษเช่นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองงานข้าราชการของกระทรวงต่างประเทศ

NPA จะตรวจสอบเอกสารเพื่อพิจารณาว่าคำอุทธรณ์ตรงกับเงื่อนไขที่กำหนดใน National Personnel Service Law และกฎเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องหากมีข้อบกพร่องประการใด NPA จะ สั่งให้ผู้ร้องแก้ไขข้อบกพร่องนั้น

¹²² แหล่งเดิม (น.47).

¹²³ แหล่งเดิม.

¹²⁴ แหล่งเดิม.

¹²⁵ แหล่งเดิม.

หาก NPA ตัดสินว่าการกระทำนั้นชอบด้วยกฎหมาย NPA ก็จะให้ความเห็นชอบในกรณีที่การกระทำนั้นมีมูลเหตุชอบด้วยกฎหมายแต่ระดับของโทษไม่เหมาะสม NPA ก็จะแก้ไขโทษนั้นหากกรณีมูลเหตุไม่ชอบด้วยกฎหมาย NPA จะยกเลิกการกระทำนั้นเสีย

คำตัดสินของ NPA จะเป็นที่สุดเมื่อออกคำสั่งและถูกทบทวนได้โดย NPA เท่านั้น หากไม่พอใจคำตัดสินของ NPA อาจยื่นคำฟ้องคัดค้านต่อศาลยุติธรรมเพื่อยกเลิกการกระทำนั้นได้ การฟ้องไปศาลยุติธรรมนี้จะกระทำได้อีกเมื่อ NPA ได้มีคำตัดสินแล้ว หรือเมื่อพ้นเวลา 3 เดือน นับจากวันฟ้องอุทธรณ์แล้ว ไม่มีคำตัดสินใดโดย NPA¹²⁶

3.1.4 ประเทศอังกฤษ

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการในประเทศอังกฤษอยู่ภายใต้หลักกฎหมาย The Civil Service Code ได้กำหนดทั้งสิทธิและระเบียบขั้นตอนในการใช้สิทธิอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน หากข้าราชการพลเรือนเห็นว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติที่ถูกกฎหมาย หรือ ไม่เหมาะสม ย่อมทำรายงานข้อเท็จจริงต่างๆ ไปตามกระบวนการที่ปรากฏอยู่ในระเบียบว่าด้วยวินัยข้าราชการของแต่ละหน่วยงานได้ ซึ่งหากคำชี้แจงที่ออกมาหรือผลที่ได้รับไม่มี เหตุเพียงพอสถาบันส่งรายงานต่อไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ กล่าวคือ เมื่อได้กระทำตามกระบวนการภายในหน่วยงานแล้วเท่านั้นจึงจะสามารถอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ นั่นเอง

3.1.4.1 องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์มี 2 ลักษณะ คือ

1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ The Civil Service Commissioners ซึ่งเดิมทีนั้นจะมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ The Civil Service Commission ที่ได้รับการก่อตั้งมาตั้งแต่ปี ค .ศ. 1855 โดยมีหน้าที่ทั้งปวงที่ เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องกระทำโดยยึดถือระบบคุณธรรม และต้องอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขันที่เปิดเผยและยุติธรรม จนกระทั่งถึงปี ค .ศ. 1995 ที่คณะกรรมการ ราชการพลเรือน หรือ Civil Service Commissioners ได้รับมอบหมายให้มีภารกิจ จเพิ่มขึ้นในการไต่สวนและวินิจฉัยอุทธรณ์ในกรณีที่เกี่ยวกับเรื่องธรรมเนียมปฏิบัติ และความผิดของข้าราชการในกรณีที่ไม้อาจแก้ไขได้ด้วยกระบวนการภายในองค์กรนั่นเองและมีการส่งเรื่องมายังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อได้พิจารณาวินิจฉัยแล้วต้องส่งคำวินิจฉัยไปให้ ษัตริย์และต่อสาธารณชนรับทราบ เนื่องจาก

¹²⁶ แหล่งเดิม.

คณะกรรมการดังกล่าวได้รับการแต่งตั้งจากกษัตริย์จึงไม่ได้อยู่ในสถานะข้าราชการและเป็นอิสระ
ปลอดจากการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร¹²⁷

สำหรับการร้องเรียนนั้นจะต้องมีการร้องเรียนเรื่องดังกล่าวตามระเบียบภายในของ
หน่วยงานของตนเสียก่อน ผู้ร้องจะร้องโดยตรงกับคณะกรรมการพิจารณาเลยไม่ได้ จนกว่าจะ
สิ้นสุดกระบวนการภายในของหน่วยงานของตน และหากผู้ร้องเชื่อว่า กระบวนการภายใน
หน่วยงานของตนไม่เป็นธรรม ก็สามารถเขียนคำร้องมาที่คณะกรรมการพิจารณาได้โดยจะต้อง
บรรยายว่าเหตุใดการกระทำที่ร้องเรียนนั้นจึงไม่ถูกต้อง หรือผิดกฎหมาย บรรยายว่าเหตุใด
กระบวนการภายในหน่วยงานของตนถึงไม่ถูกต้องเหมาะสม แล้วดำเนินการส่งเอกสารการ
ร้องเรียนภายในหน่วยงานและการดำเนินการที่เกิดขึ้นระหว่างตนกับหน่วยงานมาให้
คณะกรรมการพิจารณา การทำงานจะเป็นอิสระจากรัฐบาล และจะทำการสืบสวนสอบสวน
พิจารณาเรื่องราวร้องเรียนอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยจะมีทีมงานเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญ
ที่คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์นั้น¹²⁸

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้นจะได้รับแต่งตั้งโดยตรงจากประมุขของรัฐโดย
พระบรมราชโองการตามคำแนะนำของคณะองคมนตรี ปัจจุบันมีจำนวน 15 คน โดยมีกรรมการคน
หนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ซึ่งมีเป็นตำแหน่งเทียบเท่ารองปลัดกระทรวง กรรมการข้าราชการพล
เรือน จึงเป็นอิสระจากรัฐมนตรีเพราะไม่ได้รับการแต่งตั้งดังเช่นข้าราชการธรรมดาแต่ในส่วนของ
เจ้าหน้าที่อื่นในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้นจะถือเป็นข้าราชการ¹²⁹ และถึงแม้จะ
เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระแต่ในส่วนของงบประมาณนั้นเช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่นของ
รัฐ คืออยู่ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐสภา

2) องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์อีกรูปแบบหนึ่งจะอยู่ในรูปของ
คณะกรรมการ เรียกว่าคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือน (Civil Service Appeal Board)
ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1971 โดยการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี (Cabinet Office) โดยคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย
คณะบุคคล ได้แก่ ประธาน (Chairman) หรือผู้ที่รักษาการแทนประธาน (Deputy Chairman) และ
สมาชิกอีก 2 คนซึ่งคนหนึ่งมาจาก Official Side Panel และอีกคนหนึ่งมาจาก Trade Union Panel
โดยที่กรรมการทั้งหมดยกเว้นประธานนั้นจะคัดเลือกจากข้าราชการบำนาญที่มีประสบการณ์ในการ

¹²⁷ รายงานการติดตามการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์และคำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. 2554.
เล่มเดิม (น.66).

¹²⁸ แหล่งเดิม.

¹²⁹ การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เล่ม 1. เล่มเดิม (น.67).

บริหารงานบุคคลมาเป็นเวลานานในหน่วยงานราชการหรือในด้านการดำเนินกิจกรรมของ Trade Union และตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (Cabinet Office) แล้วประธานกรรมการนั้นจะแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมากด้วยประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในภาคเอกชน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระของคณะกรรมการ โดยจะได้รับการคัดเลือกและเสนอชื่อมาจาก Council of Civil Service Union หรือจากหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่นที่รัฐตั้งขึ้นสำหรับกรรมการส่วนของหน่วยราชการปกติแล้วคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะมีวาระ 3 ปีและอาจได้รับการแต่งตั้งได้อีกวาระหนึ่ง 3 ปีแต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่า 2 วาระ¹³⁰

3.1.4.2 ลักษณะอำนาจหน้าที่ขององค์กรวินิจัยอุทธรณ์

องค์กรที่ทำหน้าที่วินิจัยอุทธรณ์ มี 2 องค์กร โดยแยกอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Civil Service Commissioners)

ตาม The Civil Service Management Code นั้น กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบต่อการควบคุมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในงานราชการ (Civil Service) โดย

(1) จะต้องรักษาไว้ซึ่งหลักการคัดเลือกบุคคลตามระบบคุณธรรมบนพื้นฐานของการแข่งขันที่เปิดเผยและยุติธรรม

(2) จะต้องบัญญัติและจัดพิมพ์ Recruitment Code บนหลักของความเอาใจใส่และให้คำอธิบายโดยละเอียดรวมทั้งแสดงสภาพที่เป็นข้อยกเว้นต่างๆภายใต้มติของคณะกรรมการด้วย

(3) สามารถที่จะตรวจสอบทั้งนโยบายและการปฏิบัติในระบบการรับบุคคลเข้ารับราชการของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ และหน่วยงานอื่นของรัฐ (Agencies) เพื่อให้แน่ใจว่า Recruitment Code นั้นได้รับการปฏิบัติตาม

(4) อาจกำหนดให้องค์กรที่ได้รับแต่งตั้งบุคคลนั้นจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับบุคคลเข้ารับราชการ

(5) อาจทำการไต่สวนและวินิจัยอุทธรณ์ตาม Civil Service Code และเพื่อการนี้คณะกรรมการอาจดำเนินการต่อไปนี้ได้

(5.1) ออกระเบียบต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาเองหรือ

(5.2) เรียกให้คู่ความในกรณีอุทธรณ์ใดๆหรือเพื่อการสอบสวนในอุทธรณ์ใด ๆ จัดเตรียมข้อมูลและความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่ Commissioner เห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม และ

(5.3) ให้คำแนะนำ (Recommendations) ต่างๆ

¹³⁰ โครงการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และการร้องทุกข์เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เล่ม 1. เล่มเดิม (น.43).

นอกจากนี้จะต้องจัดทำงบประมาณประจำปีเพื่อถวายรายงานแก่ประมุขของรัฐและจัดพิมพ์เผยแพร่แก่สาธารณะ¹³¹

2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือน องค์การที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่เรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการพลเรือนนั้น จะมีหน้าที่ได้ส่วนพิจารณาคำร้องอุทธรณ์ ในกรณีต่อไปนี้¹³²

- (1) การปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
- (2) การตัดสินใจที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญ
- (3) การให้ออกและการเกษียณก่อนกำหนด
- (4) การไม่จ่ายค่าชดเชย หรือจ่ายค่าชดเชยน้อยกว่าที่ข้าราชการควรได้รับในมูลเหตุที่เกี่ยวกับความไร้ประสิทธิภาพซึ่งภายหลังจากที่คณะกรรมการได้ทำการวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วก็ตามก็มีคำวินิจฉัยซึ่งจำแนกได้ เป็น 2 กรณี

(4.1) หากคณะกรรมการได้ไต่สวนอุทธรณ์แล้วมีข้อสรุปเป็นคำวินิจฉัยว่าการให้ออกในกรณีนั้นยุติธรรมดีแล้วก็ป็นอันจบสิ้นกระบวนการของคณะกรรมการ

(4.2) หากคณะกรรมการตัดสินว่าการให้ออกจากงานนั้นไม่เป็นธรรมก็สามารถสั่งให้มีการเยียวยาความเสียหายนั้นได้ 2 รูปแบบคือ

(4.2.1) ทำคำแนะนำ (Recommendation) ให้หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น รับผิดชอบต่อคนกลับเข้ารับราชการดังเดิมแต่หากหน่วยงานดังกล่าวไม่อาจรับผิดชอบต่อคนกลับเข้ารับราชการดังเดิมได้คณะกรรมการก็อาจกำหนดค่าเสียหายซึ่งหน่วยงานดังกล่าวต้องชดใช้ให้

(4.2.2) หากคณะกรรมการเห็นว่าการให้บุคคลดังกล่าวกลับเข้ารับราชการดังเดิมนั้นไม่เหมาะสมก็อาจกำหนดให้มีการชดใช้ค่าเสียหายให้แทนเช่นเดียวกับกรณีที่บุคคลนั้นต้องการที่จะให้มีการชดใช้ค่าเสียหายมากกว่าการกลับเข้ารับราชการ

3.1.4.3 กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

การพิจารณาอุทธรณ์ต้องพิจารณาว่าเรื่องที่อุทธรณ์อยู่ในอำนาจที่จะรับพิจารณาได้หรือไม่ คว้าได้มีการดำเนินการในหน่วยงานราชการจนสิ้นสุดกระบวนการแล้วหรือไม่ ตรวจสอบเอกสารที่ผู้ร้องส่งมา ตรวจสอบเอกสารการดำเนินการของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ขอคำยืนยันความถูกต้องของกระบวนการดำเนินการจากหน่วยงานราชการที่ถูกกล่าวหา เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ราชการดังกล่าวที่ต้องส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องการให้กับคณะกรรมการ

¹³¹ การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เล่ม 1. เล่มเดิม (น.40).

¹³² แหล่งเดิม.

พิจารณาอาจมีการให้ผู้อุทธรณ์มาชี้แจงประกอบคำร้อง โดยไม่เป็นทางการ ผู้ร้องอาจนำผู้แทนเข้าร่วมการชี้แจงได้ คณะกรรมการพิจารณาจะพิจารณาร้องดังกล่าวอย่างรอบคอบ โดยขอคำแนะนำจากที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ หากเห็นว่าจำเป็นและหากเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผิดอาญาที่จะส่งประเด็นดังกล่าวไปให้หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไป และต้องมีกรรมการอย่างน้อย 1 คน ดูแลควบคุมการดำเนินการอุทธรณ์ตั้งแต่ต้น เมื่อมีคำตัดสินแล้วจะต้องส่งรายงานคำตัดสินให้ผู้ร้องทราบด้วย คำตัดสินของคณะกรรมการพิจารณาถือว่าเป็นที่สุด จะอุทธรณ์ใดๆ อีกไม่ได้ อย่างไรก็ตาม คำตัดสินของคณะกรรมการพิจารณาจะไม่มีผลผูกพันหน่วยงานราชการแต่อย่างใด โดยแยกออกเป็น 2 กรณี คือ หากคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบด้วยกับการอุทธรณ์ ก็จะมีคำแนะนำไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้อุทธรณ์ และหากคณะกรรมการพิจารณาเห็นตามคำตัดสินของหน่วยงานเดิม ผู้อุทธรณ์ก็ต้องปฏิบัติตามคำตัดสินของหน่วยงานต้นสังกัดของตน เรื่องอุทธรณ์ และคำตัดสินของคณะกรรมการพิจารณาจะถูกพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยเป็นการเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะทั่วไป อย่างไรก็ตาม การเผยแพร่ข้อมูลโดยละเอียดนั้น อาจทำเฉพาะกรณีที่หน่วยงานของรัฐบาลไม่ยอมปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการพิจารณา ทั้งนี้ จะเผยแพร่โดยพยายามที่จะไม่เปิดเผยตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ได้มีการร้องเรียนมา¹³³

3.2 กฎหมายเกี่ยวกับ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือน ในประเทศไทย

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจและข้าราชการในประเทศไทยนั้นมี ลักษณะรูปแบบขององค์กรที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงานและภารกิจของแต่ละองค์กร แต่ทุกองค์กรต้องอยู่ภายใต้หลักกฎหมายเช่นเดียวกันเพื่อเป็นหลักประกันให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ข้าราชการทุกประเภท

สำหรับข้าราชการประจำ หมายความว่า ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง โดยข้าราชการประจำมีอยู่หลายประเภทด้วยกัน อาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา
- 2) ข้าราชการทหาร
- 3) ข้าราชการท้องถิ่น

¹³³ รายงานการติดตามการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์และคำวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก .พ.ค.. เล่มเดิม (น.67).

ในที่นี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงกฎหมายเกี่ยวกับ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจและข้าราชการพลเรือนในประเทศโดยแยกเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

3.2.1 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจเป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ประกอบกับ กฎ ก.ตร. ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คดีวินัยของข้าราชการตำรวจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1.1 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 80¹³⁴ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และหากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดูแลความประพฤติและสอดส่องไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีความผิดไปด้วย โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง ตร. ที่ 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เรื่องมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ คำสั่งดังกล่าวมีแนวความคิดมาจากกรณีที่ว่า ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในราชอาณาจักร เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จึงต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนแบบแผนธรรมเนียมเป็นหลักสำคัญ ทำให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดไปจากระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1) โทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 82¹³⁵ มี 7 สถาน ดังต่อไปนี้

(1) ภาคทัณฑ์ คือการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่งสถานใด แต่มีเหตุอันควรปราณีจึงเพียงแต่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้

(2) ทัณฑกรรม ได้แก่ การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยาม หรือการให้ทำหน้าที่อื่นๆ นอกจากหน้าที่ประจำ เป็นต้น

(3) กักขัง ได้แก่ การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามที่จะกำหนด แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

¹³⁴ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 80.

¹³⁵ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 82.

(4) กักขัง ได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกันตามที่จะได้มีคำสั่ง แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

(5) ตัดเงินเดือน

(6) ปลดออก

(7) ไล่ออก

การลงโทษข้าราชการตำรวจผู้กระทำความผิดวินัยผู้บังคับบัญชาจะลงโทษสถานใด อ ัตราโทษใด ต้องปฏิบัติตาม กฎ ก .ตร.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ อัตราโทษ และการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักขัง กักขัง หรือตัดเงินเดือน พ .ศ.2547 ซึ่งจะกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เช่น ข้อที่ 6 บัญญัติว่า โทษกักขังให้ใช้ได้แต่เฉพาะข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการหรือเทียบเท่าลงมาและสำหรับโทษกักขังให้ใช้ได้แต่เฉพาะข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่รองสารวัตรลงมา โดยผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษทางวินัยจะสั่งลงโทษทางวินัยเป็นโทษอย่างอื่นตามที่กำหนดไว้

2) การกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ มี 2 ประเภท คือ

(1) การกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง¹³⁶

การกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ การไม่รักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในเรื่องดังต่อไปนี้

(1.1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

(1.2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(1.3) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย

(1.4) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(1.5) ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

¹³⁶ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 78.

(1.6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(1.7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการก่อกวนเกลียดชัง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและ ร่วมปฏิบัติราชการ

(1.8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้ การ สงเคราะห์แก่ป ร ะชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในการป ฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยโดยมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงป ร ะชาชนผู้ติดต่อ ราชการหรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(1.9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ รับผิดชอบผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(1.10) ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่าง ข้าราชการตำรวจ

(1.11) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(1.12) ต้องไม่ใช้กริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร

(1.13) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(1.14) ต้องไม่กระทำด้วยประการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับ ผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแผนวินัยตำรวจ

(1.15) ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหาย แก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ

(1.16) ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อัน อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการป ฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตน

(1.17) ต้องไม่เป็นการสมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่ง อื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(1.18) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

(2) การกระทำผิดวินัยร้ายแรง¹³⁷

การกระทำผิดวินัยร้ายแรง ได้แก่การกระทำความดังต่อไปนี้

(2.1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

(2.2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวนานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(2.3) เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2.4) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2.5) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(2.6) กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ รวมทั้งการกระทำผิดตามมาตรา 8 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(2.7) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

3) ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2547 จะเริ่มต้นจากที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเบื้องต้นแล้วเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำความผิดทางวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ประกอบกับ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง ได้กำหนดขั้นตอน และวิธีการดำเนินการทาง วินัยของข้าราชการตำรวจดังต่อไปนี้

(1.1) การสืบสวนข้อเท็จจริง

¹³⁷ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 79.

เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชา
ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่าเป็นความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่

การสืบสวนข้อเท็จจริง ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ. 2547 หมายถึง
การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งผู้มีหน้าที่สืบสวนข้อเท็จจริงได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและ
หน้าที่ เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งพฤติการณ์และการกระทำนั้นว่าเกิดขึ้นจากการกระทำของ
ข้าราชการตำรวจผู้ใดหรือข้าราชการตำรวจ ผู้ซึ่งมีเหตุอันสมควรสงสัยหรือถูกร้องเรียนหรือถูก
กล่าวโทษว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ประการใด¹³⁸

กรณีที่จะสืบสวนข้อเท็จจริง ได้แก่

(1.1.1) ผู้บังคับบัญชามีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการตำรวจใน
บังคับบัญชาผู้ใดกระทำความผิดวินัย

(1.1.2) มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่า ข้าราชการตำรวจในบังคับบัญชา
ผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยผู้ร้องเรียนนั้นได้แจ้งชื่อและที่อยู่ของตนเองเป็นที่แน่นอน พร้อมทั้ง
ระบุพฤติการณ์แห่งกรณีที่ถูกกล่าวหาข้าราชการตำรวจกระทำความผิดวินัยนั้น

(1.1.3) ส่วนราชการอื่นหรือหน่วยงานอื่นแจ้งมาให้ทราบ
ว่า ข้าราชการตำรวจในบังคับบัญชาผู้ใดกระทำความผิดวินัยหรือสงสัยว่ากระทำความผิดวินัย

(1.1.4) มีบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษว่าข้าราชการตำรวจในบังคับ
บัญชาผู้ใดกระทำความผิดวินัยตามปกติการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการตำรวจว่ากระทำความผิดวินัยใน
ลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์ห้ามมิให้รับฟัง เว้นแต่บัตรสนเท่ห์นั้นระบุชื่อเท็จจริง พยานหลักฐานกรณี
แวดล้อม หรือระบุพยานบุคคล พยานวัตถุ หรือพยานเอกสารชี้แนะแนวทางเพียงพอที่จะ
ดำเนินการสืบสวนได้

(1.1.5) กรณีปรากฏ เป็นข่าวในสื่อมวลชนใดๆ ว่า ข้าราชการ
ตำรวจในบังคับบัญชา ผู้ใดกระทำความผิดวินัย ตามปกติหากไม่มีชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียน
หรือกล่าวโทษห้ามมิให้รับฟัง เว้นแต่ข่าวในสื่อมวลชนนั้นระบุข้อเท็จจริง พยานหลักฐานกรณี
แวดล้อม หรือระบุพยานบุคคล พยานวัตถุ หรือพยานเอกสารชี้แนะแนวทางเพียงพอที่จะดำเนินการ
สืบสวนได้

(1.1.6) กรณีอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชาหรือเจรตำรวจเห็นควรให้มี
การสืบสวนข้อเท็จจริง¹³⁹ ส่วนวิธีการสืบสวนข้อเท็จจริงให้เป็นไปตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวน
ข้อเท็จจริง พ.ศ. 2547

¹³⁸ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ. 2547 ข้อ 3.

¹³⁹ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ. 2547 ข้อ 4.

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นแล้วพบว่า ความผิดที่ถูกกล่าวหา นั้นไม่มีมูลให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่องได้ แต่ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้พิจารณาต่อไปว่าการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นความผิดวินัยประเภทใด ระหว่างการกระทำความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกับการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

(1.2) การสอบสวนทางวินัย

การสอบสวนทางวินัย คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการที่ ทั้งหลายอื่น เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ หรือเพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกล่ามำให้ไ้ความ จจริง การดำเนินการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการตำรวจเป็นกระบวนการหนึ่งของการดำเนินการ ทางวินัย เพื่อพิจารณาความผิดของข้าราชการตำรวจที่ถูกล่ามำว่ากระทำผิดวินัยตามที่ถูกล่ามำหา หรือไม่ หากมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการตำรวจคนใดกระทำผิดวินัยก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง การให้มีการสืบสวนข้อเท็จจริง ก่อน เว้นแต่ข้อกล่าวหาที่ปรากฏ ภูชัดแจ้งว่ากระทำความผิดวินัยให้ ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไปเลย โดยไม่ต้องมีการสืบสวน ข้อเท็จจริง สำหรับการสอบสวนทางวินัยนั้นมีขั้นตอนการดำเนินการสอบสวน ดังต่อไปนี้

(1.2.1) ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย¹⁴⁰

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 72 กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังต่อไปนี้

(1.2.1.1) นายกรัฐมนตรี สำหรับสอบสวนผู้ดำรงตำแหน่ง

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

(1.2.1.2) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ สำหรับสอบสวน

ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่รองตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือตำแหน่งเทียบเท่าลงมา

(1.2.1.3) ผู้บัญชาการหรือตำแหน่งเทียบเท่า สำหรับ

สอบสวนผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับการ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตำแหน่ง เทียบเท่าลงมาในส่วนราชการนั้น

(1.2.1.4) ผู้บังคับการหรือตำแหน่งเทียบเท่า สำหรับ

สอบสวนผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการ พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ลงมาในส่วนราชการนั้น

โดยให้ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าวมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัยได้ด้วย

¹⁴⁰ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 72.

(1.2.2) คุณสมบัติของผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและคณะกรรมการสอบสวนต้องเป็นไปตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2547¹⁴¹ โดยจะต้องไม่เป็นบุคคลดังต่อไปนี้

(1.2.2.1) รู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวน

(1.2.2.2) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

(1.2.2.3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา

(1.2.2.4) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นคู่สมรส บุพการี

ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา

(1.2.2.5) มีเหตุอื่นซึ่งน่าเชื่ออย่างยิ่งว่าจะทำให้การ

สอบสวนเสียความเป็นธรรม

ข้อความใน (1.2.2.1) ให้ใช้บังคับกับผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะในกรณี ที่ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในลักษณะมีส่วนร่วมกับการกระทำความผิด

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้มีคณะกรรมการ เป็นข้าราชการประจำอย่างน้อย สามคน ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจอย่างน้อยถึงหนึ่ง โดยประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่ง ระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาโดยให้มีเลขานุการหนึ่งคน เลขานุการอาจจะ แต่งตั้งจากกรรมการสอบสวนคนใดคนหนึ่งก็ได้ ในกรณีจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้¹⁴²

ก. การสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

เมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชา นำสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงมาพิจารณาสั่งลงโทษได้เลย ซึ่งโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนั้น คือ โทษภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักยาม กักขัง หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณี¹⁴³

ข. การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างร้ายแรงแล้ว และเป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัย ต้องมีการประชุมวางแผนเพื่อทำการสอบสวนทางวินัยภายใน 15 วัน ในการ สอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูก กล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการสอบสวนแล้วถ้า

¹⁴¹ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2547 ข้อ 3.

¹⁴² กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2547 ข้อ 4.

¹⁴³ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 89.

ฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยให้มีคำสั่งลงโทษ¹⁴⁴ หากพิจารณาแล้วพบว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ลงโทษ คือ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักขัง กักขัง หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณี หรือ หากพิจารณาแล้วพบว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษต้องตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรอง โดยคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงานนั้นทุกคน ก่อนที่จะสั่งลงโทษ คือ ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี¹⁴⁵

การรายงานการดำเนินการทางวินัย เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัยและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ¹⁴⁶ หมายความว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาอื่นยกเว้นผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว ไม่ว่าจะสั่งยุติเรื่อง งดโทษ หรือลงโทษ ให้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวแก่ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัยชั้นหนึ่ง และรายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานเห็นว่า การยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนัก ลดโทษลงเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนหรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามสมควรแก่กรณีตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้ถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างไรเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี โดยการสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น ต้องไม่เกินอำนาจตามกฎหมาย และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตนก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น ตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษนั้นกรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเพื่อให้พิจารณาดำเนินการด้วย

3.2.1.2 ลักษณะและอำนาจหน้าที่ขององค์กรวินิจัยอุทธรณ์ของข้าราชการตำรวจ

ลักษณะและอำนาจหน้าที่ของ องค์กร วินิจัยอุทธรณ์ของข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

¹⁴⁴ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 86.

¹⁴⁵ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 90 วรรคสอง.

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 91.

1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ เป็นการใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักขัง กักขัง หรือตัดเงินเดือนซึ่งเป็นการพิจารณาความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ รองผู้บังคับการหรือเทียบเท่าลงมา เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์คำสั่งต่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการหรือเทียบเท่าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้สั่งลงโทษ

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ รองผู้บังคับการหรือเทียบเท่าลงมาถึงผู้บังคับการหรือเทียบเท่าเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์คำสั่งต่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้สั่งลงโทษ

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการหรือเทียบเท่าของกองบังคับการที่ขึ้นตรงต่อสำนักงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์คำสั่งต่อผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ รองผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือเทียบเท่าลงมาถึงผู้บัญชาการหรือเทียบเท่า เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์คำสั่งต่อผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษทางวินัยในระดับหัวหน้าหน่วยงาน เช่น หากกรณีผู้กำกับการสั่งลงโทษทางวินัยการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวต้องอุทธรณ์ต่อผู้บังคับการ เป็นต้น

2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก.ตร.

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก .ตร.คือ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการให้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ ก.ตร.

(1) บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก.ตร.

การจัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก .ตร.คือ ต้องการแยกการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจออกจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก .พ.ซึ่งบังคับใช้กับข้าราชการทุกประเภทยกเว้นทหาร โดยมีแนวคิดให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก .ตร.เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ ให้การบริหารงานบุคคลตำรวจให้มีความ

เป็นอิสระ คล่องตัว และเหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของตำรวจ โดยมีการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ของข้าราชการตำรวจไว้โดยเฉพาะ¹⁴⁷ โดยตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจไว้ดังนี้¹⁴⁸

(1.1) กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจและจัดระบบราชการตำรวจ รวมตลอดทั้งการอบรมและการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในการนี้ หาก ก.ต.ช. ได้กำหนดระเบียบแบบแผนและนโยบายไว้เป็นการทั่วไป การกำหนดในเรื่องดังกล่าวของ ก.ตร. ต้องสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและนโยบายของ ก.ต.ช. และให้ ก.ตร. แจ้งการดำเนินการนั้นให้ ก.ต.ช. ทราบด้วย

(1.2) ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(1.3) กำกับดูแล ตรวจสอบ และแนะนำ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกระเบียบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและ การปฏิบัติกรอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(1.4) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม

(1.5) กำหนดชั้นยศที่ควรบรรจุแต่งตั้งและอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ สำหรับวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่าง ๆ

(1.6) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(1.7) พิจารณานุมัติแก้ไขระเบียบประวัติเกี่ยวกับ วันเดือนปีเกิด และการควบคุมเกียจคร้าน อายุของข้าราชการตำรวจ

(1.8) ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่า การปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีมติสั่ง

¹⁴⁷ ประวัติและบทบาทของ ก.ตร. ในที่ระลึกครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (น.245), โดย รุจิเรก สุนทรहितานนท์, 2522, กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..

¹⁴⁸ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 31.

การให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติการให้ถูกต้องเหมาะสม ม ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ปฏิบัติตามมติดังกล่าว ให้รายงานต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการต่อไป

(1.9) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่ ก.ตร. มอบหมาย

(1.10) ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

กฎ ก.ตร. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(2) องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก.ตร.

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรือ ก.ตร. มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้¹⁴⁹

กรรมการโดยตำแหน่ง

(2.1) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

(2.2) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(2.3) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

(2.4) จเรตำรวจแห่งชาติ

(2.5) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกมาตรา 35 ดังต่อไปนี้

(2.6) ผู้ซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่งตั้งแต่ ผู้บัญชาการหรือเทียบผู้บัญชาการขึ้นไป จำนวน 5 คน แต่ต้องเป็นผู้พ้นจากความเป็นข้าราชการตำรวจไปแล้วเกินหนึ่งปี

(2.7) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งไม่เป็นข้าราชการตำรวจจำนวน 6 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ อาชีววิทยาและงานยุติธรรม หรือสาขาอื่นตามที่ ก.ตร. กำหนด สาขาละไม่เกิน 1 คน เว้นแต่ในกรณีที่มีรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการโดยตำแหน่งเพิ่มขึ้น ก็ให้มีกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนของรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่เพิ่มขึ้นนั้น บุคคลซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ หากได้พ้นจากความเป็นข้าราชการตำรวจไปเกิน 10 ปี และมีอายุไม่เกิน 65 ปี อาจได้รับการสรรหาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกิน 1 คน

(2.8) ให้ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นเลขานุการ ก.ตร. และรองผู้บัญชาการสำนักงานข้าราชการตำรวจเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ก.ตร. 2 คน

¹⁴⁹ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 30.

3.2.1.3 กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว หากข้าราชการตำรวจผู้นั้นไม่พอใจ ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัย สามารถที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษทบทวนคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้นได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าว เรียกว่า การใช้สิทธิอุทธรณ์ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ไว้ดังต่อไปนี้

1) ข้าราชการตำรวจผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง¹⁵⁰ โดยการยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อผู้ใดนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 105 ประกอบกับ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 4 และ ข้อ 5

2) การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ โดยระบุข้อโต้แย้งประกอบข้อเท็จจริง หรือข้อกฎหมายและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์¹⁵¹

3) การอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษ ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงผู้บังคับบัญชานั้นพร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ และยื่นที่ส่วนราชการของผู้บังคับบัญชานั้น

การอุทธรณ์ต่อ ก.ตร. ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธานกรรมการข้าราชการตำรวจหรือเลขาธิการ ก.ตร. พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับและยื่นที่สำนักงาน ก.ตร.

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชาก็ได้ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป¹⁵²

4) การใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการให้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.ตร. นั้น ผู้อุทธรณ์จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ตร. ก็ได้ โดยแสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหาก แต่ต้องยื่นหนังสือนั้นต่อ ก.ตร. โดยตรงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์ หาก ก.ตร. พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะไม่อนุญาตให้ผู้อุทธรณ์เข้าแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้¹⁵³

¹⁵⁰ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 3.

¹⁵¹ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 7.

¹⁵² กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 11.

¹⁵³ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 5.

5) เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว หากผู้อุทธรณ์จะยื่นอุทธรณ์เพิ่มเติม หรือส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือ ก.ตร. แล้วแต่กรณี พิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือ ก.ตร. แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลาหกสิบวันนับแต่วันยื่นอุทธรณ์ เว้นแต่กรณีที่เป็พยานหลักฐานที่ปรากฏขึ้นภายหลังจากระยะเวลาดังกล่าว

6) อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ยื่นหรือส่งภายในกำหนดเวลา หนังสืออุทธรณ์ใดที่มีสาระสำคัญไม่ครบถ้วน ให้เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือสำนักงาน ก.ตร. ให้คำแนะนำแก่ผู้อุทธรณ์เพื่อดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมหนังสืออุทธรณ์นั้นให้ถูกต้อง และในการนี้ให้ถือว่าวันที่ยื่นอุทธรณ์ครั้งแรกเป็นหลักในการนับระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่แก้ไขเพิ่มเติมภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์หรือ ก.ตร. พิจารณาต่อไปโดยไม่ต้องรอการแก้ไขเพิ่มเติมหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่มิมีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือ ก.ตร. แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือ ก.ตร. มีคำสั่งหรือมติไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือสำนักงาน ก.ตร. แล้วแต่กรณี แจ้งคำสั่งหรือมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว¹⁵⁴

7) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์มีคำสั่งไม่รับพิจารณาอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์อาจอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือ ก.ตร. ในกรณีที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้มีคำสั่งไม่รับพิจารณาอุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งดังกล่าว และให้นำ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์คำสั่ง ไม่รับพิจารณาอุทธรณ์ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ส่งหนังสืออุทธรณ์คำสั่งไม่รับพิจารณาอุทธรณ์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเห็นและคำสั่งตลอดจนหลักฐานการรับทราบคำสั่งไม่รับพิจารณาอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ หนังสืออุทธรณ์คำสั่งเดิม หลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ และเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อโต้แย้ง คำสั่งของผู้อุทธรณ์ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือสำนักงาน ก.ตร. โดยเร็ว ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือ ก.ตร. มีคำสั่งหรือมติยืนตาม

¹⁵⁴ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 12 วรรคสี่.

คำสั่งของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่ไม่รับอุทธรณ์คำสั่งไว้พิจารณาหรือกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือ ก.ตร. มีคำสั่งหรือมติให้รับอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไว้พิจารณา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือสำนักงาน ก.ตร. แจ้งให้ผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ที่อยู่ลำดับเหนือขึ้นไปหรือ ก.ตร. มีคำสั่งหรือมติยืนตามคำสั่งไม่รับพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งไว้พิจารณาในหนังสือแจ้งต้องมีเหตุผลประกอบด้วย¹⁵⁵

8) ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการสอบสวน ในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอ ให้ผู้อุทธรณ์ ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้¹⁵⁶

9) เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(9.1) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้วให้สั่งยกอุทธรณ์

(9.2) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดให้ดำเนินการตามกรณีดังต่อไปนี้

(9.2.1) กรณีเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษหนักขึ้นให้สั่งเพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้นแต่การเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้นต้องไม่เกินอำนาจของตนตามมาตรา 89 และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตน ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ นั้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

(9.2.2) กรณีเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้สั่งลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบา

¹⁵⁵ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 12 บรรทัดเจ็ด.

¹⁵⁶ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 16 บรรทัดหนึ่ง.

(9.2.3) กรณีเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้สั่งงดโทษโดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

(9.2.4) กรณีเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้สั่งยกโทษ

(9.2.5) กรณีเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้รายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการดำเนินการทางวินัยและกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาแล้ว ให้รายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้รับมอบอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพิ่มโทษเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการตามมาตรา 90 หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ใช้บังคับ แล้วแต่กรณี

(9.2.6) กรณีเห็นว่าผู้อุทธรณ์มีกรณีที่เหมาะสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือให้ออกจากราชการตามมาตรา 100 (1) (3) หรือ (4) มาตรา 101 หรือมาตรา 102 ให้นำ (จ) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(9.2.7) กรณีเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้สั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้ถูกต้องเหมาะสม

(9.3) กรณีเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีผล ตามถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรมให้สั่งการได้ตามควรแก่กรณีการออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาอุทธรณ์ แต่จะดำเนินการตาม (2) (ก) หรือ (2) (ข) ก็ได้ และถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตายจะดำเนินการตาม (2) (จ) ก็ได้ด้วยในกรณีที่มิผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยในความผิดหรือกรณีที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดหรือกรณีในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกสั่งลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษดังกล่าวและผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้วให้สั่งให้ผู้ที่ไม่ได้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

10) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติสั่งยกอุทธรณ์ สั่งลดโทษ หรือสั่งคงโทษ ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้ แต่ถ้าสั่งเพิ่มโทษ หรือสั่งให้ออกจากการราชการในทางที่เป็นโทษแก่ผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แล้วแต่กรณี ได้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว ในหนังสือแจ้งต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(10.1) เหตุผลในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ อยู่ในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

(10.2) สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งในกรณีที่อุทธรณ์ต่อไปได้หรือสิทธิในการฟ้องคดีต่อศาลปกครองในกรณีที่อุทธรณ์ต่อไปไม่ได้¹⁵⁷

11) เมื่อ ก.ตร.พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และมีมติเป็นประการใดแล้วจะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้ และให้สำนักงาน ก.ตร. แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหรือดำเนินการให้เป็นไปตามมติ ก.ตร. และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว ในหนังสือแจ้งผู้อุทธรณ์ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(11.1) เหตุผลในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ทั้งในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

(11.2) สิทธิในการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง¹⁵⁸

12) ระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 105 วรรคสาม¹⁵⁹ ประกอบ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2547 ข้อ 3 วรรคสาม กำหนดระยะเวลาการพิจารณาคดีอุทธรณ์ไว้ว่า ระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ในคดีวินัยให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.ที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน

3.2.2 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รายละเอียดดังต่อไปนี้

¹⁵⁷ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 20.

¹⁵⁸ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 23.

¹⁵⁹ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 105 วรรคสาม.

3.2.2.1 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน

1) การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ พลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการแยกวินัยที่มีลักษณะเป็นข้อห้ามกับข้อปฏิบัติ ออกจากกันมีลักษณะดังนี้

(1) วินัยอันเป็นข้อปฏิบัติ¹⁶⁰

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (1.1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (1.2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (1.3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- (1.4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของราชการ จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- (1.5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
- (1.6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
- (1.7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
- (1.8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (1.9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย
- (1.10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

¹⁶⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 82.

(1.11) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(2) วินัยอันเป็นข้อห้าม¹⁶¹

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(2.1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด

ข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(2.2) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(2.3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(2.4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(2.5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(2.6) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(2.7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(2.8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(2.9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(2.10) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กล่าวได้ว่า ข้าราชการพลเรือนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าวข้างต้นถือว่าข้าราชการพลเรือนผู้นั้นกระทำผิดวินัย

2) การกระทำความผิดวินัยของข้าราชการพลเรือน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมายความว่า การกระทำความผิดวินัยตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 85 กล่าวคือ

(1.1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

¹⁶¹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83.

(1.2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(1.3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(1.4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(1.5) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(1.6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(1.7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(1.8) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสองและมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(2) การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

หมายความว่า การกระทำอันเป็นข้อปฏิบัติตามมาตรา 82 (1) ถึง (11) และการกระทำอันเป็นข้อห้ามตามมาตรา 83 (1) ถึง (10) นั้นเอง

3) โทษทางวินัยสำหรับข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ 5 สถานคือ¹⁶²

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

การลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญต้องทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด¹⁶³ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด

¹⁶² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 88.

¹⁶³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 89.

ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนผู้ถูกลงโทษทางวินัยว่า ตนเองถูกลงโทษด้วยเหตุผลใด หากมีการโต้แย้งคำสั่งลงโทษ ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์โดยอาศัยเหตุผลที่ได้ให้ไว้ในคำสั่งลงโทษทางวินัยนั่นเอง

4) การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้¹⁶⁴

(1) การกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการพลเรือนกระทำความผิดวินัย

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ¹⁶⁵ ซึ่งอำนาจการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเท่านั้น

(2) การดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว หรือควมดังกล่าวปรากฏ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เอง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 รับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้ แต่ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปดังนี้

(2.1) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่องก็ได้¹⁶⁶

(2.2) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้

¹⁶⁴ คำอธิบายกฎหมายปกครอง เล่ม 2 ว่าด้วยการจัดระเบียบราชการบริหาร. เล่มเดิม (น.115).

¹⁶⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 90.

¹⁶⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 92.

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวน ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่องก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีได้

จะเห็นได้ว่า กรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชามีอำนาจใช้ดุลยพินิจที่จะสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ จะแตกต่างจากกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงผู้บังคับบัญชาต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนเสมอ จะสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงโดยไม่ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่ได้

(3) การสั่งโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาจริง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สั่งลงโทษ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

(3.1) โทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง¹⁶⁷

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามสมควรแก่กรณี

(3.2) โทษวินัยอย่างร้ายแรง¹⁶⁸

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 94 เห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.

¹⁶⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 96.

¹⁶⁸ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 97.

กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่แล้วแต่กรณี พิจ ารณา เมื่อ อ .ก.พ.ดังกล่าวมีมติประการใด ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องสั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

ลักษณะของโทษปลดออกและไล่ออกแตกต่างกัน โดยโทษปลดออกนั้น ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหมือนข้าราชการผู้นั้นลาออกจากกรา ชการ แต่โทษไล่ออกนั้น ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษจะไม่ได้รับสิทธิใดๆเลย

3.2.2.2 ลักษณะและอำนาจหน้าที่ขององค์กรวินัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจะประกอบด้วย 2 องค์กร คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. และ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก .พ.ค. มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(1) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า ก .พ. ทำหน้าที่ในการ กำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกรรมการ โดย ตำแหน่งและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้¹⁶⁹

(1.1) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- (1.1.1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน
- (1.1.2) ปลัดกระทรวงการคลัง
- (1.1.3) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
- (1.1.4) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศ รษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(1.1.5) เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

(1.2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว ตามกระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก .พ.ทั้งนี้ กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพร รการการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองและมีได้เป็น กรรมการโดยตำแหน่งอยู่แล้ว อนึ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินี้จะมีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี โดย

¹⁶⁹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 6.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 8 นั้นเอง

2) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือเรียกโดยย่อว่า ก.พ.ค. ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เดิมบทบาทในการพิทักษ์คุณธรรมคือให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. แต่ด้วยเหตุที่ ก.พ. เดิมนั้นมีอำนาจทั้ง (1) อำนาจกึ่งนิติบัญญัติ คือ เป็นผู้ออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (2) อำนาจบริหาร คือ เป็นผู้บริหารจัดการเปรียบดั่งเป็นฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร และ (3) อำนาจกึ่งตุลาการ คือ เป็นผู้ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการลงโทษข้าราชการ รวมทั้งเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการ ทำให้ ก.พ. เปรียบดั่งเป็นผู้เผด็จการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ตลอดจนบทบาทของ ก.พ. เดิมนั้นมีลักษณะเสมือน 1 องค์กรที่มีหมวก 3 ใบ คือ หมวกแรก ในฐานะเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร หมวกที่สอง ในฐานะที่เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้กำกับฝ่ายบริหาร และหมวกที่สาม ในฐานะเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งในบางเรื่อง ก.พ. สามารถดำเนินการได้เอง แต่ในบางเรื่องไม่สามารถดำเนินการได้เอง ต้องขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเสียก่อน สถานการณ์ดังกล่าวนี้ ก.พ. ซึ่งอยู่ใต้การกำกับของฝ่ายบริหาร ไม่อยู่ในฐานะที่จะทำหน้าที่ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ได้ จึงเป็นเหตุสำคัญที่ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมซึ่งมีความเป็นอิสระขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การให้ความคุ้มครองข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ก.พ. เดิม

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้ ซึ่งประกอบได้ด้วยหลักการที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

(1.1) หลักการแห่งระบบคุณธรรม

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้¹⁷⁰

(1.1.1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

¹⁷⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 42.

(1.1.2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(1.1.3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมา ประกอบพิจารณา มิได้

(1.1.4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ

(1.1.5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

หลักการแห่งระบบคุณธรรมนี้กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสำหรับการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญว่า จักต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

(1.2) เสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองแต่อย่างใด

(2) องค์ประกอบคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีดังต่อไปนี้

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประกอบไปด้วยกรรมการจำนวน 7 คน ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยมีคณะกรรมการคัดเลือก มี วาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี นับแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว¹⁷¹

(2.1) คณะกรรมการคัดเลือก ก.พ.ค.ประกอบด้วย¹⁷²

(2.1.1) ประธานศาลปกครองสูงสุด เป็น

(2.1.2) รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน

(2.1.3) กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ.

(2.1.4) เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตาม มาตรา 25 และไม่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามมาตรา 27 จำนวน 7 คน จากนั้นผู้ที่ได้รับคัดเลือกดังกล่าวจะประชุมและ

¹⁷¹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 29.

¹⁷² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 26.

เลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

(3) คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. มีดังต่อไปนี้¹⁷³

(3.1) มีสัญชาติไทย

(3.2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(3.3) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(3.3.1) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

(3.3.2) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา

(3.3.3) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น

(3.3.4) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า

(3.3.5) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด

(3.3.6) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(4) ลักษณะต้องห้ามของกรรมการ ก.พ.ค. ดังต่อไปนี้¹⁷⁴

(4.1) เป็นข้าราชการ

(4.2) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด

(4.3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(4.4) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ

¹⁷³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 25.

¹⁷⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 27.

(4.5) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ

(4.6) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกิจการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

พระราชกฤษฎีกากำหนดการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบกิจการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม พ.ศ. 2551, มาตรา 4 กำหนดไว้ดังนี้

(4.6.1) เป็นทนายความ

(4.6.2) เป็นที่ปรึกษากฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับวินัย การอุทธรณ์การร้องทุกข์ จรรยาข้าราชการหรือการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทในเรื่องดังกล่าว

(4.6.3) เป็นตุลาการหรือผู้พิพากษาสมทบ

(4.6.4) เป็นที่ปรึกษาของพรรคการเมือง

(4.6.5) รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ ที่มีลักษณะเป็นสัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะหรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

(4.6.6) เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาในหน่วยงานของรัฐ เว้นแต่เป็นกรรมการกฤษฎีกาหรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ค.

(4.6.7) เป็นเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามกฎหมายมีอำนาจหน้าที่เฉพาะและปฏิบัติงานประจำอยู่ในสังกัดหน่วยงานของรัฐ โดยได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเป็นรายเดือนเว้นแต่เป็นผู้สอนหรือผู้บรรยายพิเศษในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ทำการวิจัย

(4.6.8) เป็นกรรมการ ผู้จัดการ หรือที่ปรึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วนบริษัท

เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกได้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก .พ.ค. แล้ว ให้ผู้ได้รับคัดเลือกประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก .พ.ค. แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

(5) การพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการ ก.พ.ค. กำหนดไว้ดังนี้¹⁷⁵

(5.1) ตาย

(5.2) ลาออก

¹⁷⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 30.

(5.3) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(5.4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 25 หรือมาตรา 27

(5.5) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(5.6) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบของ ก.พ.ค.

(6) อำนาจหน้าที่ของกรรมการ ก.พ.ค. มีดังต่อไปนี้¹⁷⁶

(6.1) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(6.2) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 114

(6.3) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา 123

(6.4) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา 126

(6.5) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(6.6) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

(7) องค์ประกอบกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง¹⁷⁷ ต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้¹⁷⁸

(7.1) มีสัญชาติไทย

(7.2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปี แต่ไม่เกินเจ็ดสิบปี

(7.3) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้จากสถานศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศที่ ก.พ.รับรองและ

¹⁷⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 31.

¹⁷⁷ ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 4.

¹⁷⁸ ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 2

(7.4) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(7.4.1) เป็นหรือเคย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ9 ขึ้นไป หรือนิติกรระดับเชี่ยวชาญหรือรับราชการหรือเคยรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในตำแหน่งไม่ต่ำกว่านิติกรระดับ 8 หรือนิติกรระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานของรัฐที่เทียบเท่า

(7.4.2) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงาน
ด้านกฎหมายไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดปี

(7.4.3) รับราชการหรือเคยรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐที่เทียบเท่า

(7.4.4) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
สำนักหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐที่เทียบเท่า

(7.4.5) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งรองอธิบดีขึ้นไปหรือประเภทบริหารระดับต้นหรือระดับสูงหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

(7.4.6) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนในสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์แต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(7.4.7) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขากฎหมายมหาชน และรับราชการในหน่วยงานของรัฐนับแต่สำเร็จการศึกษาระดับดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขากฎหมายมหาชน และรับราชการในหน่วยงานของรัฐ นับแต่สำเร็จการศึกษาระดับดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี

(7.4.8) เป็นหรือเคยเป็นผู้ประกอบอาชญากรรมไม่น้อยกว่าสิบสองปี และมีประสบการณ์ในการดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการหรือการบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่าห้าคดี

(7.4.9) รับราชการหรือเคยรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในตำแหน่งอัยการจังหวัดหรือเทียบเท่า

(7.4.10) รับราชการหรือเคยรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี
ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลแพ่งหรือศาลอาญาหรือเทียบเท่า หรือตุลาการพระธรรมนูญศาล
ทหาร

(7.5) กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์นอกจากต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้¹⁷⁹

(7.5.1) เป็นข้าราชการ

(7.5.2) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด

(7.5.3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(7.5.4) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ

(7.5.5) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ

(7.5.6) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบการใดๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. โดยอนุโลม

(8) อำนาจหน้าที่ของกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์

อำนาจหน้าที่ของกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจดังต่อไปนี้¹⁸⁰

(8.1) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการอุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.พ.ค. ภายในเวลาที่กำหนด

(8.2) สั่งให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐรวมตลอดทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งตัวข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมา ให้ถ้อยคำ ในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

(8.3) มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้อง มาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

¹⁷⁹ ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 3.

¹⁸⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 117.

(8.4) เข้าไปในอาคาร หรือสถานที่ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

(8.5) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

(9) การพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการวินิจัยอุทธรณ์กำหนดไว้ดังนี้¹⁸¹

(9.1) ตาย

(9.2) ลาออก

(9.3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 2 และข้อ 3

(9.4) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(9.5) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ให้นำระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(9.6) คณะกรรมการ ก.พ.ค. ไม่น้อยกว่า 5 ใน 7 ของจำนวนกรรมการ ก.พ.ค. ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่มีมติให้ออก

กล่าวโดยสรุป ลักษณะและอำนาจหน้าที่ของ องค์การวินิจัยอุทธรณ์ของข้าราชการ พลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นั้น ทำให้เห็นชัดเจนว่า คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีความเป็นอิสระในการทำหน้าที่ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจของฝ่าย การเมือง หรือภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด การที่กำหนดให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมต้องทำงานเต็มเวลาจะทำให้คณะกรรมการมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เรื่องที่ขึ้นสู่การพิจารณาของคณะกรรมการจะได้รับการพิจารณาด้วยความรวดเร็ว เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักของคณะกรรมการนั่นเอง

3.2.2.3 กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

องค์การที่พิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมติของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นที่สุด ซึ่งเป็นการรวมองค์การพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ไว้ในที่เดียว ทำให้การพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ใน ข้าราชการพลเรือนเป็นมาตรฐานและระบบเดียวกัน ลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่สำคัญออกไป เพื่อ

¹⁸¹ ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการ วินิจัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ข้อ 4.

เป็นหลักประกันให้แก่ข้าราชการพลเรือนผู้ใช้สิทธิอุทธรณ์ โดยมีกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ดังต่อไปนี้

1) กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญจะใช้สิทธิอุทธรณ์ได้มี 2 กรณี¹⁸² กล่าวคือ

(1) กรณีถูกสั่งลงโทษทางวินัย 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ส่วนการว่ากล่าวตักเตือนหรือการทัณฑ์บนเป็นหนังสืออื่น ไม่ใช่โทษทางวินัย จึงไม่สามารถที่จะอุทธรณ์ได้ แต่อาจร้องทุกข์ได้

(2) กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะ

(2.1) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ

(2.2) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 36 ก.(1) หรือ (3) คือ ไม่มีสัญชาติไทย หรือเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 36 ข.(1) (3) (6) หรือ (7) คือ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือเป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2.3) ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(2.4) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บ กพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(2.5) มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนซึ่งถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(2.6) ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

สำหรับการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ซึ่งผู้มีสิทธิอุทธรณ์ดังกล่าว ข้างต้นต้องทำคำขอหรือคำร้องที่จะอุทธรณ์ยื่นต่อ ก .พ.ค. โดยต้องทำเป็นหนังสือ เว้นแต่ ก .พ.ค. จะอนุญาตให้ทำด้วยวาจา ในกรณีเช่นนี้ให้ ก .พ.ค. พิจารณาจด

¹⁸² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 114.

แจ้งข้อความนั้นไว้ในรายงานกระบวน¹⁸³ และจะต้องยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งด้วย

2) อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค.

อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. มี 2 ลักษณะ คือ

(1) ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเอง

(2) หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.¹⁸⁴

การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 3 ได้กำหนดให้การพิจารณาอุทธรณ์ในรูปองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ ซึ่งหมายถึง ก.พ.ค. หรือคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ ก.พ.ค. ตั้งเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ และต้องมีกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อย่างน้อยสองคนเป็นองค์คณะวินิจฉัย

เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 57 ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย¹⁸⁵

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

การวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา 104 ว่าสมควรเพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนั้น ก.พ.ค. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้¹⁸⁶

3) วิธีพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 5 ได้กำหนดว่า วิธีพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. เป็นวิธีพิจารณาโดยใช้ระบบได้ ส่วน ในกรณีที่กฎหมายหรือ

¹⁸³ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 8.

¹⁸⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 115.

¹⁸⁵ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 116.

¹⁸⁶ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 120.

ระเบียบวิธีพิจารณาอุทธรณ์มิได้กำหนดเรื่องไว้แต่อย่างใดไว้โดยเฉพาะให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

(3.1) ทำการตรวจคำอุทธรณ์ในเบื้องต้นโดยพนักงานผู้รับอุทธรณ์ ถ้าคำอุทธรณ์ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ก็จะมีการแนะนำให้ไปแก้ไข ถ้าสมบูรณ์ก็จะเสนอให้ประธาน ก.พ.ค. พิจารณาดำเนินการต่อไป

(3.2) ก.พ.ค. ตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และตั้งนิกรผู้แถลง รวมทั้งแจ้งคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ไปให้ผู้อุทธรณ์ทราบ และผู้อุทธรณ์อาจยื่นคำคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ผู้อุทธรณ์อาจยื่นคำคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้¹⁸⁷ ในกรณีต่อไปนี้

(3.2.1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(3.2.2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(3.2.3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(3.2.4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ

(3.2.5) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(3.2.6) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาอุทธรณ์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคัดค้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

(3.3) คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และหรือ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยว่าอุทธรณ์นั้นอาจรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ถ้าเป็นอุทธรณ์ที่พิจารณาได้ ประธาน ก.พ.ค. ก็จะจ่ายสำนวนให้กับองค์คณะวินิจัย จากนั้นก็จะมีการแต่งตั้งกรรมการเจ้าของสำนวนเป็น

(3.4) เมื่อกรรมการเจ้าของสำนวน เห็นว่าอุทธรณ์ใดเป็นอุทธรณ์ที่สมบูรณ์ครบถ้วน ก็จะสั่งให้คู่กรณีในอุทธรณ์ทำคำแก้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง โดย

¹⁸⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 121.

ส่งสำเนาคำอุทธรณ์และสำเนายานหลักฐานไปด้วย¹⁸⁸ เมื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นคำแก้อุทธรณ์แล้ว ให้กรรมการเจ้าของสำนวนส่งสำเนาคำแก้อุทธรณ์พร้อมทั้งยานหลักฐานไปยังผู้อุทธรณ์ เพื่อให้คัดค้านหรือยอมรับคำแก้อุทธรณ์ หรือยานหลักฐานที่คู่กรณีในอุทธรณ์ยื่นต่อกรรมการเจ้าของสำนวน หากผู้อุทธรณ์ประสงค์จะคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ก็ให้ทำคำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ยื่นต่อกรรมการเจ้าของสำนวนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับสำเนาคำแก้อุทธรณ์ หากผู้อุทธรณ์ไม่ประสงค์ที่จะคัดค้านและต้องการให้พิจารณาอุทธรณ์ต่อไป ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ทราบภายในกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย หากผู้อุทธรณ์ไม่ดำเนินการให้กรรมการเจ้าของสำนวนสั่งจำหน่ายอุทธรณ์จากสารบบความก็ได้¹⁸⁹

(3.5) กรณีกรรมการเจ้าของสำนวนเห็นว่าข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะพิจารณาหรือมีคำวินิจฉัยชี้ขาดได้แล้ว ก็จะจัดทำบันทึกสรุปสำนวนพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเรื่อง นี้ทั้งหมดเสนอต่อองค์คณะวินิจัย โดยองค์คณะวินิจัยยังมีอำนาจที่แสวงหาข้อเท็จจริงได้อีก และเมื่อได้ข้อเท็จจริงเพียงพอแล้ว กรรมการเจ้าของสำนวนก็จะจัดทำบันทึกสรุปสำนวนและเอกสาร ส่งให้กับองค์คณะวินิจัย และส่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบด้วย

(3.6) องค์คณะวินิจัย มีคำสั่งกำหนดวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริงและให้แจ้งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบล่วงหน้าพร้อมกับส่งสรุปสำนวนไปให้นิติกรผู้แถลงจัดทำคำแถลง

(3.7) องค์คณะวินิจัยกำหนดวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรกแจ้งให้คู่กรณีทราบล่วงหน้า และในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก หากคู่กรณีประสงค์จะยื่นคำแถลงสรุปอุทธรณ์หรือคำแก้อุทธรณ์ของตนเป็นหนังสือ ให้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือก่อนวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์หรืออย่างช้าที่สุดในระหว่างวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ และคู่กรณีมีสิทธินำยานหลักฐานมาสืบประกอบคำแถลงที่ยื่นไว้ได้

(3.8) ในการนั่งพิจารณาอุทธรณ์ครั้งแรก กรรมการเจ้าของสำนวนจะเสนอสรุปข้อเท็จจริงและประเด็นแล้ว ให้คู่กรณีแถลงด้วยวาจาประกอบคำแถลงเป็นหนังสือที่ได้ยื่นไว้ อนึ่งในวันนั่งพิจารณาอุทธรณ์ คู่กรณีจะไม่มาก็ได้ เมื่อเสร็จสิ้นการแถลงและการนำยานหลักฐานมาสืบประกอบคำแถลงของคู่กรณีแล้ว นิติกรผู้แถลงจะชี้แจงด้วยวาจาต่อองค์คณะวินิจัยเพื่อประกอบคำแถลงการณ์เป็นหนังสือที่ได้เสนอไว้แล้ว

(3.9) องค์คณะวินิจัย ประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณาวินิจัย กรณีที่คณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์เป็นองค์คณะวินิจัยให้เสนอให้ ก .พ.ค. พิจารณาวินิจัยอุทธรณ์อีกครั้งหนึ่ง และเมื่อได้มีการวินิจัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทราบโดยเร็ว

¹⁸⁸ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 51.

¹⁸⁹ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 55.

ขั้นตอนการทำคำวินิจฉัยและคำสั่ง เริ่มจากต้องมีนัดประชุมพิจารณาวินิจฉัย¹⁹⁰ และจัดทำคำวินิจฉัย¹⁹¹ ซึ่งประกอบด้วย ชื่อผู้อุทธรณ์ ชื่อคู่กรณีในอุทธรณ์ สรุปอุทธรณ์และคำขอของอุทธรณ์ สรุปคำแก้อุทธรณ์ ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย คำวินิจฉัยแต่ละประเด็นพร้อมทั้งเหตุผล และสรุปคำวินิจฉัยที่กำหนด ให้คู่กรณีปฏิบัติหรือดำเนินการต่อไป การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นองค์คณะวินิจฉัยมีคำวินิจฉัย คือ ไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์ ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษหรือ คำสั่งให้ออกจากราชการ ทำให้ความเห็นแย้ง จากนั้นแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น กรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน 90 วันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.¹⁹² ต่อไป

สำหรับระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดระยะเวลาอุทธรณ์คดีวินัยของข้าราชการพลเรือนไว้โดยให้ผู้พิจารณาพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์¹⁹³ หรือสามารถขยายเวลาได้หากเกิดเหตุขัดข้อง และให้บันทึกเหตุขัดข้องนั้นไว้ให้ปรากฏ

¹⁹⁰ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 84

¹⁹¹ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 85

¹⁹² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 116 วรรคสอง

¹⁹³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 118 และ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2551 ข้อ 91