

บทที่ 6

บทสรุป

การดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เดิมมาตรา 284 วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล และหลังจากนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้บังคับ โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีผลใช้บังคับตามมาตรา 283 วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวก็ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกัน และนอกจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แล้ว พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ก็ได้บัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจตรวจสอบข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเรื่องกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยการไต่สวนข้อเท็จจริงและมีมติ ซึ่งในกรณีมีมูลความผิดทางวินัยเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาแล้วมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก และในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นๆ แล้วแต่กรณีด้วย ฉะนั้น ในการดำเนินการดังกล่าวของคณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน

สำหรับลักษณะของกฎหมายในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไทยนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากจะได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้แล้ว ยังได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานกลาง” และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้บัญญัติให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติ ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดมาตรฐานทั่วไป” เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด รวมทั้งได้บัญญัติให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ในจังหวัดนั้น โดยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับชาติกำหนด สำหรับเมืองพัทยา นั้น ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้เมืองพัทยามีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการ “กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา” ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยา แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ส่วนกรุงเทพมหานครนั้น ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “ก.ก.” ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม มาตรา 33 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องใช้มาตรฐานกลางตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วย และสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครนี้ ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้แบ่งข้าราชการกรุงเทพมหานครออกเป็นสองประเภทด้วยกัน คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ไม่รวมถึงข้าราชการครู

กรุงเทพมหานคร กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ทำความตกลงกับคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดเป็นอย่างอื่นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา นอกจากนี้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานกลางตามข้อ 32 วรรคท้าย ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2544 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

ส่วนปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไทยนั้น มีสาเหตุมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้อำนาจองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อันเป็นกรณีที่ต้องอาศัยมติบัญญัติให้อำนาจแก่องค์กรฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนั้นๆ ประกอบกับคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ในการตรวจสอบข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเรื่องกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งการตรวจสอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน ฉะนั้นจึงก่อให้เกิดปัญหาทั้งในการบังคับใช้กฎหมายขององค์กรฝ่ายบริหาร รวมทั้งในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทขององค์กรวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท โดยผู้เขียนเห็นว่ามีความสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา 4 ประการ ดังนี้

(1) ปัญหากรณีผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนได้เสียกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ปัญหานี้มีสาเหตุมาจากองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหารได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นใช้บังคับแตกต่างจากกฎหมายที่ตราขึ้นโดยองค์กรฝ่าย

นิติบัญญัติ โดยการกำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดเป็นผู้ใช้อำนาจแทนผู้บริหารท้องถิ่นกรณีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคู่กรณีกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยและกรณีผู้บริหารท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดมิได้มุ่งหมายให้องค์กรดังกล่าวมีอำนาจเช่นนั้น

(2) ปัญหาการใช้อำนาจของกรรมการสอบสวนทางวินัยในการค้นหาข้อเท็จจริงปัญหานี้มีสาเหตุมาจากองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติให้อำนาจองค์กรฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว จึงเกิดปัญหาทั้งในเรื่องขอบอำนาจของกรรมการสอบสวน รวมทั้งการใช้อำนาจของกรรมการสอบสวนกรณีกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลภายนอก

(3) ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาและมีมติขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ปัญหานี้มีสาเหตุมาจากหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดมีอำนาจพิจารณาและมีมติในเรื่องเดียวกันถึงสองครั้ง ได้แก่ ในขั้นตอนก่อนผู้บริหารท้องถิ่นจะสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกับในขั้นตอนวินิจฉัยอุทธรณ์

(4) ปัญหาเกี่ยวกับความซ้ำซ้อนในการดำเนินการทางวินัย ปัญหานี้มีสาเหตุมาจากการที่นอกจากมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อันเป็นบทกฎหมายทางวินัยทั่วไปของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังมีพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นบทกฎหมายเฉพาะในกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำให้มีการดำเนินการทางวินัยในการกระทำเดียวกันถึงสองครั้ง

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคำดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไทยนั้น ผู้เขียนได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

(1) แนวทางการแก้ไขปัญหาคำดำเนินการทางวินัยที่มีส่วนได้เสียกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ผู้เขียนมีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งสูงสุด จึงแบ่งพิจารณาเป็นสองกรณี คือ กรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมิใช่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมิใช่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น สมควรกำหนดเพิ่มเติมในกฎหมายที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการ

ส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนในทำนองที่ว่า “กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนได้เสียกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นมิใช่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายสั่งให้ผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยและสั่งให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำหน้าที่แทน” ส่วนกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ควรกำหนดเพิ่มเติมในกฎหมายที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทำนองที่ว่า “ส่วนกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนได้เสียกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นคือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายสั่งให้ผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยและเข้าเป็นผู้ทำหน้าที่แทน”

(2) แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้อำนาจของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยในการค้นหาข้อเท็จจริง ผู้เขียนมีความเห็นว่า ในเรื่องการใช้อำนาจของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยในการค้นหาข้อเท็จจริงนั้น สมควรที่จะบัญญัติไว้ในกฎหมายที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยตรง มิใช่เป็นเพียงการบัญญัติให้อำนาจแก่องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดเป็นผู้กำหนดในสองประเด็นด้วยกัน ได้แก่ การบัญญัติให้กรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และการบัญญัติให้กรรมการสอบสวนทางวินัยมีอำนาจเหนือกระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ในการเรียกให้ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน และมีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(3) แนวทางการแก้ไขปัญหากับการพิจารณาและมีมติขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้เขียนมีความเห็นว่า สมควรให้มีองค์กรในรูปแบบของคณะอนุกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาและมีมติเฉพาะกรณีที่เป็นการกลั่นกรองก่อนการมีคำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บริหารท้องถิ่น โดยบัญญัติไว้ในกฎหมายที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่นในลักษณะ “ให้มีคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการสั่งลงโทษทางวินัยกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาและมีมติเฉพาะในกรณีที่เป็นการกลั่นกรองก่อนการมีคำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของผู้บริหารท้องถิ่นเท่านั้น และหากคณะอนุกรรมการดังกล่าวพิจารณาแล้วมีมติ

เป็นประการใดก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น โดยไม่ต้องส่งเรื่องไปให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจารณาและมีมติอีก ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการสั่งลงโทษทางวินัยกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่พิจารณาและมีมติ โดยให้องค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดมีอำนาจพิจารณาและมีมติแต่งตั้งบุคคลใดๆ ในจังหวัดนั้นๆ ซึ่งต้องมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดของจังหวัดนั้น” ส่วนขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดให้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและมีมติในขั้นตอนของการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(4) แนวทางการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับความซ้ำซ้อนในการดำเนินการทางวินัย ผู้เขียนมีความเห็นว่า สมควรมีบทบัญญัติเพิ่มเติมในกฎหมายที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทำนองที่ว่า “ในกรณีที่การกระทำของข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดเข้าลักษณะกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเรื่องพร้อมความเห็นไปยังคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยยังมีต้องดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ไม่ตัดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นที่จะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการดำเนินการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และเมื่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้ไต่สวนวินัยและมีมติว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้มีมติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการดำเนินการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ถ้าหากว่าผลการดำเนินการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน”