

บทที่ 4

สภาพปัญหาของระบบอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ระบบอุทธรณ์

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งเรียกชื่อต่างกันไปตามรูปแบบการปกครองของแต่ละท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดนั้น ในเรื่องต่างๆ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ โดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในหมวด 8 การอุทธรณ์ ข้อ 29 บัญญัติให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และการพิจารณาอุทธรณ์เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม จึงมีความจำเป็นที่แต่ละท้องถิ่นจะต้องจัดทำประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ขึ้น และกรณีของการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกลาง เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด 10 ข้อ 32 วรรค 2 ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น โดยอนุโลม

ในส่วนของกรุงเทพมหานครนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 4 การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร มาตรา 27 ได้บัญญัติให้การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร ซึ่งมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม เว้นแต่ในพระราชบัญญัตินี้จะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ทำความตกลงกับคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ด้วยเหตุนี้กรุงเทพมหานครจึงได้อนุโลมใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ในหมวด 7 ในมาตรา 124 ถึง มาตรา 128 และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กับข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 9 ซึ่งได้บัญญัติรวมกันไว้ทั้งเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ในมาตรา 121 ถึงมาตรา 126 และกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2550

ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมระบบอุทธรณ์ของข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้นำเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการอุทธรณ์ที่บัญญัติไว้โดยพิจารณาครอบคลุมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศขององค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด รวมถึงกฎต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

4.1.1 การอุทธรณ์ คือกระบวนการเยียวยาผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยให้มีโอกาสในการที่จะได้รับการพิจารณาทบทวนการลงโทษจากผู้มีอำนาจในการพิจารณาอีกครั้ง

4.1.1.1 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้นิยาม พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสาเหตุของการอุทธรณ์ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นถูกส่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย โดยมี 5 สถานโทษ ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน อันเป็นโทษไม่ร้ายแรง และปลดออก ไล่ออก ถือเป็นโทษร้ายแรง ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เดียวกันกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

4.1.1.2 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ กำหนดให้แบ่งการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ และรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

2. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ และรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติที่ผู้อุทธรณ์เห็นว่าขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้มีสิทธิร้องต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการสั่งเพิกถอนมตินั้นได้ ตามมาตรา 19 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

โดยผู้ถูกลงโทษทางวินัยนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งและเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันทราบคำสั่ง ถ้าผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ และมีการแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบ กับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษ แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐาน แล้วให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่ง

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรงและได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกลงโทษเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสามสิบวัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าว หรือมีผู้รับแทนแล้ว แต่ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้ทราบคำสั่งแล้ว

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แบ่งการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ตามมาตรา 125

1) ถ้าผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด

2) ถ้าผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กรม

3) ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดีเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กระทรวง

4) ถ้านายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งลงโทษหรือผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวง ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยให้อุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง (สำหรับกรุงเทพมหานคร กรณีหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการเขต เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ก.สำนัก กรณี

ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ก.สามัญ และกรณีปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ก.)

2. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ตามมาตรา 126 ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยให้อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง (สำหรับกรุงเทพมหานคร ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ก.) โดยให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ถ้าผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งโดยมีการแจ้งและมอบสำเนาคำสั่งให้แล้ว ให้ทำบันทึกการแจ้งพร้อมระบุชื่อพยานไว้แล้วให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่ง

ถ้าไม่อาจแจ้งคำสั่งได้โดยตรง ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษ 2 ฉบับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ เพื่อให้เก็บไว้ฉบับหนึ่งและอีกฉบับหนึ่งให้ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งลงโทษและส่งกลับคืน การแจ้งนี้เมื่อล่วงพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ปรากฏการรับเอกสารในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งกลับคืน ก็ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่งแล้ว

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.2550 แบ่งการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษออกเป็น 2 กรณีดังนี้

1.กรณีสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.และให้ ก.ค.ศ.เป็นผู้พิจารณา

2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนของนายกรัฐมนตรี้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.และให้ ก.ค.ศ.เป็นผู้พิจารณา

3) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณา

2. กรณีไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.และให้ ก.ค.ศ.เป็นผู้พิจารณา

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ภายในสามวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

5. ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้อื่นไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนอกเขตจังหวัด ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ในจังหวัดที่ผู้อุทธรณ์ได้อื่นไปสังกัดนั้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ไว้ดังนี้คือ

1. อุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อที่อยู่ของผู้อุทธรณ์
2. อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

- 3.สาระสำคัญของหนังสืออุทธรณ์ ต้องแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร เช่น ไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดแต่ถูกลงโทษหนักไป ไม่ได้มาตรฐาน และต้องแสดงข้อกฎหมายว่าการสอบสวนพิจารณา พิจารณาโทษไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายใด อย่างไร เช่น การสอบสวนไม่แจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ไม่ให้โอกาสชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เป็นต้น

4. การอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง ให้ทำเป็นหนังสืออุทธรณ์ไปถึงประธาน อ.ก.พ. นั้น ๆ พร้อมสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ ในกรณีที่อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด ให้นำไปยื่นที่ศาลากลางจังหวัด ในกรณีที่อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ให้นำไปยื่นที่ส่วนราชการนั้น

การอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธาน ก.พ. หรือเลขาธิการ ก.พ. และให้นำไปยื่นที่สำนักงาน ก.พ.

5. การยื่นอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหนังสืออุทธรณ์เองหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา ก็ได้ หรือจะมอบหมายให้ผู้อื่นนำหนังสืออุทธรณ์มายื่น หรือส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ก็ได้

กรณียื่นหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา ให้ผู้รับหนังสืออุทธรณ์ส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และให้ผู้สั่งลงโทษส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษ จำนวนการสอบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น หรือจำนวนการดำเนินการทางวินัยไปยังประธาน อ.ก.พ. หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

6. ในกรณีที่ผู้ถูกส่งลงโทษได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดจังหวัด กรม กระทรวงอื่น ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ที่ผู้อุทธรณ์ได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดนั้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ ไว้ดังนี้คือ

1. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้ผู้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

2. การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

3. การอุทธรณ์ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ถึงประธาน อ.ก.ค.ศ.ประธาน ก.ค.ศ. หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ.โดยยื่นด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ หรือยื่นหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชาก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้รับหนังสืออุทธรณ์

4. ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการอื่น ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้อุทธรณ์ ได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดนั้น

4.1.1.4 สิทธิของผู้อุทธรณ์¹

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดสิทธิของผู้อุทธรณ์ไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำ

¹ กรุงเทพมหานคร, สำนักงาน ก.ก., กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ, คู่มือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2550), น. 102-107.

บุคคล พยานหลักฐานอื่นหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารท้องถิ่น ที่จะอนุญาต หรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่องๆ ไป

2. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดโดยตรง

3. ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- 2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- 3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์
- 4) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

การคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

4. ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด โดยตรงภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

5. ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทำความเห็น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด โดยตรง เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นอันระงับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดสิทธิของผู้อุทธรณ์ ไว้ดังนี้คือ

1. สิทธิได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ เพื่อประโยชน์การอุทธรณ์และเริ่มนับระยะเวลา สำหรับการอุทธรณ์ ทั้งนี้ตามที่พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 40 บัญญัติว่า คำสั่งทางปกครองที่อาจอุทธรณ์หรือโต้แย้งต่อไปได้ ให้ระบุกรณีที่อาจอุทธรณ์หรืออาจโต้แย้ง การยื่นคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้งและระยะเวลาสำหรับการโต้แย้งดังกล่าวไว้ด้วย ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ให้ระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการแย้งเริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง แต่ถ้าไม่มีการแจ้งใหม่และระยะเวลาดังกล่าวมีระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี ให้ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่รับคำสั่งทางปกครอง

2. สิทธิขอตรวจหรือคัดเอกสารการสอบสวน เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และข้อวินิจฉัยของผู้สั่งลงโทษผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิ

1) ขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้สอบสวนได้ โดยทำหนังสือขอต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ และผู้สั่งลงโทษต้องอนุญาต

2) ขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่นหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยทำหนังสือขอต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ กรณีนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของข้าราชการ ตลอดจนเหตุผล และความจำเป็นเป็นเรื่องราวไป

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 31 วรรคหนึ่งได้บัญญัติว่า คู่กรณีมีสิทธิขอตรวจดูเอกสารที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการโต้แย้ง หรือชี้แจง หรือป้องกันสิทธิของตนได้ และตามมาตรา 32 บัญญัติว่า เจ้าหน้าที่อาจไม่อนุญาตให้ตรวจดูพยานหลักฐานหรือเอกสารได้ ถ้าเป็นกรณีที่ต้องรักษาไว้เป็นความลับ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

3. สิทธิคัดค้านผู้พิจารณา เพื่อรักษาความเป็นธรรมในการพิจารณาอุทธรณ์ กฎ ก.พ.ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ข้อ 5 กำหนดให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุดังต่อไปนี้

1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

4) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดากับผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

การคัดค้านผู้อุทธรณ์ ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีเริ่มพิจารณาอุทธรณ์

4. สิทธิขอเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจา ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของตนเอง โดยแสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือจะเป็นหนังสือแจ้งเพิ่มเติม แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

หาก อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ แต่ถ้าหากให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ก็ให้แจ้งผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษทราบเพื่อให้มาแถลงแก้หรือมอบหมายให้ผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมด้วย

5. สิทธิในการยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์ หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

6. สิทธิในการถอนอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิที่จะขอถอนอุทธรณ์ได้ ก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้น โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. และเมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดสิทธิของผู้อุทธรณ์ไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจหรือคัดสำเนา การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึก ถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของข้าราชการ ตลอดจน เหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่องๆ ไป

2. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

3. ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ หรือกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

2) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

3) มีสาเหตุหรือเรื่องข้องผู้อุทธรณ์

4) เป็นหรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

5) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา

การคัดค้านอนุกรรมการหรือกรรมการพิจารณาอุทธรณ์นั้นต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

4. ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. โดยตรงภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

5. ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ

4.1.1.5 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์ ไว้ดังนี้คือ

1. อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดเวลา

2. กรณีที่มีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

กรณีที่ต้องคัดบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติไม่รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติเป็นประการใดแล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

กรณีที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติให้รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทำความเห็นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไป

3. การพิจารณาอุทธรณ์ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาจากสำนวนการสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

4. กรณีผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

กรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งผู้บริหารท้องถิ่น ผู้สั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่สั่งลงโทษ หรือเพิ่มโทษหรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

5. ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้าคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นสมควร

ที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีมติแจ้งผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น

6. ในกรณีที่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกันและเป็นความผิดในเรื่องเดียวกันโดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกันกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์ ไว้ดังนี้คือ

1. อุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาได้ ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ และต้องยื่นหรือส่งภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด

2. ในกรณีที่มีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่รับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ.แล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์มีมติไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว กรณีนี้ผู้อุทธรณ์อาจอุทธรณ์มตินั้นต่อ ก.พ. ได้อีกชั้นหนึ่ง

ถ้า ก.พ. มีมติยืนตามมติของ อ.ก.พ. ที่ไม่รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา หรือมีมติให้รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ และถ้าให้รับพิจารณาอุทธรณ์ ให้ อ.ก.พ. ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อมีมติต่อไป

3. การพิจารณาอุทธรณ์ ให้พิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้นตามมาตรา 99 และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 102 และในกรณีที่จำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ถ้าจะต้องมีการสอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสม ตามความเป็นธรรม ให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

4. ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดเดียวกันที่ได้กระทำร่วมกันหลายคน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนหนึ่งคนใดใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์นั้น เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้วให้ผู้ผู้นั้นได้รับการพิจารณาให้มีผลในทางเป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์ ไว้ดังนี้คือ

1. อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ และได้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลา

2. กรณีที่มีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

กรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. มีมติไม่รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา ให้เป็นที่สุดและแจ้งมตินั้นพร้อมสิทธิในการฟ้องศาลปกครอง ให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

3. การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย หรือสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือตามกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้ฟังข้อเท็จจริงตามนั้น และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

4. กรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

กรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงด้วยตนเองหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้

ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษหรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ถูกลงโทษได้

5. ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. เห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น

6. ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดในเรื่องเดียวกันโดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้ถูกลงโทษแล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้ถูกลงโทษด้วย

4.1.1.6 การพิจารณาวินิจฉัย

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์
2. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น
3. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง
4. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษให้มีมติให้ส่งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้
5. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้ถูกลงโทษไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

6. ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้ แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

7. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแจ้งผู้บริหารท้องถิ่น ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

8. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

9. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ได้มีมติประการใดแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยของ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง ไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าเห็นว่าการกระทำผิดจริง และการลงโทษสมควรแก่ความผิดแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น ให้มีมติยกอุทธรณ์

2. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

1) ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษ เป็นสถานหนักหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

2) ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษ เป็นสถานเบาหรืออัตราโทษที่เบาลง

3) เป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่งงดโทษ โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

3. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย อุทธรณ์ฟังขึ้น ให้มีมติให้ยกโทษ

4. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการ ให้มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

5. ถ้าเห็นว่าผู้อุทธรณ์ควรออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ให้มีมติให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6. ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

7. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

8. เมื่อพิจารณามีมติประการใดแล้ว ต้องแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ กรณีมีมติให้ยกอุทธรณ์ หรือลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ จะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ แต่ถ้ามีมติให้เพิ่มโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง

นอกจากนี้ยังกำหนดอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ. ไว้ดังนี้คือ

1. พิจารณามีมติเช่นเดียวกันกับการพิจารณาวินิจฉัยของ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง คือ มีมติให้ยกอุทธรณ์ เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี หรือมีมติให้สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน หรือสั่งให้ดำเนินการประการใดก็ได้ และมีมติให้กลับเข้ารับราชการในกรณีที่เห็นว่าผู้อุทธรณ์มิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

2. เมื่อ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ต้องรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับมติ ก.พ. และ ก.พ. พิจารณาความเห็นของนายกรัฐมนตรีแล้วยืนยันตามมติเดิม ให้สำนักงาน ก.พ. รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัยโดยเร็ว

3. เมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการ หรือคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาวินิจฉัยมีมติประการใดแล้ว กระทรวง ทบวง กรม ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือมติคณะรัฐมนตรี เช่น ให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการหรือให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4. เมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการ หรือคณะรัฐมนตรีพิจารณาวินิจฉัยมีมติแล้ว สำนักงาน ก.พ. ต้องแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

เมื่อมีการวินิจฉัยสั่งการแล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนั้นต่อไปอีกไม่ได้

5. กรณีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา 107 มาใช้บังคับโดยอนุโลม คือ

1) กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน ที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

2) สถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งลงโทษ

3) เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน (เช่น เงินค่าเช่าบ้าน) เงินช่วยเหลืออย่างอื่น (เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร) สำหรับเวลาที่ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502 และตามมติ คณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 104 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2520 คือ

ถ้ากลับเข้ารับราชการโดยไม่ผิดวินัยและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง จ่ายให้เต็มจำนวน

ถ้าผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือมีมลทินหรือมัวหมอง จ่ายเงินเดือน ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ค่าเช่าบ้านและเงินอื่นๆ จ่ายเต็ม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดอำนาจในการ พิจารณาวินิจฉัยของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติให้ยก อุทธรณ์

2. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

3. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นสถานเบาหรือ อัตราโทษที่เบาลง

4. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ ให้มีมติให้สั่งลดโทษ โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

5. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็น ความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

6. ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

7. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

8. ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการดำเนินการทางวินัยแล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

9. ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์มีกรณีสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือให้ออกจากราชการ ให้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

10. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาอุทธรณ์ แต่จะมีมติตามข้อ 2 หรือข้อ 9 มิได้ หรือถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตายจะมีมติตามข้อ 7 หรือข้อ 8 มิได้

4.1.1.7 การนับเวลาอุทธรณ์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดการนับเวลาอุทธรณ์เป็นแนวทางเดียวกันว่า สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

4.1.2 ปัญหาของการอุทธรณ์

แนวทางการจัดการทางวินัยที่สำคัญ คือ การดำเนินการอย่างทันทีทันใดด้วยการตักเตือนเป็นรายบุคคลเพื่อแก้ไขพฤติกรรมโดยด่วน รวมถึงการนำวินัยแบบก้าวหน้ามาใช้ คือเมื่อมีการตักเตือนแล้วยังกระทำความผิดซ้ำ ให้ใช้มาตรการลงโทษที่รุนแรงมากขึ้นและให้อภัยน้อยลง และการใช้วินัยเชิงบวก ซึ่งเน้นการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำความผิดวินัย มากกว่าการมุ่งลงโทษเป็นหลัก แต่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วอาจเกิดข้อขัดข้องบางประการที่ทำให้กระบวนการในการจัดการ

ทางวินัยไม่เป็นไปตามที่มุ่งหวัง ในที่สุดก็นำมาซึ่งปัญหา ซึ่งมีความร้ายแรงแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม ปัญหาของระบบอุทธรณ์ และร้องทุกข์ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยรวมแล้วมีความแตกต่างจากของข้าราชการพลเรือนไม่มากนัก เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคล้ายคลึงกับของข้าราชการพลเรือนเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาของระบบอุทธรณ์ที่สำคัญ คือ

1. ปัญหาเรื่องความล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกสอบสวน ซึ่งความล่าช้านี้เกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชาจนมีคำสั่งลงโทษ หลังจากนั้นจึงมาถึงการดำเนินการอุทธรณ์ ซึ่งแม้ว่าจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ส่วนใหญ่มักใช้ระยะเวลานานเกินกว่าที่ควรจะเป็นทั้งสิ้น ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้ถูกสอบสวนและสูญเสียกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่เป็นไปตามหลักการลงโทษที่ต้องกระทำโดยฉับพลันทันที เพื่อให้ผู้กระทำผิดเกิดความสำนึกและไม่เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอีกด้วย โดยสาเหตุของความล่าช้านี้ มีหลายประการ ตั้งแต่เรื่องเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป คณะกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ ยังไม่มีความสามารถในการดำเนินการตามกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ โครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ รวมถึงไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาไว้อย่างชัดเจน เหตุต่างๆ ดังกล่าวนี้นำมาซึ่งผลกระทบต่อการคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรมอย่างหนึ่งนั่นเอง

2. ปัญหาองค์กรวินิจัยอุทธรณ์ มีตัวแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ามาเป็นกรรมการ เช่น คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรวินิจัยอุทธรณ์ คณะหนึ่ง มีกรรมการส่วนหนึ่งในกลุ่มของกรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งต้องได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการวินิจัยที่ไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจกระทำการใดๆ ไปในทางที่ไม่เหมาะสม เพราะต้องการให้ได้มาซึ่งคะแนนความนิยมสำหรับการเลือกตั้งในครั้งหน้า หรือผลประโยชน์อื่นใดที่อาจจะได้รับเป็นการตอบแทนในการช่วยเหลือ ทำให้อาจมองข้ามความถูกต้องเป็นธรรมไปได้ หรือในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ซึ่งถือว่าเป็นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด กรรมการส่วนหนึ่งในกลุ่มของผู้แทนเทศบาล จะต้องประกอบด้วย ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคัดเลือกกันเองในกลุ่มของปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้น ทำให้อาจมีการตกลงกันในการเลือกบุคคลที่สามารถควบคุมการพิจารณาวินิจัย

ให้เป็นไปในทางที่ตนต้องการได้ ซึ่งอาจทำให้ขาดความเป็นอิสระในการวินิจฉัยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้องค์กรขาดความเป็นกลาง เลือกรูปแบบ ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน และนำมาซึ่งปัญหาในเรื่ององค์การวินิจฉัยขาดประสิทธิภาพ ขาดความน่าเชื่อถือและความเป็นธรรมในที่สุด

3. ปัญหาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการอุทธรณ์ ขาดความเป็นมืออาชีพ เช่น กรณีที่กรรมการในองค์การวินิจฉัยอุทธรณ์ ที่จะต้องมีองค์ประกอบส่วนหนึ่งมาจากผู้แทนข้าราชการ ซึ่งไม่ว่าจะได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการทั้งองค์กรหรือได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ก็อาจนำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมได้ เช่น กรรมการผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เป็นตัวแทนที่ได้รับเลือกจากข้าราชการทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันว่าจะสามารถพิจารณาวินิจฉัยได้อย่างเหมาะสมในทุกกรณี ซึ่งอาจเกิดจากต้องการคะแนนนิยมเพื่อการได้รับการเลือกตั้งในสมัยหน้าดังที่กล่าวไว้แล้ว หรือผู้ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ซึ่งแม้ว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ก็ไม่สามารถมั่นใจได้ว่าจะมีความเชี่ยวชาญในการวินิจฉัยอุทธรณ์ ถึงขนาดที่เรียกได้ว่าเป็นมืออาชีพ

4. ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายว่าด้วยการอุทธรณ์ กับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น กรณีพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 วรรคแรก บัญญัติว่าเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดแล้ว มีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีมูลความผิดทางวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่ พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้น เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่ทางคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก การกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ โดยไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนั้น มีคำถามว่า แล้วองค์กรที่มีหน้าที่ในการวินิจฉัยมีความสำคัญเพียงใด นั่นคือก่อนที่จะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะใช้สิทธิโต้แย้งคำสั่งของฝ่ายปกครองไปที่ศาลปกครอง ควรจะมีสิทธิอุทธรณ์หรือโต้แย้งในฝ่ายบริหารมากน้อยเพียงใด เพราะก่อนที่จะมีการใช้สิทธิทางศาลนั้น ควรจะต้องผ่านการตรวจสอบในฝ่ายบริหารหรือผ่านการเยียวยาเสียก่อน มิฉะนั้น ผู้ที่ต้องได้รับความเสียหายจากคำสั่งทางปกครองก็ต้องนำเรื่องขึ้นสู่การพิจารณาของศาลทั้งหมด ซึ่งปัญหาที่ตามมาก็คือ จะทำให้เรื่องขึ้นไปสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การพิจารณาและตัดสินเกิดความล่าช้า และนำมาซึ่งปัญหาอื่นๆ ที่ตามมาอีกมากมาย เช่น กรณีความผิดในลักษณะเดียวกัน แต่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มิได้ชี้มูล

ความผิด องค์การวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการนั้นกลับสามารถที่จะพิจารณาลดโทษได้ หากพิจารณาแล้วได้ความชัดแจ้งว่าเหตุแห่งการอุทธรณ์สามารถรับฟังได้ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการใช้สิทธิเยียวยาความเสียหาย นอกจากนั้นก็ยังมียกเว้นของกฎหมายอื่นที่วางกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอุทธรณ์ ของข้าราชการไว้อีก เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาพิจารณาควบคู่ด้วยเสมอ

5. ปัญหามาตรฐานระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการไทยแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะของงาน รวมถึงรูปแบบการปกครองที่จะมีการข้าราชการส่วนท้องถิ่นออกจากข้าราชการพลเรือน และกฎหมายยังบัญญัติให้ข้าราชการแต่ละประเภทต่างมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง ในส่วนของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มี คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้กับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.บ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร แม้ว่าจะมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแยกออกมาจากของข้าราชการพลเรือนก็ตาม แต่ส่วนใหญ่ได้มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาใช้ โดยเฉพาะในเรื่องของการอุทธรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับกับข้าราชการของตนโดยอนุโลม โดยมีความคาดหวังว่าเมื่อนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งต่างๆ มาใช้เหมือนกันแล้วจะทำให้มีมาตรฐานที่เท่ากัน แต่ในทางปฏิบัติจริง ก็เกิดปัญหาความแตกต่างกันในเรื่องมาตรฐานของแนวทางการพิจารณาวินิจฉัย เช่น ในกรณีความผิดเดียวกัน ระหว่างข้าราชการครู กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แต่เมื่อได้มีการพิจารณาความผิดและโทษโดยองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการครู และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลับถูกสั่งลงโทษแตกต่างกัน และได้มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษโดยข้าราชการครูไปยัง ก.ค.ศ. ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้มีการอุทธรณ์คำสั่งไปยังคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และที่สุดผลการพิจารณาอุทธรณ์ระหว่างองค์กรกลางทั้งสองกลับแตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น ในองค์กรเดียวกันที่มีข้าราชการต่างประเภทกันสังกัดอยู่และอนุโลมใช้กฎหมายตามประเภทของข้าราชการนั้น เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูมาใช้บังคับกับข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จึงเกิดปัญหาความแตกต่างระหว่างข้าราชการในองค์กรเดียวกัน แม้อยู่ภายใต้องค์กรกลางเดียวกันก็ตาม

6. กรรมการในคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ถูกกล่าวหาว่าเป็นคู่กรณีเสียเอง เช่น กรณีของกรุงเทพมหานครในส่วนของกรรมการโดยตำแหน่ง คือ ปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) อาจถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษ แต่กลับมาเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ในกรณีที่มีการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) อีก หรือในกรณีของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ กับคณะกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีจำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละจังหวัด

4.2 ระบบร้องทุกข์

4.2.1 การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ เป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อมีกรณีเป็นปัญหาระหว่างกันขึ้น คู่กรณีก็ควรที่จะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นหนทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น แต่ถ้ากรณีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ จึงให้ดำเนินการร้องทุกข์ต่อไป โดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในหมวด 9 การร้องทุกข์ ข้อ 31 บัญญัติให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจาก

การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนก็ได้ จึงได้มีการจัดทำประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ขึ้น

4.2.1.1 ผู้มีสิทธิร้องทุกข์

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามนิยามในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้นำหมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

4.2.1.2 สาเหตุของการร้องทุกข์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ แบ่งสาเหตุของการร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุใดๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์
2. กรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน ผู้นั้นอาจร้องทุกข์เพื่อขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจได้

กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ มิใช่ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บริหารท้องถิ่น หากผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ให้ดำเนินการต่อไปโดยใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับในกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บริหารท้องถิ่น โดยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น มติของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระดับจังหวัด ให้ถือเป็นที่สุด ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ ซึ่งจะต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ตามที่กำหนด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดสาเหตุของการร้องทุกข์ไว้ 3 กรณี คือ

1. กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งมีใช้การลงโทษทางวินัย ตามมาตรา 129 ได้แก่

1) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วปรากฏว่าไม่เหมาะสมที่จะรับราชการต่อไป เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ตามมาตรา 54

2) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนบรรจุ ตามมาตรา 67

3) ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังการสอบสวนพิจารณา ตามมาตรา 107

4) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ตามมาตรา 114

5) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 115

6) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 116

7) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ตามมาตรา 117

8) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ตามมาตรา 118

2. กรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตามมาตรา 130 ได้แก่

1) กรณีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเป็นแนวปฏิบัติไว้ แต่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อข้าราชการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการนั้น หรือไม่ปฏิบัติ

ตามหลักเกณฑ์วิธีการนั้น ในเรื่องกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การสั่งให้พักราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์

2) กรณีการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

3) กรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

1. กรณีบริหารงานบุคคลโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

2. ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

3. ประวิงเวลาหรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดสาเหตุของการร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. การร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

2. กรณีที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

3. มติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ที่ตั้ง ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม

4.2.1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ

2. หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ

หน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตนอย่างใด และความประสงค์ของการร้องทุกข์

3. การร้องทุกข์ ให้ทำหนังสือร้องทุกข์ถึงประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยออกนามจังหวัด และยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

4. ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับผ่านผู้บริหารท้องถิ่นก็ได้ และให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปยังคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์ ส่วนกรณีที่มีผู้นำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐาน ในวันที่ได้รับหนังสือ ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์ และกรณีที่ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

5. เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

1) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่ง แล้วบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือ ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ไปให้ผู้ถูกสั่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่ง ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกสั่งเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งส่งกลับคืนมา เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกสั่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้ทราบคำสั่งแล้ว

2) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือควรได้ทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

3) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ ไว้ในมาตรา 129 และมาตรา 130 ประกอบกับกฎ ก.พ.ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540) และฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2543) สรุปหลักเกณฑ์การร้องทุกข์ได้ดังนี้

1. ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาหรือปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์เสียก่อน (ถ้ามีความประสงค์) ยกเว้นการร้องทุกข์กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ

2. ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ.

3. ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคนอื่นหรือให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

4. หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อ ตำแหน่ง ที่อยู่ (กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการไปแล้ว) และต้องแสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้ เห็นว่ามีเหตุผลในการร้องทุกข์อย่างไร และความประสงค์ของการร้องทุกข์

5. การร้องทุกข์ตามมาตรา 130 กฎ ก.พ.ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540) และฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2543) ให้ดำเนินการดังนี้

1) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์หรือความคับข้องใจเกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด และให้ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นผู้พิจารณา

2) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์หรือความคับข้องใจเกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดีให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.กรม และให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้พิจารณา

3) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์หรือความคับข้องใจเกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.กระทรวง และให้ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นผู้พิจารณา

4) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์หรือความคับข้องใจเกิดจากนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี เจ้าสังกัด หรือปลัดกระทรวง หรือกรณีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ตามมติ

ของ อ.ก.พ.กระทรวง หรือกรณีที่เกิดร้องทุกข์จากการถูกสั่งพักราชการตามมาตรา 107 ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 17(พ.ศ.2540) ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ. และให้ ก.พ.เป็นผู้พิจารณา

6. กำหนดเวลาร้องทุกข์

1) การร้องทุกข์ด้วยวาจา ไม่กำหนดเวลาไว้โดยตรง

2) การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ให้ร้องภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ (กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ) หรือวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ (กรณีร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และกรณีคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา)

กรณีคับข้องใจที่มีการร้องทุกข์ด้วยวาจา ต่อผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจและไม่มีการดำเนินการใด ๆ หรือดำเนินการแล้วภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับความร้องทุกข์ แต่ไม่เป็นที่พอใจของผู้ร้อง ถ้าจะร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อไปอีก ต้องร้องภายใน 15 วันนับแต่วันครบ 30 วันดังกล่าว

7. การนับระยะเวลาร้องทุกข์ วันเริ่มต้นแห่งระยะเวลา วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ให้ถือดังนี้

1) ถ้าเหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง

ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง โดยมีการแจ้งและมอบสำเนาคำสั่งให้แล้ว ให้ทำบันทึกการแจ้งพร้อมระบุชื่อพยานไว้ แล้วให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่ง

ถ้าไม่อาจแจ้งคำสั่งได้โดยตรง ให้แจ้งเป็นหนังสือพร้อมส่งสำเนาคำสั่ง 2 ฉบับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกสั่ง เพื่อให้เก็บไว้ฉบับหนึ่งและอีกฉบับหนึ่งให้ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่ง แล้วส่งกลับคืน การแจ้งนี้เมื่อล่วงพ้น 30 วันนับแต่วันที่ปรากฏการรับเอกสารในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งกลับคืนก็ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้รับทราบคำสั่งแล้ว

2) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบหรือควรได้ทราบคำสั่งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

3) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

สำหรับวันยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์

ถ้ามีผู้นำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือทำหลักฐานการรับไว้ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์

ถ้าส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่งหรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

8. การร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง ให้ทำหนังสือถึงประธาน อ.ก.พ. นั้นๆ พร้อมสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ และให้นำไปยื่นที่ส่วนราชการนั้นๆ

การร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ให้ทำหนังสือถึงประธาน ก.พ. หรือเลขาธิการ ก.พ. และให้นำไปยื่นที่สำนักงาน ก.พ.

การยื่นหนังสือร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์จะยื่นเองหรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชาก็ได้ หรือจะมอบหมายให้ผู้อื่นนำหนังสือร้องทุกข์มายื่น หรือส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ก็ได้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ ไว้ดังนี้คือ

1. ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ

2. หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อ ที่อยู่ และตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างใด และความประสงค์ของการร้องทุกข์

3. การร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ให้ทำหนังสือร้องทุกข์ถึงประธาน ก.ค.ศ. หรือเลขาธิการ ก.ค.ศ. พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยยื่นหรือส่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ.

4. ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับผ่านผู้บังคับบัญชาหรือผ่านผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ก็ได้ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นดำเนินการส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วยเพื่อประกอบการพิจารณาภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ ส่วนกรณีที่มีผู้นำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเอง ให้ผู้รับออกไปรับพร้อมทั้งประทับตราไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่น

หนังสือร้องทุกข์ และกรณีที่ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

5. การร้องทุกข์กรณีถูกคำสั่งให้ออกจากราชการ ถูกคำสั่งพักราชการ ถูกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และกรณีมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ที่ตั้ง ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ส่วนการร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา และกรณีถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.2.1.4 สิทธิของผู้ร้องทุกข์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดสิทธิของผู้ร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้ร้องทุกข์มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

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

4) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

การคัดค้านอนุกรรมการ รองประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ก่อนเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

2. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไปแล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี จะเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้

3. ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือจะเป็นหนังสือ ต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่อง ร้องทุกข์ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดโดยตรง

4. ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอน เรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเสร็จสิ้น ก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อผู้บริหารท้องถิ่นก่อนพิจารณาเสร็จสิ้น หรือคณะอนุกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ก่อนทำความเห็น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ก่อนพิจารณามีมติ แล้วแต่กรณี เมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันระงับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติสิทธิของผู้ร้องทุกข์ ไว้ดังนี้คือ

1. สิทธิคัดค้านผู้พิจารณาร้องทุกข์เป็นหนังสือ คือ อนุกรรมการ รองประธาน อนุกรรมการ หรือกรรมการ ถ้าผู้นั้นมีเหตุดังต่อไปนี้

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

4) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือ ร่วมบิดาหรือมารดากับผู้บังคับบัญชา ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

การคัดค้านผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่ง การคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณา เรื่องร้องทุกข์

2. สิทธิในการยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์หรือเอกสารเพิ่มเติม ก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

3. สิทธิขอเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นการพิจารณาของ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของตนเอง โดยแสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นก่อนเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

หาก อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้การแถลงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้ แต่หากให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้มาแถลงแก้หรือมอบหมายให้ผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมด้วย

4. สิทธิในการถอนเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. พิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. และเมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นเป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดสิทธิของผู้ร้องทุกข์ ไว้ดังนี้คือ

1. ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการ หรือกรรมการผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หรือกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

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

4) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

การคัดค้านอนุกรรมการ หรือกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

2. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ หรือเอกสารและหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

3. ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณา ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรง ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ก่อนเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

4. ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นอันระงับ

4.2.1.5 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาร้องทุกข์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบโดยเร็ว และให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปเพื่อประกอบการพิจารณา ภายในเจ็ดวันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสือ

2. ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ ต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำ หรือชี้แจง ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด พิจารณาเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือ

มอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการและพนักงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจา ต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้

ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ร้องทุกข์ได้

3. ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเอกสารหลักฐาน แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ในกรณีที่ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งแล้ว การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ในรายงานการประชุมด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาร้องทุกข์ไว้ดังนี้คือ

1. การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา 129 ดำเนินการตามวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2540) โดยอนุโลม

2. การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 130 ให้ดำเนินการที่กำหนดตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540) และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2543) ดังนี้

การพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือทำความเข้าใจกับผู้ร้องทุกข์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น²

² กฎ ก.พ. ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540) ข้อ 3 “เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรที่จะได้

การพิจารณาของ อ.ก.พ. และ ก.พ. มีหลักเกณฑ์วิธีการ ดังนี้

1. ให้พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ ของผู้บังคับบัญชา ผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์และในกรณีที่จำเป็นและสมควร อาจขอเอกสารและหลักฐานเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือให้ผู้แทนหน่วยงานหรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปยังประธาน อ.ก.พ. หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

2. ให้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จได้ ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยบันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย และถ้ายังพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยพิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาร้องทุกข์ ไว้ดังนี้คือ

1. เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่เลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้

ปรึกษาหรือทำความเข้าใจ ฉะนั้น เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวเพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น ...”

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2543) ข้อ 5 “ในกรณีที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีความคับข้องใจได้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการปรึกษาหารือหรือแก้ไขความคับข้องใจนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งการร้องทุกข์ ถ้าผู้บังคับบัญชามีได้ดำเนินการใดๆ หรือดำเนินการแล้วแต่ไม่เป็นที่พอใจ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีต่อไปได้อีก ...”

ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ

2. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาถึงเหตุแห่งการไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเหตุแห่งความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือเหตุแห่งการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้การแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นก็ได้

ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์หรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ร้องทุกข์ได้

3. ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเอกสารหรือหลักฐาน แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ในกรณีที่ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งแล้ว การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุม

4.2.1.6 การพิจารณาวินิจฉัย

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์
2. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย
3. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วนและไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
4. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การพิจารณามีมติดังกล่าวข้างต้น ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

5. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ได้มีมติแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติอำนาจในการพิจารณามีมติเรื่องร้องทุกข์ของ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง และ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยไว้ดังนี้คือ

กรณีตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2540)

1. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ถูกต้องตามกฎหมายแล้วให้มีมติยกคำร้องทุกข์
2. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีมติให้แก้ไข โดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

3. ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้น ถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วน และไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

4. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การพิจารณามีมติดังกล่าว ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

กรณีตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2543)

1. ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร้องทุกข์ไม่เข้ากรณีที่จะร้องทุกข์ได้ ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

2. ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร้องทุกข์เข้ากรณีที่ผู้ร้องทุกข์ได้ ให้มีมติให้แก้ไข หรือถ้าแก้ไขไม่ได้ ให้สั่งดำเนินการประการอื่นหรือให้ขอแนะนำตามที่เห็นสมควรเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

การพิจารณามีมติดังกล่าว ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

การสั่งการตามผลการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

1. เมื่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณามีมติเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือ

2. เมื่อ ก.พ.พิจารณาวินิจฉัยและมีมติเรื่องร้องทุกข์แล้ว ให้รายงานนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเพื่อสั่งการต่อไป และเมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ.แจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือพร้อมแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้องทราบ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี

3. มติของ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง และคำสั่งของนายกรัฐมนตรี ให้เป็นที่สิ้นสุด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ.

2551 ได้กำหนดอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ไว้ดังนี้คือ

1. ถ้าเห็นว่าเหตุที่ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเหตุแห่งความคับข้องใจ หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาได้ใช้อำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

2. ถ้าเห็นว่าเหตุที่ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเหตุแห่งความคับข้องใจ หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาได้ใช้อำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้มีมติเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติ หรือให้ข้อเสนอแนะตามที่เห็นสมควรเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

3. ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

4. ถ้าเห็นว่าการร้องทุกข์ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้มีมติไม่รับคำร้องทุกข์
การพิจารณามีติดังกล่าวข้างต้น ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

5. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ได้มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรกที่ได้ทำ ในกรณีที่มิได้ผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

4.2.1.7. การนับเวลาร้องทุกข์

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) รวมถึงกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ.2551 ได้กำหนดการนับเวลาร้องทุกข์ เป็นแนวทางเดียวกันว่า สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

4.2.2 ปัญหาของการร้องทุกข์

การร้องทุกข์ เป็นการนั้นถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเปิดเผยถึงความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ว่าเป็นการกระทำที่เห็นว่าการร้องทุกข์ไม่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทบทวนการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอีกครั้ง โดยถ้าเห็นว่าการร้องทุกข์ไม่ถูกต้องก็ให้แก้ไขเสีย แต่ถ้าถูกต้องแล้วก็ควรที่จะได้มีการชี้แจงเหตุผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน หรือให้ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมต่อไป อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา แต่ยังมีปัญหาของการร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นอยู่ สรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาความเป็นธรรมในการมีคำสั่งต่างๆ เช่น คำสั่งให้ออกจากราชการ คำสั่งย้าย คำสั่งเกี่ยวกับการไม่ขึ้นเงินเดือน คำสั่งไม่เลื่อนตำแหน่ง หรือกรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน ซึ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับความเสียหายจากคำสั่งดังกล่าวอาจมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจที่เกิดขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชากลับไม่ให้ความสนใจ และบางครั้งอาจเห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาดังกล่าวต้องการเป็นปฏิปักษ์ต่อตนจึงหาวิธีในการกลั่นแกล้ง ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้ร้องทุกข์ที่มีสถานะทางสังคมที่ต่ำกว่าจึงมีอำนาจในการต่อรองที่ต่ำกว่าด้วย

2. ปัญหาการไม่กล้าร้องทุกข์ เพราะการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อผู้ร้องทุกข์เสียมากกว่าผลดี เนื่องจากถ้าการร้องทุกข์นั้นเป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจแล้ว การที่จะสามารถทำงานร่วมกันต่อไปก็มักจะไม่น่าปรารถนา และนำมาซึ่งความขัดแย้งอื่นๆ ที่จะตามมาอีกมากมาย ดังนั้น ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จึงมักจะทนเก็บความคับข้องใจไว้มากกว่าที่จะนำเรื่องไปร้องทุกข์ เพราะซึ่งน้ำหนักรับแล้วคิดว่าน่าจะเป็นผลดีมากกว่าผิดใจกับผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งในส่วนของการร้องทุกข์หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเอกสารหลักฐาน แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย ในกรณีที่ขยายเวลา

เพิ่มอีกสามสิบวันแล้ว การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุมด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพิจารณาร้องทุกข์นั้นใช้เวลามากกว่าที่ควรจะเป็น ส่งผลให้ผู้ร้องทุกข์ต้องอึดอัดในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากไม่ทราบว่าจะออกมาจะเป็นเช่นไร และจะต้องทนกับแรงเสียดทานต่างๆ จากการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสาเหตุของการร้องทุกข์อีกทางหนึ่ง ดังนั้นความล่าช้าที่เกิดขึ้นมีให้เพียงแต่จะนำมาซึ่งความไม่เป็นธรรมเท่านั้น แต่ก็นำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และปัญหาอื่นที่อาจเกิดขึ้นตามมาอีกมากมาย