

ปัญหาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน¹

อุกฤษฏ์ ชันติวงศ์²

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมาย แนวความคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจว่าการบริหารงานบุคคลภาครัฐตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้นำระบบคุณธรรม (Merit System) มาใช้ เพื่อที่จะคัดเลือกคนดีคนเก่งมีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ความมั่นคงในการทำงาน ให้ความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศกำลังกายกำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานราชการ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้คนเกิดประโยชน์มากที่สุด ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในข้อหลักความมั่นคง (Security) ได้กำหนดหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการว่า ตราบใดที่ข้าราชการยังมีความรู้ความสามารถปฏิบัติราชการเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ก็จะไม่ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาไม่ว่าด้วยเหตุผลทางการเมือง สามารถรับราชการได้อย่างเป็นอาชีพ ซึ่งในส่วนของ การดำเนินการทางวินัยหรือการให้ออกจากราชการ ก็ถือเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม โดยข้อกำหนดวินัยซึ่งถือว่าเป็นข้อปฏิบัติที่ให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี ดังนั้น ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวินัย หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยจึงต้องมีความชัดเจนและชอบธรรมเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา อันอาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพและเป็นการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม แต่กรณีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากข้าราชการถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่สามารถหาพยานหลักฐานมายืนยันความผิดได้อย่างชัดเจน แต่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจริง และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ ซึ่งโดยทั่วไปการลงโทษทางวินัยจะกระทำได้อีกต่อเมื่อการพิจารณามีพยานหลักฐานฟังได้แน่ชัดว่าผู้นั้นกระทำความผิดจริง ถ้าหาพยานหลักฐานมายืนยันการกระทำผิดไม่ได้แน่ชัด ก็จะพิจารณาลงโทษผู้นั้นไม่ได้ ต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้ผู้ถูกกล่าวหาตามหลักทั่วไปในการพิจารณา

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ ดร.รติชัย รดทอง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีรพร เลิศธรรมเทวี และรองศาสตราจารย์พัฒนา เรือนใจดี

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความผิด แต่ภาครัฐกลับมีแนวความคิดว่าในกรณีดังกล่าวเมื่อพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่น่าเชื่อว่า กระทำผิดจริง ซึ่งหากให้รับราชการต่อไปอาจจะเสียหายแก่ราชการในภายภาคหน้า ก็ไม่ควรที่จะไว้ใจให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป และอาจจะทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในระบบราชการ เมื่อลงโทษปลดออก หรือไล่ออกไม่ได้ เพราะไม่มีหลักฐานพอที่จะจำเป็นต้องให้ออกจากราชการที่ไม่เป็นการลงโทษ จึงได้ กำหนดให้มีมาตรการให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ดังนั้น คำถามที่ว่ารัฐจะออกกฎหมายมาเพื่อกำหนดให้มีการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกลสอบสวน ซึ่งเป็นการให้ออกจากราชการโดยไม่มีความผิดได้หรือไม่ เพียงใด ต้องพิจารณาหา คำตอบจากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น

แต่จากการศึกษาทำให้ทราบว่ามาตรการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก ราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมถึงประเด็นปัญหาด้วยกันหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาที่หนึ่ง ปัญหาการไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการพลเรือน สามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ได้มีการกำหนดบทนิยามหรือคำอธิบายความหมายของคำว่า “มลทินหรือ มัวหมอง” ไว้เป็นการเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการตีความให้มีความแน่ชัดว่าเพียงใดที่แสดงว่าจะเป็กรณี ผู้มีมลทินหรือมัวหมอง อีกทั้งในการพิจารณากฎหมายก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการ พิจารณาพยานหลักฐานจะต้องมีอย่างน้อยเพียงใด และพฤติการณ์ของผู้กระทำผิดจะต้องมีลักษณะใด จึงจะ ถือเป็นการมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน และกรณีที่จะถือว่ากรณีความผิดวินัยใดจะเป็นการ เสียหายอย่างร้ายแรงที่จะเข้าข่ายมีมลทินหรือมัวหมอง เพื่อนำไปปฏิบัติได้ชัดเจน เป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

ประเด็นปัญหาที่สอง ปัญหากระบวนการสอบสวนทางวินัยเพื่อสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี มลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (7) กรณีเรื่องการมีมลทินหรือมัวหมอง กฎหมายไม่ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสอบสวน ไว้เป็นการเฉพาะดังเช่นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการ ดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 แต่เริ่มต้นจากการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัยอย่างร้ายแรงจะมุ่งแต่จะรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยกรณีการกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรงโดยมิได้พิจารณากรณีการมีมลทินหรือมัวหมองควบคู่กันไปด้วย แต่เมื่อคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงเห็นว่าเป็นกรณีมีมลทินหรือมัวหมองก็จะรายงานผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจาก ราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองได้ การที่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นการเฉพาะอาจทำให้มีการ กลั่นแกล้งผู้ถูกกล่าวหาให้ต้องออกจากราชการ หรือช่วยเหลือผู้ถูกกล่าวหาให้ได้รับโทษทางวินัย อย่างร้ายแรงได้ง่าย ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และส่งผลเสียหายต่อระบบราชการ

ประเด็นปัญหาที่สาม ปัญหาการไม่ได้กำหนดฐานความผิดในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (7) กฎหมายได้บัญญัติให้การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุกกรณี เป็นกรณีที่มีมลทินหรือมัวหมองและสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วความผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณีก็ไม่อาจเป็นเรื่องมลทินหรือมัวหมองได้ เช่น ความผิดฐานประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือความผิดวินัยที่ต้องอาศัยผลการกระทำเท่านั้น เช่น ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และจากการศึกษากรณีการให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมและเผยแพร่ ไม่ปรากฏว่ามีการสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมองในฐานความผิดอื่น นอกจากฐานความผิดทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเท่านั้น การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดฐานความผิดที่จะถือเป็นกรณีมีมลทินหรือมัวหมองไว้เป็นการเฉพาะ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอาจใช้ดุลพินิจวินิจฉัยว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานความผิดที่ไม่อาจเป็นกรณีมีมลทินหรือมัวหมองได้ เป็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนได้ ซึ่งอาจทำให้มีการกลั่นแกล้งผู้ถูกกล่าวหาให้ต้องออกจากราชการ หรือช่วยเหลือผู้ถูกกล่าวหา มิให้ได้รับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ง่าย ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และส่งผลเสียหายต่อระบบราชการ

ประเด็นปัญหาสุดท้าย ปัญหาการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 110 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎหมายให้อำนาจแก่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ รวมถึง อ.ก.พ.สามัญ ที่ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ เป็นผู้พิจารณา โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่เพียงผู้เดียวมีอำนาจออกคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้ ซึ่งในเรื่องการใช้ดุลพินิจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนี้ กฎหมายได้พยายามที่จะสร้างหลักประกันความเป็นธรรมขึ้นมา ตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อสอบสวนและเสนอความเห็น แต่ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนก็ไม่ผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ เพราะถือเป็นขั้นตอนของการใช้อำนาจทางปกครอง ผู้บังคับบัญชา อีกทั้งการที่กฎหมายได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งการแตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา แม้จะเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวง หรือกรมเดียวกัน และได้กระทำความผิดในลักษณะเดียวกันก็ตามแต่ก็อาจได้รับการพิจารณาที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ดี ก่อนที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะออกคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น กฎหมายได้บัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้วการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยสั่งการของแต่ละบุคคลก็ล้วนขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์หรือ

ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล จึงไม่อาจนำมาเป็นมาตรฐานในการวินิจฉัยสั่งการเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องออกจากราชการได้

จากการศึกษาปัญหาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะคือ

1.1 เพิ่มเติมบทบัญญัตินิยามของคำว่า “มลทินหรือมัวหมอง” ในมาตรา 4 วรรค 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่า “มลทินหรือมัวหมอง” หมายความว่า การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่พยานหลักฐานมีเหตุอันควรเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

1.2 เพิ่มหลักเกณฑ์การรับฟังพยานหลักฐานจะต้องมีพยานหลักฐานสำคัญบางอย่างที่ได้จากการสอบสวนทำให้มีเหตุอันควรเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยตามข้อกล่าวหาจริง และความเสียหายที่จะเกิดแก่ราชการเพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมอง ต้องเป็นไปในทำนองเดียวกับความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงเท่านั้น โดยเสนอให้แก้ไขบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (7) เดิมบัญญัติว่า “...แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ” แก้ไขเป็นมาตรา 110 (7) “...แต่พยานหลักฐานมีเหตุอันควรเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง”

2. ปัญหากระบวนการสอบสวนทางวินัยเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ในข้อ 55 (4) ว่า “ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผลการสอบสวนยังไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเพื่อพิจารณากลับกรองเสนอความเห็น”

3. ปัญหาการไม่ได้กำหนดฐานความผิดในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (7) ด้วยการเพิ่มฐานความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีกระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เท่านั้นที่จะนำมาพิจารณากรณีมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งเดิมบัญญัติว่า “...เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง...” แก้ไขเป็นมาตรา 110 (7) “...เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา

93 และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 85 (1) และ (4) ที่จะพึงลงโทษตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง...”

4. ปัญหาการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เสนอให้จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับการสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนให้มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการ รวมถึงผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจสั่งให้ออกจากราชการด้วย เพื่อให้มีการพิจารณาไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความโปร่งใสว่าผู้ถูกกล่าวจะได้รับความเป็นธรรม ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่ในการพัฒนา ส่งเสริม ให้คำปรึกษาแนะนำ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ดังกล่าวต่อไป

อย่างไรก็ดี ผู้ศึกษาได้พิจารณาถึงผลดีผลเสียโดยละเอียดแล้วเห็นว่า การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา 110 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจกับผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอย่างกว้างขวาง ไม่มีขอบเขตในการพิจารณา อันอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้อำนาจโดยอำเภอใจ ก่อให้เกิดผลเสียกับระบบราชการโดยรวมและตัวข้าราชการที่ถูกกล่าวหา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ควรยกเลิกบทบัญญัติในเรื่องการมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ และเพื่อตัวข้าราชการจะได้มีความมั่นใจในอาชีพราชการว่าจะไม่ถูกให้ออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด ตามหลักการพิจารณาความผิดและหลักการพิจารณาโทษทางวินัย และตามหลักระบบคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

กมลชัย รัตนสกววงศ์. **พื้นฐานความรู้ทั่วไปหลักกฎหมายปกครองเยอรมัน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2537.

เข็มชัย ชูติวงศ์. **คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน**, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2538.

จรัญ ภัคศิรนากุล. **กฎหมายลักษณะพยานหลักฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2562.

จิตติ ดิงศกัทธิย์. **กฎหมายอาญา ภาค 1**, กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์การพิมพ์, 2529.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนสานต์. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายมหาชน**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2532.

ประวิณ ณ นคร. **คู่มือการรักษาวินัยสำหรับผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประชาชน, 2535.

_____. ประมวลปัญหาและทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., 2516.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แพร่พิทยาอินเตอร์ เนชั่นแนล, 2518.

ไพโรจน์ อาจารย์กษา. วินัยข้าราชการเริ่มต้นที่คำสั่งลงโทษทางวินัยแต่สิ้นสุดที่คำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2562.

วิชา มหาคุณ. การใช้เหตุผลทางกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2534.

สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. จังหวัดนนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ., 2553.

_____. คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2557.

_____. แนวทางการลงโทษตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิคอนราด อเดเนา, 2541.

สุริยา ปานแป้น และอนวัตน บุนนันท. คู่มือสอบกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2558.