

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงาน¹

รักษนก เพชรประพันธ์²

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย นั้นถือว่าเป็นธนาคารของรัฐ เนื่องจากเป็นธนาคารที่รัฐเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ดังนั้น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยนั้น มิได้เป็นข้าราชการ แต่ถือว่าเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ ความหมายก็คือเป็นองค์กรที่มีรัฐบาลถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่อยู่เกินกว่าร้อยละห้าสิบขึ้นไป ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาผลกำไร เหมือนกับบริษัทเอกชนรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งก็จะถูกกำกับดูแลโดยส่วนราชการที่เป็นกระทรวงต่าง ๆ ดังนั้น รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานของรัฐหรือรัฐเป็นเจ้าของหรือรัฐเป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นข้างมาก

เมื่อพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีกฎหมายที่เป็นกฎหมายหลักในการบริหารพนักงานธนาคารฯ คือ พระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่บังคับใช้ มาเป็นเวลา 16 ปี และได้มีข้อบังคับธนาคาร ประกาศ และคำสั่งในเรื่องต่าง ๆ เพื่อกำหนดแผนงาน แนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการบริหารพนักงานธนาคารฯ ให้ยึดถือปฏิบัติ และได้มีข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยวินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 ว่าด้วยเรื่องวินัยพนักงาน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น เพื่อให้สามารถบังคับใช้กับพนักงานธนาคารฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งจากการศึกษาข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยวินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 ว่าด้วยเรื่องวินัยพนักงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องปรากฏว่าบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนำกฎหมายดังกล่าวไปบังคับใช้ในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยนั้น เป็นองค์กรค่อนข้างใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษพนักงานธนาคาร

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ณฐ สันตาสว่าง และคณะกรรมการสอบคือ รองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พินิจจันทร์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. สกลี สิริพิทุร

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงาน ผู้ศึกษาพบปัญหาที่ต้องพิจารณาหลายประการด้วยกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางวินัย ข้อ 10, 11, 12

ปัญหานี้เกิดจาก ข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วย วินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการไล่ออก การปลดออก และการให้ออก ตามข้อ 10 บัญญัติว่า “การไล่ออกนั้นให้กระทำได้เมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤตินับต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ธนาคาร
- (2) จงใจหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุทำให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับของธนาคาร หรือระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของธนาคาร หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม โดยธนาคารได้มีหนังสือตักเตือนแล้ว 2 ครั้ง
- (4) ละทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสามวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (5) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอลงโทษ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (6) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เปิดเผยความลับของธนาคารอันเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (8) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นอันเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (9) รายงานเท็จในข้อสาระสำคัญและการรายงานเท็จนั้นอันเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (10) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (11) ทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในบริเวณสถานที่ทำงาน หรืออันเนื่องมาจากการทำงานอันเป็นเหตุให้ธนาคารได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (12) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของธนาคาร หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนลูกค้าของธนาคารโดยมิชอบ

พนักงานผู้ใดที่ถูกสั่งลงโทษไล่ออกไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง”

การลงโทษพนักงานธนาคารที่กระทำความผิดวินัย เป็นวิธีการที่ลงโทษพนักงานธนาคารที่กระทำความผิดวินัยเพราะกลัวจะถูกลงโทษ การลงโทษจึงต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรมแก่

ผู้กระทำความผิด ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้กระทำความผิดและพนักงานรัฐวิสาหกิจทั่วไป การลงโทษพนักงาน จึงต้องเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

การที่ระเบียบหรือข้อบังคับของธนาคารฯ กำหนดให้เป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาและลงโทษพนักงานกรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นเพื่อให้อำนาจผู้บังคับในการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะได้มีความเกรงกลัว ปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อการดำเนินการทางวินัยจะได้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว เมื่อมีการกระทำความผิดขึ้น แต่การที่ระเบียบหรือข้อบังคับของธนาคารฯ ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว อาจก่อให้เกิดการพิจารณาและการลงโทษพนักงานธนาคารฯ โดยไม่เป็นธรรมได้แม้ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ตาม เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมดูแลความประพฤติการทำงาน of พนักงานให้อยู่ในระเบียบหรือข้อบังคับของธนาคารฯ ย่อมมีความเป็นไปได้ที่การทำงานหรือการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอาจมีการกระทบกระทั่งหรือไม่ชอบพอกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานผู้อยู่ได้บังคับบัญชาขึ้นได้

หากให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาและลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดวินัยอาจทำให้เกิดอคติและความลำเอียงขึ้นแก่ผู้บังคับบัญชาทำให้การพิจารณาและลงโทษเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือทำให้ได้รับความยุติธรรมเพียงพอ ระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าวก็ไม่ได้กำหนดวิธีดำเนินการสอบสวนไว้ว่าให้ดำเนินการโดยวิธีใด อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ทราบข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอในการต่อสู้และชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหา

ปัญหาหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางวินัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วย วินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 11 บัญญัติว่าการปลดออกนั้นให้ลงโทษได้เมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะถูกไล่ออก หรือถึงขนาดที่จะถูกไล่ออกแต่มีเหตุอันควรลดหย่อน

พนักงานผู้ใดที่ถูกสั่งลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างหนึ่ง และ ข้อ 12 บัญญัติว่า การให้ออกนั้นให้ลงโทษได้เมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะต้องถูกปลดออก หรือถึงขนาดที่จะต้องถูกปลดออกแต่มีเหตุอันควรลดหย่อน

พนักงานผู้ใดที่ถูกสั่งลงโทษให้ออกให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

คำว่า “แต่ยังไม่ถึงขนาด” ตามข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วย วินัยพนักงาน ข้อ 11 และ 12 มีความไม่ชัดเจนของตัวบทกำหนดให้การลงโทษพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง “แต่ไม่ถึงขนาด” ที่จะถูกไล่ออก หรือ “ถึงขนาด” ที่จะถูกไล่ออกแต่มีเหตุอันควรลดหย่อน ในการที่จะลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออก การกระทำความผิดใดเมื่อเกิดขึ้นแล้วก่อให้เกิดการกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ย่อมเป็นเรื่องกระทบสิทธิของพนักงานธนาคารฯ ผู้ถูกกล่าวหา

จึงควรกำหนดคำจำกัดความไว้อย่างชัดเจน เพราะบทบัญญัติดังกล่าวมีความไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่งเกิดผลกระทบแก่พนักงานธนาคารฯ เนื่องจากทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม มีดุลยพินิจที่กว้างขวางเกินไป และการกำหนดหลักเกณฑ์ ของคำว่า “แต่ไม่ถึงขนาด” นั้นไม่ได้มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดไว้

2. ปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทน ตามข้อ 40

ปัญหานี้เกิดจาก ข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงาน ข้อ 40 บัญญัติว่า “การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้ผู้ทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้นจะอุทธรณ์แทนผู้อื่น หรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริง และเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือไม่เป็นอย่างไร และลงลายมือชื่อของผู้ทธรณ์ หากเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ยื่นต่อกรรมการผู้จัดการ แต่หากเป็นวินัยร้ายแรงให้ยื่นต่อคณะกรรมการธนาคาร ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ผู้ถูกลงโทษรับทราบคำสั่ง หรือวันที่ถือว่าผู้ถูกลงโทษรับทราบคำสั่งตามความในข้อ 41”

การที่พนักงานธนาคารเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการลงโทษทางวินัย คือ ปลดออก ไล่ออก สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวได้ ทั้งนี้สิทธิการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานธนาคาร มิได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนดังเช่นข้าราชการพลเรือน ที่กำหนดไว้ชัดเจนว่า ข้าราชการพลเรือนผู้ทธรณ์สิทธิในการขอตรวจดู ทราบ คัดสำเนา ขอสำเนาอันรับรองถูกต้อง หรือไม่ส่งสำเนาให้คู่กรณี สิทธิการมอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วทำการอุทธรณ์แทนสิทธิในการมอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วเป็นผู้ดำเนินการอุทธรณ์แทน สิทธิในการถอนอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านกรรมการวินิจฉัย สิทธิในการแถลงการณ์ด้วยวาจา หรือยื่นคำแถลงการณ์เป็นหนังสือ ทำให้พนักงานธนาคารที่ถูกลงโทษทางวินัยที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์ไม่ทราบขั้นตอนวิธีการเขียนอุทธรณ์ หรือรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิต่างๆซึ่งจะดำเนินการให้ถูกต้องเป็นเหตุให้ต้องเสียสิทธิในเรื่องของการอุทธรณ์

3. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 43 ข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงาน กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนความผิดวินัยพนักงาน และพิจารณาอุทธรณ์ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งในการที่จะต้องลงโทษพนักงานธนาคารฯ เห็นว่าควรที่สามารถเพิ่มโทษได้ อาจทำให้เป็นการจำกัดสิทธิการลงโทษได้ หากเห็นว่าความผิดที่เกิดขึ้นร้ายแรงกว่าโทษที่ได้รับ คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนความผิดวินัยพนักงาน และพิจารณาอุทธรณ์สามารถเพิ่มโทษกว่าที่บัญญัติไว้ได้

โดยการให้อำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ในการในการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์สามารถลดหรือเพิ่มภาระในกรณีที่มีการกระทำความผิดแล้วก่อให้เกิดความเสียหาย ในกรณีที่หากจะมีสมัครพรรคพวกที่อาจจะสนิทสนมกับผู้กระทำความผิดวินัย

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมานั้นว่าเป็นประเด็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ว่าด้วยวินัยพนักงานยังไม่สามารถบังคับใช้ได้มีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางวินัย ตามข้อ 10 แห่งข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยเรื่องวินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางวินัยในการลงโทษพนักงานธนาคารโดยกำหนดพนักงานที่กระทำความผิดร้ายแรงไว้ในข้อ 10 ซึ่งเห็นว่าการลงโทษทางวินัยที่พนักงานจะได้รับโทษนั้น อาจทำให้มีอำนาจตกแก่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว อาจทำให้อาจความไม่เป็นธรรมแก่พนักงานธนาคาร จึงเห็นว่า ควรจะมีหน่วยงานกลางในธนาคารก่อตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลและตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษของพนักงานโดยเฉพาะเจาะจง รวมทั้งควรมีสวนกลางในการรับเรื่องข้อร้องเรียนของพนักงานธนาคาร

ปัญหาหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางวินัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ว่าด้วย วินัยพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 11. การปลดออกนั้นให้ลงโทษได้เมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะถูกไล่ออก หรือถึงขนาดที่จะถูกไล่ออกแต่มีเหตุอันควรลดหย่อน และ ข้อ 12. การให้ออกนั้นให้ลงโทษได้เมื่อปรากฏว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะต้องถูกปลดออก หรือถึงขนาดที่จะต้องถูกปลดออกแต่มีเหตุอันควรลดหย่อน เห็นว่า ควรมีดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการลงโทษทางวินัยให้เหมาะสมกับวินัยของพนักงานที่จะได้รับการลงโทษเกี่ยวกับการไล่ออก ปลดออก และให้ออก เพื่อไม่ให้เป็นการไม่ชัดเจนในทางกฎหมาย

2. ปัญหาเกี่ยวกับการอุทธรณ์แทน กำหนดให้การอุทธรณ์ของพนักงานธนาคารที่ถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ข้อ 40 เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง คือ ไล่ออก ปลดออก ควรมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ว่าข้าราชการพลเรือนผู้อุทธรณ์มีสิทธิในการตรวจดู ทราบ คัดสำเนา ขอสำเนาอันรับรองถูกต้องหรือไม่ส่งสำเนาให้คู่กรณี สิทธิในการมอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วทำการอุทธรณ์แทน สิทธิในการมอบหมายให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วเป็นผู้ดำเนินการอุทธรณ์แทน สิทธิในการถอนอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านกรรมการวินัย สิทธิในการแถลงการณ์ด้วยวาจา หรือยื่นคำแถลงการณ์เป็นหนังสือตามหลักการของกฎหมายปกครองที่กำหนดว่า กฎหมายต้องมี

ลักษณะทั่วไป คือ กฎหมายต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงตามหลักความเสมอภาค เมื่อมีการบัญญัติกฎหมายมาบังคับใช้เกี่ยวกับวินัยและการลงโทษแก่พนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจถือว่ามิได้ลักษณะการทำงานในรูปแบบของรัฐที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐลักษณะหนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติเรื่องสิทธิของการร้องขอความเป็นธรรมได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และเพื่อให้เป็นไปตามหลักเอกภาพในการดำเนินการทางวินัยในการอุทธรณ์ ต้องมีลักษณะทั่วไปใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ไม่ก่อให้เกิดความลักลั่นในการบังคับใช้ และเป็นไปตามหลักยุติธรรม โดยสาระสำคัญคือ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษในเรื่องของการอุทธรณ์ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม พนักงานธนาคารผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิอันพึงมีในการดำเนินการทางวินัย

3. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ ปัญหาดังกล่าวของการอุทธรณ์คำสั่งการดำเนินการทางวินัยตามข้อ 43 เป็นหลักประกันตามกฎหมายในการให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานธนาคารฯ ซึ่งถูกลงโทษทางวินัย จึงเห็นว่าในระบบการบริหารงานบุคคลในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมจำเป็นต้องมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุม การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด การสรรหาแต่งตั้ง การโยกย้าย และการดำเนินการภารกิจในเรื่องวินัยข้าราชการ รวมทั้ง ทำหน้าที่รักษากฎ ระเบียบ และมาตรฐานต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

การดำเนินการทางวินัยก็เป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการทางวินัย เพื่อก่อให้ผู้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นบุคคลที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ป้องกันและดำเนินการลงโทษทางวินัยที่กระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัยจึงเป็นมาตรการที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อีกทั้งการดำเนินการทางวินัยก็เป็นกระบวนการเพื่อคุ้มครองพนักงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเสมอภาคกัน ป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม หรือปกปิดการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ โดยการกำหนด เป็นหลักเกณฑ์ และวิธีการ ของกระบวนการ ในการดำเนินการทางวินัยไว้อย่างชัดเจนในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบ ขอบบังคับแต่ละประเภท อันจะส่งผลให้เกิดเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กรและกระบวนการในการดำเนินการทางวินัยขององค์กรของรัฐในฐานะผู้ใช้อำนาจจึงต้องอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยว่าด้วยวินัยพนักงาน พ.ศ. 2558. ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศักดิ์. **กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จักรการพิมพ์, 2540.
- ประสิทธิ์ อัจฉริยกุลชัย. “การประกันสิทธิตามข้อเรียกร้องของหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติในกฎหมายปกครองไทย.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 2531
- รังสิกร อุปพงศ์. “กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการทำสั่งทางปกครอง.” **รวมบทความกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2541.
- สัญญารงค์ กองทรัพย์. “ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 2543