

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างตามข้อบังคับกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562¹

กฤษณะ เหล่าอรรคะ²

การดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัย การสั่งลงโทษ และการอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร โดยปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการตราข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 เพื่อใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนของวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยนั้น ตามข้อ 69 ได้กำหนดว่า “ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างโดยอนุโลม เว้นแต่จะได้กำหนดไว้ในหมวดนี้” ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 ที่มีความมุ่งหมายให้การดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ แต่หากพิจารณาบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างตามข้อบังคับดังกล่าว ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งมีการอนุโลมมาปรับใช้กับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างแล้ว พบว่ายังมีปัญหาซึ่งอาจทำให้การดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม ดังต่อไปนี้

ปัญหาเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยในความคิดเห็นอย่างไม่ร้ายแรง จากการศึกษาพบว่าในการดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนั้น ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่าง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยไว้โดยเฉพาะ จึงจำเป็นต้องนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งได้บัญญัติให้การดำเนินการทางวินัยเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ซึ่งแตกต่างกับการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่นอกจากจะกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งหรือหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยแล้ว ยังได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมิใช่ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งจ้างลูกจ้างโดยตรง มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงได้ด้วย แต่กลับไม่มีการบัญญัติอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการไว้ในข้อบังคับให้ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการนำกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้กับการดำเนินการทางวินัยในความผิดทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หากปรับใช้โดยตีความว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุหมายความว่าเฉพาะหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างก็เป็นการตัดอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ อันเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของข้อบังคับกรุงเทพมหานคร แต่หากปรับใช้โดยตีความว่าหมายความว่ารวมถึงผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการโดยที่กฎหมายมิได้บัญญัติไว้เช่นนั้น ก็อาจทำให้เกิดปัญหาความชอบด้วยกฎหมาย ว่าหัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจเช่นนั้นหรือไม่ ขัดกับหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ที่กำหนดให้การกระทำทั้งหลายของฝ่ายปกครองต้องชอบด้วยกฎหมาย เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดจะกระทำการใดเกินขอบเขตอำนาจของกฎหมายไม่ได้ และจะสามารถกระทำการใดๆ ได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ หากการกระทำใดไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้ฝ่ายปกครองจะกระทำการนั้นมิได้

ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาการลงโทษลูกจ้างโดยปลัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ตามข้อ 79 แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อได้มีการดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินการเพื่อสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดออกจากราชการแล้ว จะต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวน หรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกรุงเทพมหานครภายในกำหนด 15 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวน 2 ฉบับ และสำนวนการสืบสวนสอบสวน การดำเนินการทางวินัย หรือสำนวนการพิจารณาการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการไปด้วย โดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานมีอำนาจในการพิจารณาว่าการลงโทษหรือการลงโทษนั้น ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ หากเห็นว่าเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมก็มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น หรือลดโทษ และหากเห็นว่าควรดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณา ให้ได้ความจริงและยุติธรรม ก็มีอำนาจในการดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการได้ตามควร เป็นไปตามแนวคิดว่าการควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ซึ่งเป็นแนวคิดในการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของฝ่ายปกครอง ที่เป็นการใช้อำนาจ

ของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อควบคุมตรวจสอบทั้งความชอบด้วยกฎหมายและความเหมาะสมในการกระทำทางปกครองของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่บทบัญญัติดังกล่าว และบทบัญญัติอื่นๆ ในข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาสำนวนการดำเนินทางวินัยของปลัดกรุงเทพมหานครไว้ จึงทำให้ระยะเวลาในการพิจารณาของปลัดกรุงเทพมหานครมีความไม่แน่นอน การดำเนินการทางวินัยบางเรื่องอาจใช้ระยะเวลาเพียง 1-2 เดือน แต่บางเรื่องอาจใช้ระยะเวลานานหลายเดือน เป็นเหตุให้กระทบสิทธิของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งจะต้องเสียสิทธิหรือได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้ล่าช้า และอาจเกิดความเสียหายแก่กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างซึ่งออกจากราชการไปแล้ว ตามข้อ 76 แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 กำหนดว่า

“ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วโดยมิใช่เพราะเหตุตาย หัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการแต่ทั้งนี้หัวหน้าหน่วยงานต้องดำเนินการสอบสวนตาม ข้อ 73 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ”

การที่ข้อ 76 กำหนดหลักเกณฑ์ไว้แต่เพียงว่า หากได้มีการกล่าวหาไว้ก่อนที่ลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากราชการ และได้มีการสอบสวนภายใน 180 วัน ก็สามารถดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษลูกจ้างผู้นั้นได้ โดยมีได้มีการกำหนดระยะเวลาว่าหัวหน้าหน่วยงานจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จและมีคำสั่งลงโทษภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด จึงมีผลให้แม้ลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากราชการไปเป็นระยะเวลาหลายปีก็ยังสามารถสั่งลงโทษได้ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ออกจากราชการ และการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครซึ่งออกจากราชการไปแล้วนั้น นอกจากจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างซึ่งออกจากราชการแล้ว หากได้มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาและออกคำสั่งลงโทษไว้ ย่อมเกิดประโยชน์ในการดำเนินการทางวินัย โดยมีผลเป็นการเร่งรัดให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการภายในกรอบเวลาที่กำหนด ทั้งยังมีผลต่อการรวบรวมพยานหลักฐาน เพราะเมื่อมีการกำหนดระยะเวลาไว้ ย่อมเป็นการเร่งรัดให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว ก่อนที่พยานหลักฐานนั้นจะเปลี่ยนแปลงไป

ปัญหาเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ การที่ข้อ 85 บัญญัติให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์” มาจากการแต่งตั้งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่น ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงบริหารหรือเคยบริหารในตำแหน่งประเภทบริหารหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าอีกจำนวน 4 คน โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ 1 คน และผู้ช่วยเลขานุการไม่เกิน 2 คน หากมีกรณีการดำเนินการทางวินัยรายใดที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษลูกจ้าง เช่น กรณีการทำความผิดทางวินัยภายในหน่วยงานสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานได้ใช้อำนาจในการดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษลูกจ้าง หากลูกจ้างผู้นั้นประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ก็จะต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ซึ่งมีระดับต่ำกว่าปลัดกรุงเทพมหานคร การที่ข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้คณะกรรมการอุทธรณ์ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้ซึ่งเคยเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีระดับต่ำกว่าปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการตรวจสอบการกระทำของปลัดกรุงเทพมหานคร จึงไม่สอดคล้องกับหลักการควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ซึ่งเป็นแนวคิดในการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจภายในฝ่ายปกครอง ที่เป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ผู้ศึกษาพบว่ามีข้อเสนอแนะคือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในหมวด 10 โดยเพิ่มข้อ 69/1 ความว่า “ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณา ปรากฏว่ากรณีมีมูลถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บังคับบัญชาซึ่งได้แก่หัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้” วรรคสอง “ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าหัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวสั่งยุติเรื่อง” เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจในการดำเนินการ

ทางวินัยกับลูกจ้างกรุงเทพมหานครในความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงได้ด้วย แก้ปัญหาในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับลูกจ้างกรุงเทพมหานครทำให้เกิดความชัดเจนในการปรับใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ที่ฝ่ายปกครองจะกระทำการใดได้จะต้องมีกฎหมายให้อำนาจไว้

2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาการลงโทษลูกจ้างโดยปลัดกรุงเทพมหานคร ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ข้อ 79 โดยกำหนดไว้เป็นข้อ 79 วรรคห้าความว่า “ในการดำเนินการตามความในวรรคสาม ปลัดกรุงเทพมหานครจะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จโดยเร็วแต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน และหากไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จในระยะเวลาดังกล่าวได้ ให้ขออนุญาตขยายระยะเวลาต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งแสดงเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในการพิจารณาสมควรให้ขยายระยะเวลา หรือไม่เพียงใด” เพื่อให้การพิจารณาการลงโทษโดยปลัดกรุงเทพมหานครต้องกระทำภายในระยะเวลาที่ข้อบังคับกำหนด ป้องกันความล่าช้าซึ่งอาจส่งผลให้พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครได้มีการเปลี่ยนระดับโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัย อันเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างผู้กระทำผิด และรักษาประโยชน์ของกรุงเทพมหานคร

3. ปัญหาการดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างซึ่งออกจากราชการไปแล้ว ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานต้องดำเนินการสอบสวนตาม ข้อ 73 วรรคหนึ่งภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ และหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสั่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยกับลูกจ้างที่ออกจากราชการแล้วต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันความเป็นธรรมในกระบวนการดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมายของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

4. ปัญหาเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ข้อ 85 วรรคหนึ่ง เป็น “ให้มีคณะกรรมการวินัยอุทธรณ์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานครคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์” ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวนห้าคน ดังต่อไปนี้

(1) รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ที่รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวนสี่คน”

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ซึ่งเป็นแนวคิดในการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของฝ่ายปกครอง ที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการควบคุมตรวจสอบทั้งความชอบด้วยกฎหมายและความเหมาะสมในการกระทำทางปกครองของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งการกำหนดให้ประธานกรรมการอุทธรณ์มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ส่งลงโทษในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ส่งลงโทษ ข้อมเป็นหลักประกันว่า ในการพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างจะเป็นไปด้วยความเป็นกลาง โดยผู้พิจารณาอุทธรณ์ไม่อยู่ในอาณัติหรือภายใต้บังคับบัญชาของผู้ส่งลงโทษ ทำให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาอุทธรณ์ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกจ้างผู้อุทธรณ์

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย แสวงศักดิ์. การควบคุมการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2540.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์. กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์สื่อสัญญา, 2540.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. กฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2553.

พัฒน์พงศ์ อมรวัฒน์. หลักกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.