ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยและกระบวนการร้องทุกข์ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2556

ธีรสุวัฒน์ ศรีสุวิชโย*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี**

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีทางกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ขององค์การมหาชน และศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ในต่างประเทศและประเทศไทย ตลอดจนเพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยและกระบวนการร้องทุกข์ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 รวมถึงเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัย และกระบวนการร้องทุกข์ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 อีกทั้งเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษา พบว่า นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและ ภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 เกิดปัญหาทางกฎหมายดังต่อไปนี้ ประการที่หนึ่ง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย โดยทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิ ประการที่สอง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการ ร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ และประการที่สาม ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ กรณีคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ควรนำเอาแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร เครือรัฐออสเตรเลีย และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน รวมถึง

---

* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การนำกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 มาปรับใช้เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม โดยการกำหนดเพิ่มเติมระเบียบข้อบังคับให้ทายาทผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธินั้นสามารถทำคำขอเพื่อใช้สิทธิในการอุทธรณ์แทนเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีถึงแก่ความตาย อีกทั้งควรยกเลิกข้อกำหนดที่กำหนดให้กรรมการซึ่งคณะกรรมการบริหารมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการ เพื่อมิให้มีการใช้อำนาจซึ่งขัดต่อหลักความเป็นกลาง และการจัดตั้งองค์กรกลางขึ้นมาบริหารงานบุคคล ตลอดจน ควรกำหนดเพิ่มเติมให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ สามารถคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ในกรณีที่คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือมีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์ หรือมีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

1. บทนำ

จากการศึกษา พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับข้อกำหนดตามระเบียบของสำนักงานฯ ที่ขัดต่อหลักการและทฤษฎีตามกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการเสียสิทธิในการได้รับความคุ้มครอง หรือสิทธิตามกระบวนการยุติธรรม โดยสามารถแบ่งเป็นประเด็นปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยโดยทายาทผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

ในอดีตถึงปัจจุบันการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น เป็นช่องทางหนึ่งที่กฎหมายได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งถูกดำเนินการทางวินัยที่จะขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปพิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษว่าถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยถือว่าเป็นมาตรฐานการตรวจสอบภายในของฝ่ายบริหารเพื่อจะทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงคำสั่งลงโทษเสียใหม่ให้ถูกต้อง โดยถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้วก็จะมีมติยกอุทธรณ์ แต่ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่เหมาะสมกับความผิด ก็อาจมีมติให้เพิ่มโทษ หรือลดโทษ หรืองดโทษก็ได้ตามแต่กรณีที่เกิดขึ้น และถ้าเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่มีความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ก็อาจมีมติให้ยกโทษ นอกจากนี้ ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมก็อาจมีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงได้ออกระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 เพื่อใช้ด้านการพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร หรือบริหารงานบุคคล โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนของสำนักงาน

พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนั้น การอุทธรณ์จึงเป็นหลักประกันความเป็นธรรมความมั่นคงในอาชีพ และยังถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 หากไม่ได้กำหนดไว้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งถูกลงโทษถึงแก่ความตาย ใครจะเป็นผู้ทำการอุทธรณ์แทนอาจส่งผลให้ทายาท ผู้รับมรดก และผู้รับสิทธินั้นจะไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการไม่มีข้อกำหนดให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งหมด ย่อมไม่สามารถอุทธรณ์ในคำวินิจฉัยข้อกล่าวหาเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีถึงแก่ความตายได้ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ รวมถึงจะไม่สามารถได้รับ แม้แต่ความเป็นธรรมในการพิสูจน์ข้อกล่าวหาที่เจ้าหน้าที่ซึ่งถูกลงโทษทางวินัยกรณีถึงแก่ความตายได้รับ ซึ่งขัดต่อการคุ้มครองสิทธิ และการใช้สิทธิในกระบวนการยุติธรรม

2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

ในอดีตจนถึงปัจจุบันการร้องทุกข์เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้น และแก้ไขสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเพื่อเป็นการชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไปให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจ หรือให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งอยู่เหนือขึ้นไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรม เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน ดังนั้น เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวเพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น ดังนั้น สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงได้มีการออกระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 และได้จัดตั้งคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนขึ้นโดยมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงอำนาจของคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ที่กำหนดไว้ ปัญหาทางกฎหมาย

เกี่ยวกับการกระบวนการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เนื่องจากประธานคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนนั้น ยังมีตำแหน่งเป็นกรรมการบริหารสำนักงานอีกด้วย อีกทั้งเมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ได้ทำการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดให้ถือคำสั่งเป็นที่สุดนั้น แต่อย่างไรก็ตาม คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ต้องทำสรุปคำวินิจฉัยเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อทราบ หรือหากคณะกรรมการบริหารเห็นเป็นอย่างอื่นก็จะมีการลงมติให้เป็นเอกฉันท์ในการพิจาณาเรื่องนั้น ๆ ที่ขัดต่อหลักความเป็นกลาง

3. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ กรณีคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

นับตั้งแต่มีการร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นช่องทางหนึ่งที่กฎหมายได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รัฐสามารถร้องขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาทบทวนถึงการกระทำของตนว่าให้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักกฎหมาย โดยถือว่าการร้องทุกข์เป็นอีกมาตรการหนึ่งในการร้องขอความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม หรือกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการให้ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ได้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องหรือไม่ หรือเพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่ถูกต้อง หรือหากผู้บังคับบัญชาซึ่งใช้อำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือมีส่วนได้เสียกับผู้ร้องทุกข์ ส่งผลให้ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา จึงมีความจำเป็นที่ผู้ร้องทุกข์ต้องดำเนินการคัดค้านผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่เป็นคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงได้ออกระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 เพื่อใช้ด้านการพัฒนาองค์กร หรือบุคลากร หรือบริหารงานบุคคล โดยกำหนดหลักเกณฑ์การร้องทุกข์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนั้น การร้องทุกข์จึงเป็นหลักประกันความเป็นธรรม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 หากไม่ได้กำหนดในกรณีที่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ซึ่งเป็นผู้ร้องทุกข์ และต้องการคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ

นั้นจะไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการไม่มีข้อกำหนดในการคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนเพราะหากคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เป็นผู้บังคับบัญชา หรือมีส่วนได้เสีย หรือเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือมีเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์ ส่งผลขัดต่อระบบพิทักษ์คุณธรรม

2. แนวความคิด หลักทั่วไป และทฤษฎีทางกฎหมายมหาชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ขององค์การมหาชน

2.1 หลักการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

ความหมายของสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

สิทธิ[1] หมายถึง อำนาจหรือประโยชน์ที่กฎหมายรับรองคุ้มครองและบังคับให้ เช่น สิทธิในการรับมรดก เป็นต้น

สิทธิ[2] หมายถึง ความชอบธรรมที่บุคคลอาจใช้ยันกับผู้อื่น เพื่อคุ้มครองหรือรักษาผลประโยชน์ อันเป็นส่วนที่พึงได้ของบุคคลนั้น หรือเป็นอำนาจที่กฎหมายรับรองให้แก่บุคคลในอันที่จะเรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน กฎหมายที่รับรองสิทธิแก่บุคคลนั้นอาจจะเป็นกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายเอกชนก็ได้ ดังนั้นสิทธิจึงเป็นประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองซึ่งหมายความว่า เป็นประโยชน์ที่กฎหมายรับรองว่ามีอยู่และเป็นประโยชน์ที่กฎหมายคุ้มครอง คือ คุ้มครองมิให้มีการละเมิดสิทธิ รวมทั้งบังคับให้เป็นไปตามสิทธิในกรณีที่มีการละเมิดด้วย

ความหมายของสิทธิที่กล่าวข้างต้นเป็นสิทธิตามความหมายทั่วไป แต่สิทธิตามรัฐธรรมนูญนั้นผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิทธิตามกฎหมายมหาชนหมายถึงอำนาจตามรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายสูงสุดให้การบัญญัติรับรองคุ้มครองแก่ปัจเจกบุคคลในอันที่จะกระทำการใด หรือไม่กระทำการใด การให้อำนาจแก่ปัจเจกบุคคลดังกล่าวได้ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องที่จะไม่ให้บุคคลใดแทรกแซงในสิทธิตามรัฐธรรมนูญของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียกร้องต่อองค์กรของรัฐมิให้แทรกแซงในขอบเขตสิทธิของตน ในบางกรณีการรับรองดังกล่าวได้ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องให้รัฐดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง สิทธิตามรัฐธรรมนูญยังหมายรวมถึงการให้หลักประกันในเชิงสถาบัน ดังนั้น สิทธิตามรัฐธรรมนูญจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลต่อรัฐ และสิทธิตามรัฐธรรมนูญสิ่งที่ผูกพันองค์กรการผู้ใช้อำนาจรัฐทั้งหลายที่จะต้องให้ความเคารพ ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว เพื่อให้สิทธิตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวมีผลในทางปฏิบัติ

---

[1] พรชัย เลื่อนฉวี. (2552). **กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 151.

[2] หยุด แสงอุทัย. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป.** หน้า 206. (2556). อ้างถึงใน เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2556). อ้างแล้ว. หน้า 204.

สิทธิในกระบวนการยุติธรรม

หลักการดำเนินคดีที่เป็นธรรม (Right of Fair Trial) ได้ขยายความรวมเอาแนวความคิดเรื่องสิทธิผู้ถูกกล่าวหา (Right of Accused) ไว้เป็นส่วนหนึ่งของหลักการดำเนินคดีที่เป็นธรรมด้วยและได้กำหนดไว้ดังนี้

อนึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม[3] ดังต่อไปนี้

1) สิทธิเข้าถึงกระบวนยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

2) สิทธิพื้นฐานในกระบวนพิจารณา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักประกันขั้นพื้นฐานเรื่องการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจสอบเอกสารอย่างเพียงพอ การเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตน การคัดค้าน ผู้พิพากษาหรือตุลาการ การได้รับพิจารณาโดยผู้พิพากษาหรือตุลาการซึ่งนั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ และการได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษา หรือคำสั่ง

3) บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะให้คดีของตนได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

4) ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา โจทก์ จำเลย คู่กรณี ผู้มีส่วนได้เสีย หรือพยานในคดีมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสิทธิในการได้รับการสอบสวนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และการไม่ให้ถ้อยคำเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเอง

5) ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา จำเลย และพยานในคดีอาญา มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง และความช่วยเหลือที่จำเป็นและเหมาะสมจากรัฐ ส่วนค่าตอบแทน หรือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

6) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

7) ในคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม โอกาสในการต่อสู้คดีอย่างเพียงพอ การตรวจสอบหรือได้รับทราบพยานหลักฐานตามสมควร การได้รับความช่วยเหลือในทางคดีจากทนายความ และการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว

8) ในคดีแพ่ง บุคคลมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเหมาะสมจากรัฐ

2.2 หลักความเป็นกลาง

หลักความเป็นกลาง (Impartiality) เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งเนื่องจากเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และยังเป็นหลักประกันความเสมอภาคของการใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยศาลและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

[3] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. มาตรา 40.

พุทธศักราช 2550 ได้ให้การรับรองไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ซึ่งจากหลักการดังกล่าวประชาชนมีสิทธิสามารถเรียกร้องอย่างเท่าเทียมกันต่อศาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองให้มีความเป็นกลางและใช้ดุลพินิจอย่างปราศจากข้อบกพร่องใด ๆ หรืออคติความลำเอียง ซึ่งเป็นหลักการที่จะควบคุมมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจตามอำเภอใจ เพราะองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองมีอำนาจในการออกคำสั่งที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนได้ ดังนั้น เมื่อมีการพิจารณาเรื่องใด ๆ หรือทำคำสั่งทางปกครองจะต้องอาศัยความเป็นกลางอันเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ซึ่งเป็นมาตรฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพราะหากขาดคุณธรรมข้อนี้การให้ความเป็นธรรมจะเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากยิ่ง

การปฏิบัติราชการเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เจ้าหน้าที่เป็นกลไกในการทำหน้าที่นี้ การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่จึงมิใช่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ แต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนตามหลักกฎหมาย นั่นคือ เจ้าหน้าที่จะต้องมีความเป็นกลางไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายใด อนึ่ง กฎหมายมีขึ้นเพื่อวางหลักการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่แล้วว่าจะหาจุดสมดุลระหว่างประโยชน์ของเอกชนและประโยชน์ส่วนรวมของรัฐอย่างไร การแก้ปัญหาจึงต้องเป็นไปตามจุดสมดุลนั้น เจ้าหน้าที่จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากไปหรือเห็นแก่ประโยชน์ของเอกชนมากไปก็ไม่ได้เพราะจะทำให้เสียดุลภาพแห่งความยุติธรรม

กฎหมายที่มีการบัญญัติเกี่ยวกับความเป็นกลาง เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิหรือเป็นหลักในการประกันสิทธิของประชาชนที่อาจถูกกระทบ โดยมีทั้งพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคดีของตุลาการ เรื่องการคัดค้านตัวผู้พิพากษา และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับฝ่ายปกครอง อาทิ การวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีลักษณะเป็นคำสั่งกึ่งตุลาการ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. 2522 เป็นต้น และการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ได้แก่ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้ฝ่ายปกครองต้องถือหลักความเป็นกลางในกระบวนการพิจารณาออกคำสั่งทางปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้อำนาจดุลพินิจเพื่อออกคำสั่งทางปกครองอันส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยศาลไม่สามารถก้าวล่วงเข้าตรวจสอบความเหมาะสมได้

ผลของการกระทำทางปกครองที่ขาดความเป็นกลางนั้นถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ทั้งนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรการเอาไว้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาควรได้รับผลของการกระทำอย่างไร ซึ่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าถ้าผู้นั้นเห็นว่าตนมีกรณีอื่น หรือพฤติการณ์อันที่ถือได้ว่ามีสภาพร้ายแรงอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางต้องหยุดเรื่องพิจารณาไว้ก่อน และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง หรือประธานคณะกรรมการทราบ เพื่อจะได้มีคำสั่งหรือมติว่าผู้นั้นมีอำนาจในการ

พิจารณาทางปกครองหรือไม่ แนวคิดที่กฎหมายกำหนดนั้นก็เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้นั้นต้องแจ้งข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นไปตามหลักความโปร่งใสของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งหลักการนี้เปิดช่องให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาออกคำสั่งหรือมีมติให้ถือเป็นที่สุด โดยคู่กรณีไม่อาจอุทธรณ์ต่อได้

3. การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ในต่างประเทศ และประเทศไทย

3.1.1 สหรัฐอเมริกา

ระบบการบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะกระบวนการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ของข้ารัฐการพลเรือน ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา (U.S. Merit Systems Protection Board : MSPB) เนื่องจากสหรัฐอเมริกามีแนวคิดในการแก้ไขระบบอุปถัมภ์ การเล่นพรรคเล่นพวกซึ่งเกิดจากข้ารัฐการการเมือง ในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งข้ารัฐการประจำ รวมถึงการให้คุณให้โทษแก่ข้ารัฐการประจำจากข้ารัฐการการเมือง โดยส่งผลต่อการบริหารงานรัฐการ และยังสร้างความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา เป็นองค์กรกลางบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเกิดขึ้นในปีพ.ศ. 2527 โดยเป็นผลมาจากรัฐบัญญัติปฏิรูประบบข้ารัฐการฉบับใหม่ที่ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1978 ทำให้เกิดองค์กรอิสระขึ้นใหม่ โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการข้ารัฐการพลเรือน (The Civil Service Commission หรือ CSC) ซึ่งเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ กฎหมาย Pendleton Act of 1883 ได้กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นทั้งผู้ออกกฎ ผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท และผู้บังคับใช้กฎ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมศูนย์อำนาจ จึงเป็นบทบาทที่ขัดแย้งกันเอง คือ เป็นผู้แทนรัฐการ และผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งดังกล่าว รัฐสภาจึงได้ตรากฎหมาย Civil Service Reform Act of 1978 (CSRA) โดยแยก CSC ออกเป็นหน่วยต่าง ๆ ให้มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา คือ U.S. Merit Systems Protection Board หรือเรียกย่อว่า MSPB โดยทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ เป็นการนำระบบคุณธรรมมาใช้ตาม Civil Service Reform Act of 1978 section 2301 ซึ่ง 5 U.S.C. s. 2301 ประกอบด้วย

1) ในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานหน่วยงาน จะต้องคัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดและมีความเหมาะสม โดยดำเนินการสรรหาจากทุกภาคส่วนของสังคม และการคัดเลือกต้องอยู่บนพื้นฐานในการเปรียบเทียบความรู้และทักษะ และกระบวนการแข่งขันต้องยุติธรรมและเปิดเผย เพื่อเป็นหลักประกันว่าทุกคนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

2) ผู้สมัครคัดเลือก ต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันในทุกแง่มุมของการบริหารบุคคล และต้องไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สีผิว ความคิดทางการเมือง

ชาติกำเนิด สภาวะ สถานการณ์ หรือสภาพความไม่สมบูรณ์ของร่างกาย ภายใต้สิทธิตามรัฐธรรมนูญและสิทธิส่วนบุคคล

3) การทำงานในลักษณะเดียวกันต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงอัตราค่าตอบแทนในระดับชาติและท้องถิ่นที่จ่ายโดยเอกชน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(1) พนักงานทุกคนต้องรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

(2) กำลังคนจะต้องถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) พนักงานซึ่งปฏิบัติได้ตามกรอบมาตรฐานจะต้องคงสภาพการจ้าง และพนักงานซึ่งไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกรอบมาตรฐานต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

(4) พนักงานพึงได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลให้เกิดการปรับปรุงในทางที่ดี

(5) พนักงานจะต้องได้รับการคุ้มครองจากการกระทำตามอำเภอใจ เอื้อประโยชน์ส่วนบุคคล หรือการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง หรือถูกห้ามปรามไม่ให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนเพื่อแทรกแซง หรือก่อให้เกิดผลในการเลือกตั้ง

(6) พนักงานจะต้องได้รับการคุ้มครองจากการเปิดเผยข้อมูล โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีเหตุผลพร้อมพยานว่ามีการกระทำที่ละเมิดกฎหมาย หรือบริหารโดยผิดพลาด ซึ่งเป็นการใช้เงินจำนวนมากไปอย่างไม่เกิดประโยชน์

3.1.2 สหราชอาณาจักร

การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการจะมี 2 องค์กรทำหน้าที่ คือ The Civil Service Commissioners (The Commissioners) และ The Civil Service Appeal Board (CSAB) ซึ่งแต่ละองค์กรมีกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างกัน

The Civil Service Commissioners (the Commissioners) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1885 เป็นคณะกรรมการซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาหลักปฏิบัติ (Upholding the Principle) เกี่ยวกับการคัดเลือก และแต่งตั้ง Employee ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมบนพื้นฐานแห่งการแข่งขันที่เสรีและยุติธรรม ต่อมาในปี 1995 The Commissioners ได้รับบทบาทใหม่เพิ่มเติม คือ บทบาทเป็น ผู้พิจารณาและตัดสินข้ออุทธรณ์ในกรณีที่เกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสม และมโนธรรมในการปฏิบัติราชการภายใต้บทบัญญัติ The Civil Service Code โดยข้าราชการผู้ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการเยียวยาภายในหน่วยงานของตน ซึ่งเมื่อ The Commissioners พิจารณาอุทธรณ์แล้วก็จะต้องรายงานคำตัดสินดังกล่าวต่อ The Queen และต่อสาธารณชน

The Commissioners และ CSAB นั้นต่างเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในส่วนพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการ ซึ่งเรื่องที่จะนำมาสู่การพิจารณาของทั้ง 2 หน่วยงานมีความแตกต่างกันดังนี้

1) เรื่องที่สามารถรายงานให้ The Commissioners เมื่อข้าราชการเชื่อว่าตนถูกบังคับให้ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดต่อกฎหมาย ไม่เหมาะสม ขัดต่อหลักจริยธรรม ขัดต่อรัฐธรรมนูญ หรือหลักวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย หรือพบการกระทำใดที่ผิดกฎหมายอาญา หรือผิดกฎหมายใด ๆ ซึ่งกระทำโดยข้าราชการอื่น

ในขั้นแรกนั้น ควรจะรายงานเรื่องดังกล่าวโดยอาศัยกระบวนการที่กำหนดไว้ตามระเบียบของหน่วยงานของตนเสียก่อน

2) เรื่องที่ CSAB พิจารณา คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการก่อนเกษียณราชการ การถูกระงับค่าตอบแทนเนื่องจากสาเหตุหย่อนความสามารถ และการถูกห้ามไม่ให้ร่วมกิจกรรมทางการเมืองกรณีที่ข้าราชการมีสิทธิ

3.1.3 เครือรัฐออสเตรเลีย

การบริหารงานบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนนั้นได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการที่เรียกว่า “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของเครือรัฐออสเตรเลีย (The Public Service and Merit Protection Commission)” เรียกโดยย่อว่า “PSMPC” มีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักประกันค่านิยมของระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งได้นำไปใช้โดยหน่วยงาน หรือการจ้างงานต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม มีมาตรฐานทางจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ต้องเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้งานบริการสาธารณะสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นในเรื่องการให้บริการประชาชนเป็นหลัก โดยให้คำแนะนำและให้แนวทางการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานต่าง ๆ

3.1.4 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การร้องทุกข์ของข้ารัฐการที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติการใด ๆ ของผู้บังคับบัญชาในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การร้องทุกข์อย่างไม่เป็นทางการ หรือที่เรียกว่า “การร้องเรียน” เป็นสิทธิในการร้องเรียนที่ได้รับการบัญญัติไว้อย่างชัดแจ้งในกฎหมายระเบียบข้ารัฐการพลเรือนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ผู้ร้องเรียนจะต้องร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงก่อนแล้วจึงมีสิทธิร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เว้นแต่เป็นการร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาในลำดับถัดไปได้ทันที

นอกจากนี้ข้ารัฐการยังมีสิทธิร้องเรียนไปยังคณะกรรมการบุคลากรประจำหน่วยงานอีกด้วย

การร้องเรียน เป็นรูปแบบการร้องทุกข์แบ่งได้เป็น

1) การร้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการ จึงมีความแตกต่างจากการอุทธรณ์ที่เป็นการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ ดังต่อไปนี้

(1) การร้องเรียนนั้นจะไม่มีกำหนดระยะเวลาและไม่มีกำหนดรูปแบบการร้องเรียนไว้อย่างแน่นอน

(2) การร้องเรียนไม่มีผลเป็นการทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง และ

(3) หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาเรื่องร้องเรียนไม่มีอำนาจในการดำเนินการแทนผู้ถูกร้องเรียนดังเช่น กรณีการร้องเรียน การพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นเงินเดือนของผู้อำนวยการกองต่ออธิบดีกรม หากอธิบดีเห็นด้วยกับข้อร้องเรียน อธิบดีก็ไม่สามารถสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ร้องเรียนได้ด้วยตนเอง แต่จะต้องใช้อำนาจในการสั่งการไปยังผู้อำนวยการกองเพื่อให้ดำเนินการตามที่เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม โดยการใช้อำนาจสั่งการตามระบบบังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ในส่วนกรณีการร้องเรียนไปยังคณะกรรมการบุคลากรซึ่งประจำหน่วยงานนั้น คณะกรรมการดังกล่าวไม่มีอำนาจสั่งการใด ๆ ที่จะเป็นการผูกพันผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น แต่สามารถที่จะช่วยเหลือผู้ร้องเรียนได้โดยวิธีเจรจาไกล่เกลี่ยกับผู้บังคับบัญชาเพียงเท่านั้น

2) การร้องเรียนอย่างเป็นทางการ หรือที่เรียกว่า “การอุทธรณ์” ในกฎหมายระเบียบข้ารัฐการพลเรือนของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีไม่ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่งหรือการกระทำอื่น ๆของผู้บังคับบัญชาไว้เป็นการเฉพาะเพียงแต่มีบทบัญญัติบางมาตราที่กำหนดลักษณะพิเศษบางประการของการอุทธรณ์ตามกฎหมายระเบียบข้ารัฐการพลเรือน ดังนั้นโดยหลักแล้วการดำเนินการอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองจึงเป็นไปตามหลักการทั่วไปที่กำหนดไว้ในกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และกฎหมายวิธีพิจารณาคดีปกครอง ซึ่งถือว่ากฎหมายสองฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายกลางในเรื่องการอุทธรณ์ในทุกประเภทนั่นเอง

3.1.5 ประเทศไทย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) มีหน้าที่เสนอแนะหรือปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐซึ่งเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม การพิจารณาอุทธรณ์ การร้องทุกข์ รวมถึงการออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดย คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1) กำกับ ดูแลให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามระบบคุณธรรมที่บัญญัติไว้ในมาตรา 42 ดังต่อไปนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(4) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

2) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดใหม่หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

3) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ตามมาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งในงานบริหารบุคคลนั้น จะประกอบด้วย การวางแผนส่วนกำลังคน การกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากราชการ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอน ย้าย หรือวินัย และบำเหน็จบำนาญ ตามบทบัญญัติดังกล่าว อำนาจของ ก.พ.ค. จะเป็นการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการ โดยวิธีการพิจารณาของ ก.พ.ค. เป็นในส่วนของวินัยข้าราชการพลเรือน

4) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดสิทธิในการร้องทุกข์ คือ กรณีข้าราชการพลเรือนซึ่งมีความคับข้องใจที่เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ที่ไม่ใช่เรื่องที่อุทธรณ์ได้ ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นมีสิทธิสามารถร้องทุกข์ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์คือให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

5) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม มาตรา 126 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นอำนาจของ ก.พ.ค. ในการตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด หากไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมที่กำหนดไว้ ก.พ.ค. ต้องแจ้งให้หน่วยงานผู้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง ทำการแก้ไข

6) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

7) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนดเพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็น เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เมื่อ ก.พ.ค. วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นและในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยและกระบวนการร้องทุกข์ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยโดยทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

จากการศึกษาระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 พบว่า หมวด 11 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนข้อ 59 ซึ่งได้กำหนดการใช้สิทธิการอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่ลูกจ้าง หรือลูกจ้างโครงการให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดแต่ไม่ถึงกับจะต้องลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ 40 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 หากไม่ได้กำหนดในกรณีหากเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษถึงแก่ความตาย ใครจะเป็นผู้ทำการอุทธรณ์แทน จะเห็นว่าทายาท ผู้รับมรดก และผู้รับสิทธินั้นจะไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการไม่มีข้อกำหนดผู้ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งหมดไม่สามารถจะอุทธรณ์ในคำวินิจฉัยข้อกล่าวหาเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีถึงแก่ความตาย และจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ แม้แต่ความเป็นธรรมในการพิสูจน์ข้อกล่าวหาที่

เจ้าหน้าที่ซึ่งถูกลงโทษทางวินัยกรณีถึงแก่ความตายได้รับ ย่อมส่งผลเป็นการขัดต่อการคุ้มครองสิทธิ และการใช้สิทธิในกระบวนการยุติธรรม

4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

จากการศึกษาพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ได้วางหลักในมาตรา 19 (3) (ค) คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสำนักงานให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึงการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสำนักงาน อนุมัติแผนการลงทุน แผนการเงิน และงบประมาณของปีถัดไปของสำนักงาน และควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสำนักงานในเรื่องดังต่อไปนี้ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง รวมทั้งการกระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงาน

ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ได้กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ดังนี้ ข้อ 56 ให้มีคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย (1) กรรมการซึ่งคณะกรรมการมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการ ข้อ 57 คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน งดบำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์ (2) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ (3) พิจารณาเรื่องร้องเรียน ในการพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงอำนาจของคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าเป็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกระบวนการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการซึ่งเป็นการใช้อำนาจขัดต่อหลักความเป็นกลางของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณารับและวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เนื่องจากประธานคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนนั้น ยังมีตำแหน่งเป็นกรรมการบริหารสำนักงานฯ และเมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ได้พิจารณาวินิจฉัยเป็นที่เรียบร้อยโดยถือคำสั่งเป็นที่สุด อย่างไรก็ตาม

คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ต้องทำสรุปคำวินิจฉัยเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อทราบ หรือหากคณะกรรมการบริหารเห็นเป็นอย่างอื่นก็จะมีการลงมติให้เป็นเอกฉันท์ในการพิจาณาเรื่องนั้น ๆ ซึ่งขัดต่อหลักความเป็นกลาง

4.3 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ กรณีคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

จากการศึกษาระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 พบว่า หมวด 11 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนข้อ 60 ซึ่งได้กำหนดการใช้สิทธิการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือลูกจ้างโครงการได้ในกรณีดังนี้

1) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งอื่นใดของสำนักงาน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน โดยให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน คือ

1.1) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งสูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนภายในสามสิบวัน เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

1.2) ร้องทุกข์ต่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียนวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ดังนั้นเมื่อพิจารณาระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 หากไม่ได้กำหนดในกรณีเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ซึ่งเป็นผู้ร้องทุกข์ และต้องการคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการนั้นไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการไม่มีข้อกำหนดในการคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เพราะหากคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน เป็นผู้บังคับบัญชา หรือมีส่วนได้เสีย หรือเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือมีเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์ ส่งผลขัดต่อระบบพิทักษ์คุณธรรม

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยโดยทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

ผู้วิจัยเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมในระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ดังนี้

ข้อ 59 (3) เก้าสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ หรือหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษถึงแก่ความตาย ให้ทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธินั้นทำคำขอเพื่อใช้สิทธิในการอุทธรณ์แทน

5.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

ผู้วิจัยเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมในพระราชกฤษฎีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ดังนี้

มาตรา 19 (ค) ที่กำหนดให้คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ในการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขการจ้างลูกจ้าง และระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ดังนี้

ข้อ 56 ที่กำหนดให้กรรมการที่คณะกรรมการบริหารมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการโดยการยกเลิก เพื่อมิให้มีการใช้อำนาจขัดต่อหลักความเป็นกลาง และจัดตั้งองค์กรกลางขึ้นมาบริหารงานบุคคลโดยดูแลเรื่องการลงโทษทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์เป็นการเฉพาะ

5.3 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ กรณีคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ตามระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556

ผู้วิจัยเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมในระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ดังนี้

ข้อ 60 (3) การร้องทุกข์หรือคู่กรณีในการร้องทุกข์อาจคัดค้านคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และร้องเรียน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(2) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์

(3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(4) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติ หรือทางสมรส อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

บรรณานุกรม

กมลชัย รัตนสกาววงศ์. (2539). สาระสำคัญและหลักกฎหมายพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทาปกครอง. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2556). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์. (2540). *กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง.* กรุงเทพฯ : จิรรัชการพิมพ์.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2551). หลักพื้นฐานกฎหมายปกครองฝรั่งเศส. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิญญูชน

บรรเจิด สิงคะเนติ. (2552). หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2551). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรชัย เลื่อนฉวี. (2552). *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง. (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2543). *สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน. หน้า 16.

สำนักงาน ก.พ.ร.. (2554). *หน่วยงานของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการ* : องค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.