



ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
Moral Promotion Center (Public Organization)

สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ 03916
วันที่ 13 พ.ค. 2562
เวลา

ที่ วธ ๑๐๐๑/ ๕๖๕

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรื้อการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ด้วยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) อยู่ระหว่างการพิจารณาเสนอปรับแก้ไขระเบียบ/ข้อบังคับของศูนย์ให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรมที่จะประกาศฉบับใหม่ ทั้งนี้ ศูนย์คุณธรรมมีความจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๘ วรรคหนึ่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย) กำหนดว่าประธานกรรมการสอบสวนต้องดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา กรณีนี้เจ้าหน้าที่ของศูนย์คุณธรรมทุกคนซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหารายนี้ อาจเป็นผู้ที่เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหา คัดค้านการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๒ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ ศูนย์คุณธรรมมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามความดังกล่าวข้างต้น จึงขอรื้อว่าการแต่งตั้งบุคคลภายนอกให้เป็นประธานกรรมการสอบสวนกระทำ ได้หรือไม่ อย่างไร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อคิดเห็น ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ สุริยเดว ทรีปาตี)

ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

งานทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหาร

โทร ๐๒ ๖๔๔ ๙๙๐๐ ต่อ ๑๐๓ โทรสาร ๐๒ ๖๔๔ ๙๙๐๑



ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๗ ข้อ ๔๒ และข้อ ๔๓ คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๒๑ (๖/๒๕๕๖) เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลศูนย์คุณธรรม

“ประธานอนุกรรมการ” หมายความว่า ประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคลศูนย์คุณธรรม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ตั้งแต่กลุ่มงานขึ้นไปที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้นๆสังกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างศูนย์คุณธรรม

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกับข้อบังคับและมติอื่นๆ ของ คณะกรรมการ

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของศูนย์ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับศูนย์ คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

หมวด ๑

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖ กรณีมีการประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน หรือมีการกล่าวหาอย่างเป็นทางการ หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบ โดยเร็ว และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามระเบียบนี้ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการตามหมวดนี้ ผู้อำนวยการจะมอบหมายโดยทำเป็นหนังสือ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

ข้อ ๗ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๖ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการรีบดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมี พยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๘ หรือข้อ ๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘ ในกรณีที่ผลการพิจารณาตามข้อ ๗ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมีใช่เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตาม ข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ เมื่อได้สั่งลงโทษ แล้วให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด ตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

๒๕๖

ข้อ ๙ ในกรณีที่เกิดผลการพิจารณาตามข้อ ๗ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการสอบสวนซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาร่วมเป็นกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า หากให้คงอยู่ในหน้าที่ระหว่างการสอบสวนพิจารณาหรือระหว่างดำเนินคดี จะเป็นการเสียหายแก่งานของศูนย์ ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นพักงานไว้ก่อน

ข้อ ๑๐ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่งหรือไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วโดยชอบเมื่อส่งพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว

การสอบสวนให้กระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ให้ขออนุมัติผู้อำนวยการขยายเวลาต่อไปอีกครั้งละสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ให้ขยายเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง

ข้อ ๑๑ การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีประธานกรรมการสอบสวนอยู่ร่วมประชุมด้วย แต่ในกรณีจำเป็นที่ประธานกรรมการสอบสวนไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน

การลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๒ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่กล่าวหา
- (๒) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

๗๕๖

(๓) เป็นผู้มีส่วนเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้กล่าวหา

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ให้ทำเป็นหนังสือแสดงเหตุผลที่คัดค้านยื่นต่อผู้อำนวยการภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือนับแต่วันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน

ในกรณีที่มีการคัดค้านกรรมการสอบสวน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ผู้อำนวยการที่จะสั่งเปลี่ยนแปลงตามควรแก่กรณี หรือจะสั่งยกคำคัดค้านนั้นเสียก็ได้ คำสั่งเปลี่ยนแปลงตัวกรรมการสอบสวนหรือคำสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด แต่ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนเห็นว่าตนมีเหตุอื่นอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งการตามความในข้อ ๑๓ วรรคสาม โดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และแจ้งด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะแก้ข้อกล่าวหาโดยให้ถ้อยคำด้วยวาจา หรือทำคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรลงลายมือชื่อเสนอต่อคณะกรรมการสอบสวน ตลอดจนอ้างพยานหลักฐาน หรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้

คำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรต้องเสนอต่อคณะกรรมการสอบสวนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบข้อกล่าวหาตามวรรคหนึ่ง

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่อย่างไร แล้วบันทึกคำให้การดังกล่าวไว้โดยละเอียด

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหา หรือไม่ให้ถ้อยคำด้วยวาจาและไม่ให้การแก้ข้อกล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษรภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนต่อไปโดยไม่ต้องสอบสวนตัวผู้ถูกกล่าวหา แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ดำเนินการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือหากเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานต่อไป

ข้อ ๑๗ ในการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานบุคคล ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ซึ่งจะถูกสอบสวนเข้ามาในที่สอบสวนคราวละหนึ่งคน ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่บุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวน

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เพื่อให้ได้ หรือทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาและวินิจฉัยโทษผู้ถูกสอบสวนตามความผิดจากข้อเท็จจริง พยานหลักฐานและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดตามที่ถูกกล่าวหาได้โดยชอบ

ข้อ ๑๙ เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้

ข้อ ๒๐ ในกรณีการสอบสวนมีมูลพาดพิงถึงเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอื่นที่มีได้ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดด้วย ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจดำเนินการสอบสวนผู้นั้นร่วมกันได้โดยมีต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นอีก และให้รายงานให้ผู้อำนวยการทราบ

ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งคณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๒๑ การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะมีกระบวนการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ โดยให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ ๒๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หากได้รับโทษไล่ออกแต่มีเหตุผลหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่มิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของศูนย์ ในกรณีการสั่งปลดออกหรือไล่ออกจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

๗๕ ๖๖

หมวด ๒

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

ข้อ ๒๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยและถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้น มีสิทธิอุทธรณ์ได้

ข้อ ๒๔ การอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

(ก) กระทำได้เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นดำเนินการอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับแสดงเหตุผลประกอบการอุทธรณ์ให้ชัดเจน การอุทธรณ์เท็จให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(ข) ให้ผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์ต่อประธานอนุกรรมการด้วยตนเอง ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และให้อนุกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันรับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุอันสมควรจะขยายเวลาออกไปอีกก็ได้ ไม่เกินสองครั้งๆ ละสิบห้าวัน

(ค) ให้คณะกรรมการแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบผลการพิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้อำนวยการ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัย พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๕ การอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

(ก) กระทำได้เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ถูกสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ปลดออกหรือไล่ออก ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นยื่นอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับแสดงเหตุผลประกอบการอุทธรณ์ให้ชัดเจน การอุทธรณ์เท็จให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(ข) ให้ผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการด้วยตนเองภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง และให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการ ในโอกาสแรกที่กระทำได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุอันสมควรจะขยายเวลาออกไปอีกได้ไม่เกินสามสิบวัน

(ค) ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยการอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้อำนวยการ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัย คำวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวให้เป็นที่สุด

๒๕ ๒๕

ข้อ ๒๖ เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์เป็นไปโดยความเที่ยงธรรม คณะกรรมการ อาจตั้งกรรมการเพื่อพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยกรรมการหนึ่งคน ในคณะกรรมการเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นอีกสองคนเป็นกรรมการ ซึ่งต้องรีบดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามข้อ ๒๕ (ข)

หมวด ๓

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๒๗ เหตุร้องทุกข์ต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับระบบ หรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ สัญญาหรือสภาพการจ้าง หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมไปถึงการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด และมติคณะกรรมการ หรือศูนย์

การร้องทุกข์นั้นต้องมีใบเรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ปลดออก ไล่ออกซึ่งตัวบุคคลอื่น และต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มิใช่เรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องส่วนตัวนั้น จะกระทบการทำงาน

ข้อ ๒๘ ขั้นตอนการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ประสงค์จะร้องทุกข์ ปรีกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือผู้บังคับบัญชาที่เป็นต้นเหตุของการร้องทุกข์โดยตรง ขึ้นไปหนึ่งชั้นก่อน

ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญแก่ปัญหานั้น ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด ต้องไม่ละทิ้งปัญหาและต้องพยายามแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

(๒) หากปัญหาของผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขในเวลาอันสมควร หรือเป็นปัญหาที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พิจารณาคำร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์อาจร้องทุกข์ด้วยตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปเป็นหนังสือโดยชี้แจงสาเหตุและข้อมูลที่สมบูรณ์ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่มีเหตุร้องทุกข์

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชารีบพิจารณาคำร้องทุกข์ วินิจฉัยและแจ้งผลให้แล้วเสร็จภายใน สิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ด้วยการชี้แจงด้วยวาจาหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมบันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน โดยผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการพิจารณาหรือวินิจฉัยเป็นหนังสือชี้แจง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่วินิจฉัยการร้องทุกข์ตามข้อ ๒๘ ไม่วินิจฉัย คำร้องทุกข์ภายในกำหนดเวลากฎ หรือคำร้องทุกข์เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาดังกล่าวโดยตรงก็ดี หรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่พอใจการชี้แจงหรือคำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๘ ก็ดี ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการเป็นหนังสือ และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการ ให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเป็นต้นเหตุของการร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อ คณะกรรมการเพื่อพิจารณาชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับเรื่อง ร้องทุกข์ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.เทียนฉาย กีระนันทน์)

ประธานกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม