

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน




นางสาว ศรนิดา เกียรติ

004929

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชานิติศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒๕๖๓

LEGAL PROBLEMS CONCERNING THE PETITION SYSTEM OF THE CIVIL OFFICIALS



Miss Srinida Kerdphol

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

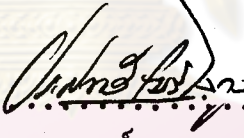
1980

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน
โดย นางสาว ศรีนิตา เกิดผล
ภาควิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประทีฐ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ โสวิไลกุล)

 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ์)

 กรรมการ
(ศาสตราจารย์ คณิง ภาไชย)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหากฎหมาย เกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน
ชื่อ นางสาวศรีนีดา เกียรติผล
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ์
ภาควิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา ๒๕๒๒

บทคัดย่อ



ข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘ นั้น เป็นข้าราชการประเภทหนึ่งต่างหากจากข้าราชการการเมือง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ฯลฯ จำนวนของข้าราชการพลเรือน เมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นแล้ว มีจำนวนมากกว่า เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการพลเรือน เป็นข้าราชการส่วนซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน เช่นข้าราชการทางคานผ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่งานที่ดิน ฯลฯ

ฉะนั้น ประสิทธิภาพของงานและผู้ที่รับราชการจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งระบบราชการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ ๒ ประการ กล่าวคือ ประการแรก ระเบียบเกี่ยวกับการจัดการงานของหน่วยงานราชการนั้น ๆ และประการหลัง คือตัวบุคคลผู้ปฏิบัติตามระเบียบนั้น สำหรับปัจจัยหลังนี้สำคัญมาก เนื่องจากการที่ข้าราชการจะทำงานให้ไต่ผล หรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับ สุขภาพทางร่างกายและสุขภาพจิต หรือขวัญของข้าราชการนั้นเอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความต้องการขั้นมูลฐานของจิตใจก็คือ ต้องการความมั่นคง หากเขามีความรูสึกมั่นคง มั่นใจในการทำงาน เขาก็ย่อมมีกำลังใจที่จะ

ทำกิจการงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น จึงเกิดหลักการให้หลักประกันความ
 มั่นคงแก่ข้าราชการว่า หากเขารับราชการไปโดยสุจริตแล้ว เขาควรจะได้รับ
 การตอบแทนโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินเดือน เงินบำเหน็จบำนาญและเกษียณ
 ปลอดจากราชการหรือสวัสดิการต่าง ๆ และในระหว่างรับราชการ หากเขาได้รับความ
 เค็ดครอน หรือถูกกลั่นแกล้งในเรื่อง เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่หรือการงานของเขาแล้ว
 เขาก็จะได้รับการคุ้มครอง โดยมีสิทธิร้องทุกข์ขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป เพื่อ
 ขอความเป็นธรรมได้ หรือในระหว่างรับราชการ ข้าราชการผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด
 วินัย ทางราชการ กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัด ก็จะไม่ลงโทษผู้นั้นถึงกับออกจาก
 ราชการ จนกว่าจะมีการสอบสวนโดยชอบของคณะกรรมการสอบสวนแล้ว และการ
 ลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้น เมื่อกระทรวง ทบวงกรมเจ้าสังกัดได้ดำเนินการไป
 ประการใดแล้ว ก็ต้องรายงานไปยังองค์กรกลางบริหารงานบุคคล คือคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า ก.พ. เพื่อให้ตรวจสอบอีกครั้ง ทั้งนี้ เพื่อ
 เป็นการให้หลักประกันแก่ข้าราชการ และแม้ในที่สุด ข้าราชการผู้ใดซึ่งถูกออกจาก
 ราชการไปคิดว่าตนไม่ได้รับความ เป็นธรรม ไม่ว่าเหตุที่ถูกออกจากราชการนั้น จะเป็น
 เพราะการกระทำผิดวินัย หรือเพราะเหตุอื่น ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิอุทธรณ์เรื่องราว
 ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องถูกออกนั้นได้ต่อ ก.พ. เพื่อให้พิจารณาเรื่องราวดังกล่าวได้เช่นกัน

การอุทธรณ์และร้องทุกข์นี้ เป็นหลักการสำคัญในการให้หลักประกันความ
 มั่นคงแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพเพียงใคนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลหรือ
 องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณา และใช้อำนาจในการใช้ดุลยพินิจ ตลอดจนสภาพบังคับ เพื่อ
 ให้ขอวินิจฉัยได้รับการปฏิบัติตาม โดยเฉพาะการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษอันเนื่องมาจาก
 การถูกออกจากราชการ เพราะกระทำผิดวินัยด้วยแล้ว การดำเนินการชั้นสอบสวนทาง
 วินัย นับว่า เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นหลักฐานนำมาสู่การพิจารณาการอุทธรณ์คำสั่ง
 ลงโทษของผู้นั้น และนอกจากนี้ มาตรฐาน ระเบียบของการลงโทษทางวินัย และแนว
 การพิจารณาไปในทำนองเดียวกันโดยเป็นธรรม ก็นับว่า เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง
 ในอันที่จะทำให้เกิดความมั่นใจและหลักประกันที่มั่นคงแก่ข้าราชการ ว่าเขาจะได้รับ
 ความเป็นธรรม ซึ่งจะมีผลให้ใค้คนซึ่งรับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

Thesis Title Legal Problems Concerning the Petition System of
the Civil Officials

Name Miss Srinida Kerdphol

Thesis Advisor Professor Amorn Chandara-Somboon Ph.D.

Department Law

Academic Year 1979

ABSTRACT

According to the Government Official Regulations Act B.E. 2518, a civil servant is a type of Government official distinguishable from public attorneys, political or judicial officials, etc. Comparing to other types of Government officials, the number of civil servants is greater and by nature of their works, they have closer contact with the public.

For these reasons, the efficiency of the officials such as administrative officials, Land Department officials, etc, and their works are considered very important. In achieving this aim, there are two essential factors concerned, these are, regulations concerning administrative systems of such Governmental sections and the officials who perform their duties under such regulations. The efficiency of works, certainly depends very much on mental and physical health, namely morale of the officials who responsible for

such works. It is generally accepted that one of human basic needs is a sense of security in his career.

The existing measures which guarantee the security feeling of the officials who perform their duties well, therefore, may be in the forms of promotion, increase of salaries or awarding Royal decoration, etc. In the case where, an official receives unfair treatments concerning his position or field of work, he would have the right to appeal to his senior officials for their consideration. On the other hand, an official who is accused of violating Government Regulations should not be discharged from his office until an investigation of the accusation has been made by the investigating committee. Having made any decisions the charges the investigating committee has to report the outcome of their investigation to the senior official in charge and Civil Servant Committee (Kor Por) accordingly for the reinforcement of their decisions.

Eventually, an official, who, having been discharged from his office because of the regulation violation charges, still do not satisfy with the decision of the Civil Servant Committee, has the right to appeal to the same for their reconsideration (greivance).

The efficiency of appeal and complaining measures which is an essential factor in granting the officials a sense of security in their career depends very much on the persons and

organization exercising the discretionary power in making decisions over the appeals and complaints (greivances) and the enforcement system to ensure that the decisions are carried out properly.

In case where an appeal is made of the order discharging an official from his office for violation of regulation violation a suitable investigation system must be applied to ascertain that the evidences obtained for making decision is not abused. In addition, the level of punishment to be set and the criterion for making fair decisions are also considered important. These are all factors concerned in creating sense of security in the mind of all officials which will result in the efficiency of their works.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิติกรรมประกาศ



ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ์
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ท่านศาสตราจารย์ คณิง ฤาไชย และ
รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นธุระตรวจวิทยานิพนธ์ในเวลาอันกระชั้นชิด และ
ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สัตตะมุขัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ไชยยศ เหมะรัชตะ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาตลอดเป็นอย่างดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคุณชนะ อินสว่าง คุณสุวรรณ ชนะสงคราม
ดร.อุสาห์ โกมลปานิก คุณจิระภา รัตนวิบูลย์ คุณสมศักดิ์ สุภะรัชฎาและ
ท่านหัวหน้างานวินัยและงานอุทธรณ์รองทุกขทุกทาน พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่
สำนักงาน ก.พ. ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้ข้อมูลตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่จำเป็น
และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการ เขียนวิทยานิพนธ์นี้

ท้ายที่สุด ผู้เขียนขอขอบพระคุณ คุณกฤต ไกรจิตติ คุณประภาพรรณ
อุคฆรรษาและเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เขียนตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อภาษาไทย ๖

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ๗

กิตติกรรมประกาศ ๘

บทนำ ๑

บทที่



๑. บททั่วไป ๓

๑๐. ความหมายของ "ข้าราชการพลเรือน"..... ๓

๒๐. ฐานะของข้าราชการพลเรือนของไทย ๔

๓๐. ประวัติความเป็นมาของข้าราชการพลเรือนของไทย..... ๗

๔๐. ฐานะของข้าราชการพลเรือนไทย เปรียบเทียบกับฐานะ
ของข้าราชการของบางประเทศ ๕

๒. หลักประกันความมั่นคงของข้าราชการพลเรือนของไทยและ
ต่างประเทศบางประเทศ ๑๕

๑๐. หลักประกันในการออกคำสั่งลงโทษและคำสั่งในกรณีถูก
ให้ออกจากราชการ ๒๐

— การสอบสวน ๒๐

— การสั่งลงโทษ ๔๕

๒๐. การอุทธรณ์คำสั่งในกรณีถูกออกจากราชการและการร้องทุกข์..... ๒๔

๓๐. การไต่รับบำเหน็จบำนาญ..... ๕๐

๓. เรื่องราวที่อาจร้องทุกข์ได้ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนไทย... ๕๖

๑๐. การบรรจุ ๕๗

๒๐. การแต่งตั้งโยกย้าย ๕๘

๓.	การพิจารณาให้ความดีความชอบ.....	๘๒
	— การพิจารณาความดีความชอบโดยการ เลื่อน	
	เงิน เคื่อน.....	๘๓
	— การพิจารณาความดีความชอบโดยการ เลื่อน	
	ตำแหน่ง	๘๕
๔	เรื่องราวที่อาจอุทธรณ์ได้ใน เรื่องการลงโทษทางวินัย.....	๘๘
๑.	วินัยคืออะไร	๘๘
๒.	โทษทางวินัย	๑๐๒
๓.	เหตุผลหย่อน	๑๐๔
๔.	แนวหลักเกณฑ์การวินิจฉัยการลงโทษของ ก.พ.	๑๐๕
	— ความร้ายแรงของความผิด	๑๐๕
	— ความเสียหายที่เกิดขึ้นหรืออาจ เกิดขึ้น	๑๑๑
	— บทบัญญัติของกฎหมาย.....	๑๑๑
๕	เรื่องราวที่อาจอุทธรณ์ได้ในกรณีให้ออกจากราชการ ซึ่งมีใ	
	เป็นการลงโทษทางวินัย	๑๑๔
๑.	การให้ออกจากราชการในกรณีที่เกี่ยวข้องกับวินัย	๑๑๕
	— กรณีตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ	
	ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งแก้ไข	
	เพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕	
	(๒๕๒๐)	๑๑๕
	— กรณีตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ	
	ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔	๑๒๔
๒.	การให้ออกจากราชการในกรณีที่ไม่เกี่ยวกับวินัย	๑๒๖

บทที่

- การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๒๗
- การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๒๘
- การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๓๒
- การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๓๖
- การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน	พ.ศ. ๒๕๑๘	๑๓๖

✓ บ	ตัวบุคคลและองค์ประกอบขององค์กรที่รับเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์	๑๓๘
๑.	ผู้บังคับบัญชา	๑๓๘
	- ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๑๓๘
	- นายกรัฐมนตรี	๑๔๑
๒.	ก.พ.	๑๔๓
๓.	คณะกรรมการ เรื่องราวร้องทุกข์	๑๔๓

๗	วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์	๑๔๕
๑.	คุณพินิจในการพิจารณา	๑๕๑
	— คุณพินิจในการพิจารณา เรื่องราวอุทธรณ์	๑๕๑
	— คุณพินิจในการพิจารณาการร้องทุกข์	๑๕๖
๒.	เหตุผล คหยอน	๑๕๔
	— ในการพิจารณาอุทธรณ์	๑๕๔
	— ในการพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์	๑๖๒
๓.	แนวหลักเกณฑ์การวินิจฉัย	๑๖๓
	— ในการวินิจฉัย เรื่องอุทธรณ์	๑๖๓
	— การกระทำนั้น เป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่	๑๖๔
	— ความร้ายแรงของการกระทำผิด	๑๖๗
	— บทบัญญัติของกฎหมาย	๑๖๘
	— ฐานะของผู้กระทำผิด	๑๗๓
	— แนวหลักเกณฑ์การวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์	๑๘๒
๘	ปัญหาบางประการ เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ ข้าราชการพลเรือนไทย เปรียบเทียบกับข้าราชการของ บางประเทศ	๑๘๘
๑.	การร้องทุกข์	๑๘๘
๒.	ข้อมุ่งยากในการ เขียนหนังสืออุทธรณ์	๑๘๕
๓.	การอุทธรณ์คำสั่ง ซึ่งลงโทษตามกฎหมายอื่น	๑๘๖
๔.	อำนาจการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.	๑๘๘
๕.	ปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการสอบสวน	๑๙๐

๒.	การให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีหมอง	๑๕๓
๓.	ปัญหาของการอุทธรณ์ของข้าราชการประเทศอังกฤษ	๑๕๔
๔.	สรุปการวิจัยและขอเสนอแนะ	๑๕๗
๑.	การขาดคนกลางในการให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา เรื่องร้องทุกข์	๑๕๘
๒.	การขาดคนกลางให้ความเป็นธรรมในเรื่องการสอบสวน ทางวินัย	๑๕๘
๓.	อำนาจการพิจารณาอุทธรณ์	๒๐๒
๔.	การเปิดเผยเรื่องราวเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของข้าราชการ แก่สาธารณชน	๒๐๔
บรรณานุกรม		๒๐๖
ประวัติ		๒๑๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทนำ

ในปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่า อาชีพหลักที่มีอยู่ในขณะนี้ได้แก่การทำงานเอกชน บริษัทห้างร้าน งานเกษตรกรรม รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ฝ่ายหนึ่ง กับงานราชการอีกฝ่ายหนึ่ง การรับราชการนี้เป็นการทำงานให้แก่รัฐ โดยได้รับเงินเดือน เป็นค่าตอบแทนเพื่อประโยชน์ในการยังชีพ ซึ่งย่อมเป็นธรรมดาที่ว่าการรับราชการนั้นจะหวังให้รายได้ย่อมไม่ได้ แต่รัฐก็พยายามอย่างยิ่งที่จะให้เกิดความมั่นคงในอาชีพราชการ โดยการกำหนดหลักประกันให้ ทั้งในขณะรับราชการอยู่ หรือแม้เมื่อออกจากราชการไปแล้ว ก็ยังตามไปให้ความอุปการะช่วยเหลือ กล่าวคือ ในขณะรับราชการนี้ หากมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ได้รับการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ได้ความเป็นธรรมในการสืบสวนข้อเท็จจริงอันเป็นประเด็นความผิด และเมื่อผู้นั้นถูกลงโทษเขาก็ยังสามารถอุทธรณ์ โดยอ้างพยานหลักฐานประกอบให้เห็นได้ว่า เขามีใ้กระทำความผิด เพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ได้อีกชั้นหนึ่ง โดยอาจเป็นการอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาในกรณีที่มีไซ โทษผิดวินัยถึงออกจากราชการ หรืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. ในกรณีที่ถูกออกจากราชการแล้วแต่กรณี และแม้ในขณะรับราชการอยู่นั้นเอง หากข้าราชการผู้ได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เขาก็ย่อมร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้เช่นกัน เมื่อข้าราชการผู้ใดอายุครบเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการ เพราะเกษียณอายุ หรือลาออกจากราชการไป และมีอายุราชการอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ข้าราชการผู้นั้นก็ยังได้รับบำนาญ บำนาญ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไปอีกด้วย

จึงเห็นได้ว่า การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือนนี้ เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อให้หลักประกันแก่ข้าราชการ ฉะนั้น หากเรามีระบบขบวนการร้องทุกข์และอุทธรณ์ที่เป็นธรรมเหมาะสมแล้ว ก็จะช่วยให้หลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

เพื่อเป็นการค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ วิจัยและเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์อันเป็นหลักประกัน เพื่อให้ข้าราชการมั่นใจว่าจะได้รับความ เป็นธรรมใน คำนวณค่า ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย หรือถูกลง โทษทางวินัย หรือให้ออกจากราชการ ก็ให้ข้าราชการนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ ในกรณีที่ตนคิดว่าตนได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังมุ่งวิเคราะห์ถึง แนวทางในการลงโทษทางวินัยและการให้ออกจากราชการในกรณีอื่นตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน

วิธีที่จะดำเนินการวิจัยโดยย่อ

ค้นคว้าหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และร้องทุกข์ในกรณีต่าง ๆ ตลอดจนแนวทาง ลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนของไทย และตามที่ ก.พ. ได้เคย มีคำวินิจฉัยไว้แล้ว และนำแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายของต่างประเทศมา เปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ตามกฎหมายไทย และวิเคราะห์วิจารณ์หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิด หลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการไทยทั้งในเรื่องการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และค่านอื่น ๆ

ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย

เพื่อเป็นหลักฐานให้ปรากฏหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ในทางคํารว และเป็นการแสดงแนวทางในการใช้ดุลยพินิจของ ก.พ. ในการวินิจฉัยลงโทษแก่ ข้าราชการพลเรือนผู้กระทำผิดวินัย และในกรณีให้ออกจากราชการในกรณีอื่นตาม กฎหมายข้าราชการพลเรือน และนอกจากนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ โดยทั่วไป ในอันที่จะรักษาประโยชน์ของตนเองเมื่อเกิดกรณีกระทำผิดวินัยขึ้น หรือได้รับการปฏิบัติโดยไม่ชอบจากผู้บังคับบัญชา และอาจเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยต่อไปในอนาคต ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น ก็ย่อม จะก่อให้เกิดหลักประกันที่มั่นคงแก่ข้าราชการอย่างแน่นอน