

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบคุณธรรม

จัดทำโดย นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์
ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายวินัย
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การคุ้มครองลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบคุณธรรม

จัดทำโดย นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์
ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายวินัย
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

(.....)

(นางมรกต สนิทธารกุล)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

บทสรุปผู้บริหาร

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นเมืองหลวงระดับมหานครของประเทศ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จึงมีภารกิจหลักในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจการให้บริการประชาชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการพัฒนาเมือง เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารและการบริการประชาชน

มีข้าราชการกรุงเทพมหานคร รวม ๓๖,๐๐๙ อัตรา มีลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รวม ๕๕,๒๕๖ อัตรา เห็นได้ว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นการปฏิบัติงานที่เดินควบคู่ประสานกับข้าราชการ ประเภทลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุ ลูกจ้างกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญที่จะได้รับการดูแล และให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับข้าราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มุ่งเน้นให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับความคุ้มครองความเป็นธรรมจากการปฏิบัติราชการจากระบบพิทักษ์คุณธรรม ในเรื่องการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แต่ระบบพิทักษ์คุณธรรมดังกล่าวยังไม่คุ้มครองไปถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเฉพาะกรณีการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนให้มีการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของหลักการความเสมอภาคภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

ให้ ก.ก. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีมติ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. บุคลากรกรุงเทพมหานคร) เพื่อพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒. ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. เพื่อให้มีระบบคุณธรรมคุ้มครองถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครเกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญและกำลังใจ และมีหลักประกันได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรม

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗ สำเร็จจุล่งได้โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี จากพี่น้องในฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าตลอดมา อันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่เข้ามาศึกษาเพื่อพัฒนาแนวความคิดในการคุ้มครองลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบคุณธรรมต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ มรกต สนิทธารังกูร ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการจัดทำรายงานฉบับนี้มาโดยตลอด จนสำเร็จจุล่งด้วยดี

ท้ายนี้ ขอขอบคุณสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและทีมเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโครงการฝึกอบรมทุกท่าน ที่ได้ดูแล อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ ประสานการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และเอาใจใส่เป็นอย่างดี

นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร	
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการปรับเปลี่ยนระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๑.๒ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔	๗
๑.๒.๑ การอุทธรณ์	๗
๑.๒.๒ การร้องทุกข์	๙
๑.๓ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐	๑๒
๑.๓.๑ การอุทธรณ์ของลูกจ้าง	๑๒
๑.๓.๒ การร้องทุกข์ของลูกจ้าง	๑๓
๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๑๕
๓. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๑๖
๔. ขอบเขตการศึกษา	๑๖
๕. วิธีการศึกษาและวิเคราะห์	๑๖
๖. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา	๑๘
๗. ประโยชน์ที่จะได้รับ	๑๙
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	

การคุ้มครองลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบคุณธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และมีฐานะเป็นเมืองหลวงระดับมหานครของประเทศ อำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการของกรุงเทพมหานครมี ๒๗ ประการตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการพัฒนาเมืองกรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) เพื่อรองรับพันธกิจ ๕ ยุทธศาสตร์ การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวประกอบด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๑๖ สำนัก และ ๕๐ สำนักงานเขต ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญของการบริหารและการบริการประชาชน โดย “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จในการบริหารและการบริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้จำแนกประเภทของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ๓ ประเภท คือ

๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
๓. ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากรกรุงเทพมหานคร มี ๒ ประเภท คือ

๑. ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
๒. พนักงานกรุงเทพมหานคร

ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้อธิบายความหมายของทรัพยากรบุคคลแต่ละประเภท ไว้ดังนี้

“ข้าราชการกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

“ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ” หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

“บุคลากรกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงานกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร”

อำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ อำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๐ และฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวนตามที่มีผู้ถือครอง (ตุลาคม ๒๕๕๘) รวม ๓๖,๐๐๙ อัตรา เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒๑,๒๔๑ อัตรา เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๔,๗๑๘ อัตรา เป็นข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๕๐ อัตรา

ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙) รวม ๕๕,๒๕๖ อัตรา เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๗,๔๗๒ อัตรา เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๗,๗๘๔ อัตรา

จะเห็นได้ว่าลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยลูกจ้างกรุงเทพมหานครแบ่งตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ แบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน ได้แก่

๑. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน มีลักษณะงานให้บริการเป็นหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ
๒. กลุ่มงานสนับสนุน มีลักษณะงานในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก
๓. กลุ่มงานช่าง มีลักษณะงานในการปฏิบัติงานช่าง

การปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครจึงเป็นการปฏิบัติงานประจำทุกวัน เป็นการให้บริการสาธารณะอย่างประจำและต่อเนื่อง ครอบคลุมพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร เป็นการปฏิบัติงานที่เดินควบคู่ประสานกับข้าราชการ ประเภทลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่ให้กรุงเทพมหานคร จนเกษียณอายุ (อายุครบ ๖๐ ปี) ดังนั้น ลูกจ้างกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญที่จะได้รับการดูแลและให้ความคุ้มครองเช่นเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มุ่งเน้นให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับความคุ้มครองความเป็นธรรมจากการปฏิบัติราชการจากระบบพิทักษ์คุณธรรม ในเรื่องการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แต่ระบบพิทักษ์คุณธรรมยังไม่คุ้มครองไปถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๗๙ ให้นำข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมา

ใช้บังคับไปพลางก่อน เนื่องจากข้อบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ทำให้การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของลูกจ้างไม่เป็นระบบความเสมอภาคเช่นเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๑.๑ การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามพระราชกฤษฎีกา ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครร่วมกับ ก.ก. เสนอ เว้นแต่ กรณีที่มีข้อบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมิได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. กำหนดประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานคร มี ๓ ประเภท

๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒.๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

๓. กำหนดบุคลากรกรุงเทพมหานคร มี ๒ ประเภท

๓.๑ ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๓.๒ พนักงานกรุงเทพมหานคร

๔. กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๕ คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๔) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวน ๕ คน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๒ คน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ คน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน

๑ คน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ประชุมร่วมกันคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบอบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการ ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน

ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก.

ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานครในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตาม (๓) ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการ ตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามมาตรา ๗ - มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๕. กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรุงเทพมหานคร(อ.ก.ก.สามัญข้าราชการ) ๓ คณะ คือ

(๑) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ(อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญ) มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

(๒) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

(๓) คณะอนุกรรมการสามัญข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (อ.ก.ก.สามัญข้าราชการอุดมศึกษา) มีหน้าที่เป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามมาตรา ๑๖ – มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. กำหนดให้มี อ.ก.ก. สามัญหน่วยงาน เพื่อเป็นองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรุงเทพมหานครตามที่ ก.ก. กำหนด

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามมาตรา ๒๓ - มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๗. กำหนดให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค.กรุงเทพมหานคร) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๕ คน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยมีหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการ

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามมาตรา ๓๐ - มาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ซึ่งเดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. อ.ก.ก.สามัญ หรือ อ.ก.ก.สำนัก แล้วแต่กรณี เป็นการคุ้มครองระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ที่กำหนดขึ้นใหม่

ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ผู้นั้นสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด ข้าราชการผู้นั้นสามารถร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่ากฎ ระเบียบหรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีอำนาจแจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎหรือระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิกตามควรแต่กรณี (การคุ้มครองระบบคุณธรรม)

๘. วินัยและการดำเนินการทางวินัย กำหนดไว้ดังนี้

๘.๑ การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือการสั่งให้ออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา

๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนหรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.ก. กำหนด

๘.๓ การดำเนินการทางวินัยของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานและได้พิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา กรณีที่ ก.ก. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก.

๘.๔ สำหรับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยที่มีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท

๙. การอุทธรณ์

๙.๑ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๙.๒ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏ

๙.๓ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะพิจารณา วินิจฉัยเองหรือจัดตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ก็ได้ตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๙.๔ กรณีการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่อาจกระทำได้ในระยะเวลา ที่กำหนด ผู้อุทธรณ์เห็นว่าเป็นเหตุให้ตนได้รับความเสียหายให้ถือว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหายตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

๙.๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีคำวินิจฉัย

๙.๖ กรณีผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบ คำวินิจฉัยอุทธรณ์

๑๐. การร้องทุกข์

๑๐.๑ เป็นกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด

๑๐.๒ การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

๑๐.๓ การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการร้องทุกข์ที่เหตุ เกิดจาก ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด

๑๐.๔ การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๑๐.๕ เมื่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใด แล้ว ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีดำเนินการ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

๑๑. บุคลากรกรุงเทพมหานคร (หมายถึง ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงาน กรุงเทพมหานคร)

๑๒. กำหนดให้มีพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ ความรู้หรือความเชี่ยวชาญและเป็นบุคคลที่หน่วยงานจ้างตามสัญญา มีระยะเวลาสิ้นสุดตามโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นไปตามมาตรฐาน ที่ ก.ก. กำหนด และกำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ก.ก. กำหนด (ประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

เดิมการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ถือว่า เป็นผู้ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่เหมือน ก.พ. ในขณะนั้น ๓ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะนิติบัญญัติ โดยออกกฎระเบียบและหลักเกณฑ์วิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ

๒. ลักษณะบริหาร โดยพิจารณาอนุมัติเรื่องต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดขอมมา

๓. ลักษณะตุลาการ โดยพิจารณาเรื่องการลงโทษข้าราชการในบางกรณี และพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ในปัจจุบันนี้องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ คือ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมาทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๒. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

๓. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

๔. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม

๕. ออกกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครและข้อบังคับเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

๖. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร หรือเป็นกรรมการวินิจัยเรื่องร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร

๑.๒ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๒.๑ การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามกรณีที่ถูกหมายกำหนด ร้องขอรับความยุติธรรมจากองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณา วินิจฉัยให้ยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่เพื่อให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ตน

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

การอุทธรณ์เป็นไป ตามกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ได้แก่

(๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก

(๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด เช่น เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ที่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน เป็นต้น

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องอุทธรณ์เพื่อตนเองเท่านั้น ไม่อาจอุทธรณ์แทนผู้อื่นได้

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ คือ ก.พ.ค.กรุงเทพมหานครและคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ที่ตั้งโดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วย

(๑) กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

(๔) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ก. ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ประธานกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร จะต้องแจ้งคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานคร ให้ผู้ขออุทธรณ์ทราบ โดยให้ลงลายมือชื่อและวันรับทราบไว้เป็นหลักฐาน แล้วมอบสำเนาคำสั่งให้ไว้หนึ่งฉบับ หรือกรณีส่งคำสั่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับตามที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ หากพ้นสิบห้าวันนับแต่วันส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์รับทราบคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรุงเทพมหานครแล้ว

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระดับโทษแล้ว ให้ยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยกเลิกคำสั่ง และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง เช่น กรณีที่เห็นว่าเป็นมูลกรณีกระทำผิดอย่างวินัยร้ายแรงแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ก็มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงได้

(๓) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย และผู้อุทธรณ์ควรได้รับโทษเบาลงให้มีคำวินิจฉัยให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง แต่ถ้าเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะลดโทษต่ำกว่าปลดออกไม่ได้

(๔) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยให้มีคำวินิจฉัยให้ยกโทษ

(๕) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะวินิจฉัยให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่ได้รับแจ้งจาก ก.ก. ว่าสมควรเพิ่มโทษจึงจะมีคำวินิจฉัยให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมแก่กรณีแล้ว ให้ยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการถูกต้องตามกฎหมาย และเห็นว่ายังไม่มีเหตุที่จะให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ในกรณีเช่นนี้ให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการต่อไป

(๔) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งให้ออกจากราชการไม่ถูกต้องเหมาะสม ให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม

๑.๒.๒ การร้องทุกข์ หมายถึง การที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจและประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว

การร้องทุกข์เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้มีความคับข้องใจจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือได้ปรึกษาหารือแล้วแต่ไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงแล้วแต่คำชี้แจงนั้นไม่เป็นที่พอใจ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

เหตุที่จะร้องทุกข์ ความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นหรือไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(๒) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

(๓) ประวิงเวลาหรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางอย่างอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

(๔) ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ (การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม)

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ มี ๒ ประเภท คือ

(๑) ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

ก. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี และให้ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ข. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต ให้ร้องทุกข์ต่อเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี และให้เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

ค. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(๒) ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้อำนวยการเขต ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

การนับระยะเวลาร้องทุกข์เป็นไปตามข้อ ๑๓ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือให้ถือว่าวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๒) ในกรณีที่ไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งตาม (๑) แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบพร้อมสำเนาคำสั่ง และทำบันทึกวัน เดือน ปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง โดยลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่ไม่มีแจ้งคำสั่งตาม (๒) และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ให้ส่งสำเนาคำสั่งไปสองฉบับเพื่อให้เก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ และให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ กรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่ามีผู้รับแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่า ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้รับทราบคำสั่งอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว

(๔) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์รับทราบหรือควรรับทราบคำสั่งที่ไม่เป็นหนังสือนั้น เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๕) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(๑) ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิขอแถลงการณ์ด้วยวาจา และหากผู้มีอำนาจวินิจฉัยหรือคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เห็นว่าไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์จะไม่ให้แถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้บันทึกเหตุผลไว้ด้วย ในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจา ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้มาแถลงแก้ด้วยวาจาในการพิจารณาครั้งนั้น

(๒) กรณียื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ หากไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้อีก ๒ ครั้งๆ ละ ไม่เกิน ๓๐ วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

(๓) กรณียื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ หากไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้อีก ๒ ครั้งๆ ละไม่เกิน ๓๐ วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

(๔) การคัดค้านผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร ต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

ข. มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

ค. มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

ง. มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับบุคคล ตาม ก. ข. หรือ ค.

(๕) การวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

ก. ถ้าเห็นว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ดำเนินการโดยถูกต้อง และเป็นคำร้องทุกข์ที่รับไว้พิจารณาได้ ให้มีคำสั่งรับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณา

ข. ถ้าเห็นว่าคำร้องทุกข์ที่ยังไม่ชัดเจน หรือมีการดำเนินการโดยไม่ถูกต้อง ก็ให้ มีคำสั่งให้ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็ให้พิจารณาวินิจฉัยต่อไป

ค. ถ้าเห็นว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ไม่อาจรับไว้พิจารณา ให้จำหน่ายเรื่องร้องทุกข์
ออกจากสารบบ

คำวินิจฉัยร้องทุกข์

ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป หรือ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ย่อมมีอำนาจหน้าที่ในการทำคำวินิจฉัยร้องทุกข์ เช่น ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ไว้พิจารณา ยกคำร้องทุกข์ หรือให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

(ก) คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปให้เป็นที่สุด และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ และเมื่อได้ดำเนินการตามคำวินิจฉัยร้องทุกข์นั้นแล้ว ให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น

(ก) คำวินิจฉัยร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้เป็นที่สุด และให้ผู้พ้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติตาม นับแต่วันที่กำหนดไว้ในคำวินิจฉัยร้องทุกข์นั้น ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นต่อไปได้

๑.๓ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๓.๑ การอุทธรณ์ของลูกจ้าง ตามข้อ ๓๖ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามข้อบัญญัตินี้ด้วยเหตุใดๆ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการที่ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากการนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อและตำแหน่งของ ผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์อาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของลูกจ้าง เหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่องราวๆ ไป

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับ ต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษ หรือผู้สั่งให้ออกจากราชการ และให้ผู้บังคับบัญชานั้น ส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการพิจารณาและคำชี้แจงของตนถ้าจะพึงมีต่อไปยังผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณา ในกรณีที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่าคำสั่งลงโทษหรือการสั่งการให้ออกจากราชการสมควรแก่กรณีแล้วก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวยังไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษลดโทษ ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามควรแก่กรณี แต่ถ้าจะเพิ่มโทษ โทษที่จะเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์อีกต่อไปไม่ได้ และให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

๑.๓.๒ การร้องทุกข์ของลูกจ้าง ตามข้อ ๓๗ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้ หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

(๒) เหตุร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ในการนี้ให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งเสียก่อน หากได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ หรือไม่ได้รับคำชี้แจงภายในเจ็ดวันนับแต่วันร้องทุกข์ด้วยวาจาก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตาม (๖) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำชี้แจงหรือไม่ได้รับคำชี้แจง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนสิทธิของผู้ร้องทุกข์ในเรื่องกำหนดเวลา ตาม (๒)

(๔) ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่อาจร้องทุกข์ด้วยวาจาตาม (๓) ได้ ก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ตาม (๖) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๕) เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ร้องทุกข์โดยเร็ว หากเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวไม่อาจชี้แจงได้ ก็ให้รับรายงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจ

การรับคำร้องทุกข์ด้วยวาจา การชี้แจงทำความเข้าใจหรือไม่อาจชี้แจงได้ ให้ผู้บังคับบัญชานั้นบันทึกไว้

(๖) การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ให้ร้องทุกข์ต่อหัวหน้าหน่วยงาน

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้ร้องทุกข์ต่อปลัด

กรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการ

กรุงเทพมหานคร

(๗) หนังสือร้องทุกข์อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(ก) ระบุวัน เดือน ปีที่ร้องทุกข์

(ข) เรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(ค) ความประสงค์ของการร้องทุกข์

(ง) ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

(๘) ให้ผู้บังคับบัญชาตาม (๖) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่สุด จะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

ต่อมากรุงเทพมหานครได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๔๐ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความเป็นประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๔๑ การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา ๖๐ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีไม่อาจอุทธรณ์ตามส่วนที่ ๔ การอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

มาตรา ๖๖ ในกรณีที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เห็นว่ากฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๑ ให้ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิก๖๓ ตามควรแก่กรณี

มาตรา ๖๗ บุคลากรกรุงเทพมหานครมี ๒ ประเภท คือ

(๑) ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

(๒) พนักงานกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๖๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

มาตรา ๗๙ ผู้ใดเป็นลูกจ้างของกรุงเทพมหานครอยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือออกข้อบังคับหรือตราข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๖๘ ให้นำข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้างซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

ตามที่มาตรา ๖๘ และมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด และในระหว่างที่ ก.ก. ยังมิได้กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือออกข้อบังคับหรือตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ให้นำข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้างซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน ซึ่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ล้าสมัย ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการให้ทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีคุณภาพ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบสูง อีกทั้งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครดังกล่าว บัญญัติให้ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ชำนาญงาน โดยไม่รวมถึงพนักงานและลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อสนับสนุนให้มีการคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒.๒ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของหลักการความเสมอภาคภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน

๓. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า “บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน”

หากนำทฤษฎีมาเปรียบกับการที่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียม เช่นเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานครในเรื่องของการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ก็พอจะอธิบายได้ว่า ลูกจ้างจะเปรียบเทียบกับตัวป้อนของเขา เช่น ความทุ่มเทเอาใจใส่ ความตั้งใจในการทำงาน กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การคุ้มครองในการปฏิบัติหน้าที่ และรวมถึงหลักประกันความเป็นธรรมจากองค์กร แล้วนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กรเดียวกัน นั่นก็คือข้าราชการ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็น การรับรู้หรือความเข้าใจของลูกจ้างเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่ลูกจ้างอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นลูกจ้างก็จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ลูกจ้างส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น แต่ถ้าพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่ลูกจ้างเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนนั้นหมายถึง ลูกจ้างผู้ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจะลดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ก็จะลดน้อยถอยลงไป เพราะอย่างไรเขาก็จะไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมไปกว่าที่เป็นอยู่เดิม และทำให้ลูกจ้างผู้นั้นรู้สึกว่าเขาไม่ใช่บุคคลสำคัญของกรุงเทพมหานคร มิได้เป็นส่วนหนึ่งที่จะร่วมกันผลักดันให้กรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จได้ ท้ายที่สุดแล้วจะส่งผลกระทบในภาพรวมต่องบประมาณที่กรุงเทพมหานครต้องเสียไปในการบริหารงานบุคคลในส่วนของลูกจ้างกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเปรียบเทียบแล้วรู้สึกว่าการตนเองได้รับความยุติธรรมก็จะเกิดความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กรุงเทพมหานครควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นนี้ เพราะมีผลกระทบโดยตรงทั้งต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขในการทำงานของลูกจ้างด้วย

๔. ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาเฉพาะกรณีการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการคุ้มครองระบบคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐

๕. วิธีการศึกษาและวิเคราะห์

ในส่วนของการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีการบริหารจัดการเป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยเฉพาะเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์

รวมทั้งการคุ้มครองระบบคุณธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการคุ้มครองความเป็นธรรมให้กับข้าราชการ ได้ให้สิทธิผู้ถูกลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร และสำหรับผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม้อาจอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้โดยการร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ สำหรับการร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หรือตำแหน่งที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะเห็นว่า การให้สิทธิข้าราชการในการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ มีสิทธิอุทธรณ์ มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่มีความเป็นอิสระในการพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงดูแลด้านระบบคุณธรรม เป็นการช่วยให้ผู้ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือผู้ที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นกับองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สร้างขวัญและกำลังใจและเป็นหลักประกันได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรม เป็นไปตามหลักปรัชญาในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

สำหรับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติเดียวกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะในด้านการคุ้มครองความเป็นธรรมของลูกจ้างยังไม่ทัดเทียมไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งการพิจารณาให้ความเป็นธรรมสำหรับข้าราชการ มีคณะบุคคลที่มีความเป็นอิสระเป็นหน่วยงานกลางในการพิจารณาตามที่กล่าวมาในเบื้องต้น แต่สำหรับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ อำนาจการพิจารณาเป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ซึ่งถือว่ายังมีความผูกพันในสายบังคับบัญชา แม้การพิจารณาดังกล่าวผู้พิจารณาจะเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ส่งลงโทษก็ตาม แต่การพิจารณาก็ยังคงอยู่ ในสายบังคับบัญชา อีกทั้งหน่วยงานที่ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย การสั่งลงโทษหรือการสั่งให้ออกจากราชการ เป็นหน่วยงานเดียวกันกับการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ คือ ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ภายในสายบังคับบัญชาโดยตรง จึงอาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกลงโทษ ผู้อุทธรณ์ หรือผู้ร้องทุกข์ อาจเกิดความไม่เชื่อมั่นในกระบวนการพิจารณาว่าจะได้รับความเป็นธรรมตามที่ควรจะเป็นหรือไม่

จากสภาพปัญหาตามวิเคราะห์ข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านความไม่เสมอภาค การขาดขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสมควรได้รับการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมให้กับลูกจ้างกรุงเทพมหานครให้ได้มาก

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ได้ให้สิทธิข้าราชการผู้ถูกลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการวินิจฉัย สำหรับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ให้นำข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน แต่เนื่องจากข้อบัญญัติดังกล่าวได้ให้สิทธิผู้ถูกลงโทษหรือให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการ

กรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นการยื่นอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่ง อันถือว่าการอุทธรณ์ยังอยู่ในสายบังคับบัญชา อาจเกิดปัญหาในความลักลั่นในเรื่องมาตรฐานการพิจารณาวินิจฉัย เช่นกรณีข้าราชการ ลูกจ้าง ได้กระทำผิดร่วมกัน หลังจากการสอบสวนเสร็จสิ้นได้มีการพิจารณาความผิดและโทษแล้ว ปรากฏว่า ในส่วนของข้าราชการได้มีการอุทธรณ์คำสั่งไปยัง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ส่วนลูกจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษ ทำให้ผลการพิจารณาอุทธรณ์ระหว่าง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรคณะและมีความเป็นอิสระ กับการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเกิดความแตกต่าง ลักลั่น แม้การพิจารณาวินิจฉัยจะเป็นการดำเนินการตามหลักการ เหตุผล ภายใต้กฎหมายเดียวกัน แต่ในทางปฏิบัติปกติ ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรที่มีอำนาจในการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยก็ได้ดำเนินการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องเหมาะสม เพราะแนวปฏิบัติที่จะเคารพการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่สั่งดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษ โดยเห็นว่าถ้าหากไปแก้ไขการใช้ดุลพินิจแล้ว โดยเฉพาะถ้าเป็นการสั่งยกโทษ งดโทษ หรือลดโทษ ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาการใช้อำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นขึ้นอีกในภายหลัง นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาที่พิจารณายังมีความเชื่อที่อยู่บนพื้นฐานว่า ผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ย่อมมีข้อมูลและเป็นผู้รู้เห็นพฤติการณ์การกระทำมากกว่าผู้อื่น ดังนั้น จึงไม่ควรเปลี่ยนแปลงแก้ไขการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นดังกล่าว ซึ่งในบางกรณีก็อาจเกิดขึ้นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาอาจมีการกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น โทษเบาถึงลงโทษในระดับโทษที่หนักขึ้น ทำให้เห็นได้ว่าผู้ถูกสั่งลงโทษไม่ได้รับความเป็นธรรม

ดังนั้น เพื่อให้สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ในเรื่องระบบความเป็นธรรมของกรุงเทพมหานคร และภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ ให้บังเกิดขึ้น สมควรกำหนดให้มีคณะบุคคลขึ้นตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งลงโทษและการให้ออกจากราชการ และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยคณะบุคคลดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อถ่วงดุลอำนาจการบังคับบัญชา และเพื่อให้สอดคล้อง เสมอภาค เช่นเดียวกันกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๖. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ไว้ ว่า

มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ฯ ล ฯ

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือ

ตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินี้ให้นำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๒๗ ก.ก. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ก. วิสามัญ” เพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ก. มอบหมาย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.ก.วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก.

มาตรา ๒๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด

เพื่อให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบพิทักษ์คุณธรรมสามารถดำเนินการได้ทันที อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๑๔ (๑) (๓) มาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัตินี้ตั้งว่า ก.ก. ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยออกเป็น มติ ก.ก. ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก. บุคลากรกรุงเทพมหานคร) เพื่อเป็นผู้พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนี้

๑.๑ การอุทธรณ์ เป็นกระบวนการทางนิติธรรมในการบริหาร

ลูกจ้างผู้ใดถูกส่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามข้อบัญญัติ หรือข้อบังคับว่าด้วยลูกจ้าง ด้วยเหตุใด ๆ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการที่ถูกส่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยอุทธรณ์ไปยัง อ.ก.ก. บุคลากรกรุงเทพมหานคร และให้มีอำนาจทบทวนทั้งดุลพินิจในการกำหนดฐานความผิด และดุลพินิจในการสั่งลงโทษ และเมื่อได้มีคำวินิจฉัยแล้วให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการทางฝ่ายบริหาร หากลูกจ้างผู้ถูกลงโทษหรือถูกให้ออกจากราชการไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ให้ดำเนินการฟ้องคดีไปยัง ศาลปกครองชั้นต้นเพื่อให้ศาลตรวจสอบต่อไป

๑.๒ การร้องทุกข์ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่า ผู้อำนวยการสำนัก หรือปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามข้อบัญญัติ หรือข้อบังคับว่าด้วยลูกจ้าง หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่สิทธิอุทธรณ์ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ก. บุคลากรกรุงเทพมหานคร และให้คำวินิจฉัยร้องทุกข์นั้นเป็นที่สุด

๒. ออกกฎ ก.ก. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๗. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๗.๑ เพื่อให้มีระบบคุณธรรมคุ้มครองถึงลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒.๗.๒ เพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครเกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญและกำลังใจ และมีหลักประกันได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรม

บรรณานุกรม

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๕
กฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) “การปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ๒๕๔๖
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) “สาระเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม” ๒๕๕๔
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) “ก.พ.ค. ขอดตอบ” ๒๕๕๔
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร “คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครสามัญ” ๒๕๕๕
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร “เอกสารประกอบการฝึกอบรม การดำเนินการทางวินัย”
๒๕๕๔
นายสุรศักดิ์ ศรีทองคำ “การบริหารงานบุคลากรภาครัฐตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑” ๒๕๕๑
ไพโรจน์ อุทิศ “ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ๒๕๔๗

ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อตัว-ชื่อสกุล
ดำรงตำแหน่ง

นายโพธิพัฒน์ ชูติมาวงศ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา
การศึกษาอบรม

นิติศาสตร์บัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประกาศนียบัตรอบรมกฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
วุฒิปดตรีวิทยาการกฎหมาย ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ช.

ประวัติการรับราชการ

เจ้าหน้าที่วินัย ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
นิติกร ฝ่ายบังคับบัญชา กองรายได้ สำนักงานการคลัง
หัวหน้ากลุ่มงานวินัย ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานเสริมสร้างจริยธรรมและระบบคุณธรรม
กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ สำนักงาน ก.ก.
เจ้าหน้าที่วินัย กลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวินัย ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์การรับราชการ

- เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญ ข้าราชการครูและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- เป็นวิทยากรบรรยายอภิปรายและตอบ ข้อซักถาม สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ
ทุจริตในราชการกรุงเทพมหานคร
- เป็นกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคลากรสายงานนิติ
การ ๖๖ ของสำนักงานการคลัง
- เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานทางคุณธรรมและ
จริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
- เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการประสานราชการใสสะอาดกรุงเทพมหานคร
- เป็นผู้ช่วยเลขานุการ อ.ก.ก. สามัญประจำกรุงเทพมหานคร และอ.ก.ก. สำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร
- เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกลุ่มภารกิจด้านทรัพยากร
มนุษย์และสังคม