

**ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ
ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร***

**Problems and Obstacles Disciplinary Procedures of Civil Servants of Disciplinary and
Liability Section, Human Resource Management Division, The Customs Department**

พีระฤทธิ์ สิ้นคำ**

PEERARIT SINKHA

Peerarit.nueng@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขั้นตอน กระบวนการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงานในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่นิติกรที่ปฏิบัติงาน ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร จำนวน 10 คน ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามที่ระบุในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย (2556) โดยยึดหลักในการดำเนินการทางวินัย 4 ประการ คือ ความรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากอคติ และลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด แต่ก็อาจจะมีปัญหาหรืออุปสรรคที่บางประการทำให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการทางวินัย คือ 1) ปัญหาความรู้ความเชี่ยวชาญของนิติกรในเรื่องการดำเนินการทางวินัย 2) ปัญหาความรู้คณะกรรมการสอบสวน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย 3) ปัญหาในเรื่องการจัดการความรู้ที่ไม่มีการรวบรวมให้เป็นระบบ และยังขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บ และ 4) ปัญหาเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัยยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัย โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ 1) ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ 2) จะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ 3) จะต้องมีการแก้ปัญหากฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสอบสวนได้

คำสำคัญ : ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน, การดำเนินการทางวินัย, กรมศุลกากร

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

**นักศึกษาลูกศรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่มีสมาชิกเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีเครื่องมือที่ช่วยรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมข้าราชการ คือ วินัยข้าราชการ ซึ่งเป็นแบบแผนหรือความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการต้องกระทำหรือห้ามกระทำ โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการกำหนดข้อห้ามหรือข้อควรปฏิบัติไว้แล้ว และข้าราชการทุกคนจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อห้ามหรือข้อควรปฏิบัติที่ทางราชการได้กำหนดไว้ หากข้าราชการมีการฝ่าฝืนข้อห้ามหรือข้อควรปฏิบัตินั้นย่อมจะได้รับการลงโทษทางวินัย ซึ่งการที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับโทษทางวินัยสถานใด เพียงใดนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดขั้นตอนก่อนจะลงโทษทางวินัยไว้ จะต้องมีการดำเนินการทางวินัยให้ถูกต้องเสียก่อนจึงจะลงโทษได้ เว้นแต่กรณีเป็นความผิดชัดแจ้ง ซึ่งการดำเนินการทางวินัยนั้นได้มีกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ได้กำหนดขั้นตอน กระบวนการ ในการดำเนินการทางวินัยไว้แล้ว ด้วยสาเหตุที่ต้องมีขั้นตอนต่าง ๆ เพราะการดำเนินการทางวินัยนั้นมีผลกระทบต่อสิทธิของข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา และเป็นการให้คຸณให้โทษแก่ข้าราชการ อีกทั้งมีผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของผู้ถูกกล่าวหา จึงทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการสอบสวนกิติ นิติกรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาทำความเห็นกิติ ผู้มีอำนาจในการลงโทษทางวินัยกิติ จำเป็นที่จะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ

ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของกรมศุลกากร จึงจะต้องมีการจัดเตรียมบุคลากร การเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้นิติกรและคณะกรรมการสามารถค้นคว้าและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยให้มีความรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากอคติ และลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด แต่ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการส่งผลทำให้การดำเนินการทางวินัยนั้นไม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความยุติธรรม ปราศจากอคติ และลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด

จากข้อดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ขั้นตอน กระบวนการ ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการทางวินัยข้าราชการของกรมศุลกากร ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา

1. ขั้นตอน กระบวนการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการของกรมศุลกากร
2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร
3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วย

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติราชการ

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากร ในตำแหน่ง นิติกร สังกัดส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

2. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565ก, หน้าที่ 51) เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ของกรมศุลกากร ที่ดำรงตำแหน่งนิติกรและเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร จำนวน 10 คน

1. ผู้อำนวยการส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด	1 คน
2. หัวหน้าฝ่ายวินัย	1 คน
4. ข้าราชการ ตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ / ปฏิบัติการ	4 คน
5. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นิติกร	2 คน
6. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง นิติกร	2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการ สัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว สัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัย จะแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้าก่อนวัน นัดหมายวันสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก และบันทึกเสียง ก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนา ก่อนทุกครั้ง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือเอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศกระทรวงการคลัง ประกาศกรมศุลกากร คำสั่งกรมศุลกากร

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อมูล

3. เปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยในลักษณะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงาน รวมถึงแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาของส่วนวินัยและความรับผิดชอบ ละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

ผลการวิจัย

1. ศึกษาขั้นตอน กระบวนการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการของกรมศุลกากร จากการเก็บข้อมูลวิจัย สรุปได้ว่า นิติกรของส่วนวินัยและความรับผิดชอบ ละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการทางวินัย โดยยึดขั้นตอน กระบวนการ ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และดำเนินการทางวินัยให้รวดเร็ว ยุติธรรม และลงโทษเหมาะสมกับสมกับความผิดของผู้ถูกกล่าวหา

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร จากการเก็บข้อมูลวิจัยพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาความรู้ความเชี่ยวชาญของนิติกรในเรื่องการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน และการย้ายไปในตำแหน่งสายงานหลัก ทำให้ขาดผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการดำเนินการทางวินัย

2) ปัญหาความรู้คณะกรรมการสอบสวนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากการอบรมทำได้อย่างจำกัด ทำให้คณะกรรมการไม่มีความรู้ และขาดประสบการณ์ในการสอบสวน

3) ปัญหาในเรื่องการจัดการความรู้ที่ไม่มีการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ และยังขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บทำให้มีอุปสรรคในการค้นหา

4) ปัญหาเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัยยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัย

3. ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งนิติกรและข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นคณะกรรมการ โดยจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมที่เป็นระบบและร่วมกับหน่วยราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน อันเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2) การจัดการความรู้ หน่วยงานจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ในด้านเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยนั้น จะต้องมีการแก้ปัญหากฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัย

อภิปรายผล

การวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร มีประเด็นที่จะต้องนำมาอภิปรายดังนี้

1. การศึกษาขั้นตอน กระบวนการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการของกรมศุลกากร พบว่าการดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามที่ระบุในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย (2556) มีขั้นตอน หรือกระบวนการที่สำคัญ คือ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวได้มีโอกาสดัดค้านตัวกรรมการได้ เพื่อให้

ความเป็นธรรมแก่ตัวผู้ถูกกล่าวหาและความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ 2) การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ พยานบุคคล พยานเอกสาร ก็ต้องกระทำตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานทั้งที่เป็นเป็นคุณและเป็นโทษแก่ผู้ถูกกล่าวหา 3) การประชุมเพื่อพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดหรือไม่ จะต้องกระทำโดยมีองค์ประชุมคณะกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและไม่น้อยกว่าสามคน และมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจสอบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา นั้น เพื่อที่จะมีสิทธิแก้ข้อกล่าวหาและนำพยานหลักฐานมาพิสูจน์แก้ข้อกล่าวหา นั้นได้ 4) การประชุมกรรมการเพื่อพิจารณาเพื่อมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดหรือไม่ จะต้ององค์ประชุมคณะกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและไม่น้อยกว่าสามคน นอกจากนี้ ยังดำเนินการโดยยึดหลักความรวดเร็ว คือ ในการสืบสวนสอบสวน กรมศุลกากรจะให้เวลาคณะกรรมการครั้งละ 30 วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จคณะกรรมการสามารถขอขยายระยะเวลาในการดำเนินการได้แต่คณะกรรมการจะต้องแจ้งเหตุผล ความจำเป็นหรืออุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้และจะต้องส่งแผนงานที่จะดำเนินการมาให้พิจารณาด้วย ส่วนในการแต่งตั้งคณะกรรมการก็จะแต่งตั้งจากข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานข้างเคียงกับผู้ถูกกล่าวหาเพื่อความเป็นธรรมในการ สืบสวนสอบสวน ซึ่งเมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการเสร็จและส่งรายงาน มายังส่วนวินัยและความรับผิดชอบแล้ว นิติกรเจ้าของสำนวนจะทำการตรวจสอบสำนวนรายงาน ว่าคณะกรรมการได้ดำเนินการครบถ้วนตามที่กฎหมาย และทำการสอบสวนครบทุกประเด็นหรือไม่ และพิจารณาว่าการเสนอการลงโทษของคณะกรรมการเหมาะสมหรือไม่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวหา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2557ข, หน้าที่ 102-105) ที่ต้องดำเนินการทางวินัยด้วยความรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากอคติ และลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยของส่วนวินัยและความรับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

แม้ส่วนวินัยและความรับผิดชอบจะยึดหลักในการดำเนินการทางวินัย 4 ประการ คือ ความรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากอคติ และลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด แต่ในทางปฏิบัติก็อาจจะมีปัญหาหรืออุปสรรคที่จะทำบางประการให้การดำเนินการทางวินัยไม่เป็นไปตามหลักการดังกล่าว ดังนี้

1) ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวินัย เนื่องจากการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการย้ายไปในตำแหน่งสายงานหลัก ทำให้ส่วนวินัยและความรับผิดชอบ ขาดบุคลากรที่ประสบการณ์ความรู้ในการทำงานการสอบสวน การสรุปสำนวน และการพิจารณาเสนอความเห็น ที่มาช่วยในการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับ ตรีเนตร สารพงษ์, อรรถพงษ์ กาวาพ และชรรค์เพชร ชายทวีป (2565) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและมาตรฐานการลงโทษของ อ.ก.พ. กระทรวง พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรในการดำเนินการทางวินัยนั้น บางหน่วยงานบุคลากรขาดความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยปัญหาเกิดจากการย้ายหรือเปลี่ยนงาน เพราะต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงกว่า ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินการทางวินัยไม่มีประสิทธิภาพ

2) ปัญหาคณะกรรมการสอบสวนขาดความรู้และประสบการณ์ในการสอบสวนทางวินัย เนื่องจากคณะกรรมการจะแต่งตั้งจากข้าราชการในหน่วยงานซึ่งไม่ได้มีความเชี่ยวชาญหรือในเรื่องการสืบสวนสอบสวนทำให้การตรวจสอบข้อเท็จจริงและการรายงานผลอาจไม่ครอบคลุมทุกประเด็น และการอบรมการเป็นคณะกรรมการทำได้จำกัด เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ส่งผลให้คณะกรรมการสอบสวนขาดความรู้ความเข้าใจในการสอบสวน

ทำให้กำหนดประเด็นไม่ครบ ทำให้ต้องมีการสอบสวนเพิ่มเติม สอดคล้องกับ พีรวัศ พรรณขาม (2562) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร โดยขาดงบประมาณที่ใช้จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

3) ปัญหาในเรื่องการจัดการความรู้ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำนวนมากและแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกัน จึงทำให้นิติกรต้องใช้เวลาทำความเข้าใจ สอดคล้องกับ สุภาณี คัมภีร์รักษ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1 ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายเกี่ยวกับศุลกากรมีจำนวนเยอะและยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก ขาดประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ขาดความต่อเนื่อง การสืบค้นข้อมูลไม่เปิดกว้าง ฐานข้อมูลไม่ทันสมัย การสืบค้นข้อมูลไม่สามารถเข้าถึงได้สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง นอกจากนี้ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งหมวดหมู่ตามประเภททำให้นิติกรหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาได้ไม่สะดวก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ สุปรีดา ศิริบุญย์ภักดี (2562) ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้ของกรมเจ้าท่า กรณีศึกษากลุ่มเรือขุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือและเทคโนโลยี คือ ขาดแคลนองค์ความรู้ด้านการขุดลอก ไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาปรับปรุงการทำงาน และสอดคล้องกับ ปัทมธนพัฒน์ ลากจึงเจริญ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของ กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัญหาด้าน เทคโนโลยี พบว่า วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ใช้งานได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ มีปัญหาการเข้าระบบอินเทอร์เน็ตยังไม่สามารถใช้งานได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการความรู้ คือ การถ่ายทอดความรู้ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนและตัวบุคคลไม่ได้มีการเผยแพร่ออกมา ไม่มีสถาบันการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีฐานข้อมูลสำหรับเก็บข้อมูลที่เป็น

4) ปัญหาเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัยยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัย โดยที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ได้กำหนดวิธีการในการดำเนินการทางวินัยที่คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการต่อหน้า ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานบุคคล ได้แก่ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานให้สอบปากคำคราวละหนึ่งคน และต้องมีกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดจึงจะทำการสอบปากคำได้ และต้องมีการบันทึกถ้อยคำของผู้ให้ถ้อยคำ และให้ผู้ให้ถ้อยคำผู้บันทึกถ้อยคำ และกรรมการสอบสวนซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำนั้นไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่บันทึกถ้อยคำใดมีหลายหน้า ให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการสอบสวนซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ในบันทึกถ้อยคำทุกหน้า (ข้อ 30 และข้อ 31) การแจ้งข้อกล่าวหาฯ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้มาพบคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาพร้อมทั้งอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหาโดยลงลายมือชื่อพร้อมทั้ง วันเดือนปีในบันทึกนั้นแล้วมอบบันทึกนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน ส่วนการประชุมของคณะกรรมการสอบสวนที่

จะต้องครบองค์ประชุม ในกรณีประชุมลงมติเพื่อแจ้งข้อกล่าวหา (ข้อ 41) และประชุมเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนภายหลังจากได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และได้รวบรวมพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณาได้แล้ว (ข้อ 52) ซึ่งการประชุมเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจทั้งสองกรณีดังกล่าว ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด ทำให้เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยชั้นตอนดังกล่าวไม่สามารถนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยได้ และถ้ามีสอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ คนที่ 6 สรุปได้ว่า “ไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินการทางวินัยได้ ทางวินัยไม่สามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เช่น การขอขยายระยะเวลาการสืบสวนสอบสวนที่ปกติทางคณะกรรมการจะต้องส่งหนังสือ หรือการประชุมและการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา ไม่สามารถดำเนินการผ่านการประชุมทางไกลได้” สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) ระบุว่า ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันกฎหมาย กฎระเบียบของราชการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สอดคล้องกับ ขวัญทิพย์ ครองหนองแดง (2564) เรื่อง ปัญหาข้อกฎหมายการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนทางอิเล็กทรอนิกส์ สรุปได้ว่า ในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัย ในเรื่องการรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย กรณีการสอบปากคำพยานบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาเรื่องการลงลายมือชื่อของพยานผู้ถูกกล่าวหา และคณะกรรมการสอบสวนซึ่งกำหนดผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำและกรรมการสอบสวน ซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำนั้นไว้เป็นหลักฐาน และในกรณีที่มีบันทึกถ้อยคำหลายหน้า ก็ให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการสอบสวนที่อยู่ร่วมสอบปากคำหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ในบันทึกถ้อยคำทุกหน้า และปัญหาในเรื่องการประชุมของคณะกรรมการสอบสวน การประชุมเพื่อพิจารณาพยานหลักฐาน โดยหากพยานหลักฐานรับฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ให้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และการประชุมภายหลังจากดำเนินการสอบสวนโดยรวบรวมพยานหลักฐานและรับฟังคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาเสร็จสิ้นเพื่อพิจารณาและมีมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ โดยในการประชุมนั้นกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด โดยปกติแล้วกรรมการสอบสวนที่ได้รับแต่งตั้งส่วนใหญ่จะแต่งตั้งคณะละสามคน ซึ่งทั้ง 3 ปัญหาดังกล่าว ยังไม่ได้มีระเบียบหรือกฎหมายมารับรองว่าสามารถนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการสอบสวนนั้นจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) พบว่าด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันกฎหมาย กฎระเบียบของราชการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สอดคล้องกับ สมอุษา วิไลพันธ์ุ (2562) และวิวรรณ บัณฑิตกุล (2563) พบว่า อุปสรรคขัดขวางในการที่ภาครัฐไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้สมบูรณ์ คือ กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อลดใช้กระดาษแต่กำหนดให้มีเอกสารหลักฐานเป็นกระดาษ

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1) ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งนิสิตและข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นคณะกรรมการ โดยจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมที่เป็นระบบและร่วมกับหน่วยราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน อันเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2565, หน้า 14) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับบริบทการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการทำให้ทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ มีคุณภาพ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศเนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2564) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้ตรงตามตำแหน่งงานปัจจุบันและรองรับต่องานในอนาคต เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิและประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งที่ทำให้ความคุ้มค่าต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้แบ่งรูปแบบวิธีการอบรม พัฒนา ออกเป็น 6 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ในห้องเรียน (Class Room) 2) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) 3) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี (Technology-based Learning) 4) การลงมือปฏิบัติ (Hands-on Methods) 5) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และ 6) รูปแบบอื่น ๆ (Others) ได้แก่ การศึกษาดูงาน (Field Trip) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การสอนงาน (Coaching) จัดระบบจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2) ในด้านการจัดการความรู้หน่วยงานจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ ชลิตา ศรมณี (2564, หน้า 170-171) กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ค้นหาความรู้ 2) สร้างและแสวงหาความรู้ 3) จัดความรู้ให้เป็นระบบ คือ จัดทำสารบัญ และเก็บรวบรวมความรู้โดยการแบ่งประเภทความรู้ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและสะดวกในการใช้งาน 4) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) เข้าถึงความรู้ 6) แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ (Learning) และปัจจัยที่จะทำให้การจัดการความรู้สำเร็จปัจจัยหนึ่งคือด้านเทคโนโลยี ต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้โดยง่ายและมีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่เอื้อให้ KM ประสบความสำเร็จ (Key Enablers) ประการหนึ่ง คือเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 51) องค์ประกอบสำคัญของวงจรในการสร้างความรู้มีอยู่ 3 ส่วน คือ 1) คน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทั้งแหล่งความรู้ และผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 2) เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้อง และ 3) กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

3) ในด้านปัญหาเรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ ในการดำเนินการทางวินัยนั้น จะต้องมีการแก้ปัญหากฎหมายและกฎระเบียบที่ขัดข้อง สอดคล้องกับ สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559, หน้า 10-13) ต้องมีการปรับแก้กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อให้รัฐบาลดิจิทัล สามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยดีนั้น ไม่ใช่เพียงแต่ต้องแก้กฎหมายและกฎระเบียบทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังคงเกี่ยวไปถึงกฎหมาย กฎ และระเบียบด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทบทวนไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการ จะดำเนินการได้ให้เป็นผลสำเร็จนั้น สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้ที่กำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการ จะต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินการทางวินัยได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ของส่วนวินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร Problems and Obstacles Disciplinary Procedures of Civil Servants of Disciplinary and Liability Section, Human Resource Management Division, The Customs Department ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญในงานด้านวินัย
- 2) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านการอบรม และนำเทคโนโลยีมาถ่ายทอดการอบรมเพื่อให้ ข้าราชการทุกคนเข้าไปศึกษาได้
- 3) ควรมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการรวบรวมความรู้ และมีการแบ่งหมวดหมู่ให้ชัดเจนเพื่อ ง่ายต่อการศึกษาและค้นหาข้อมูล
- 4) ควรมีการเสนอแนวทางการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินการทางวินัย โดยเฉพาะการ สืบสวน สอบสวน พยานบุคคล และการประชุมกรรมการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเข้า มาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการเปรียบเทียบการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานอื่น ๆ ว่ามีปัญหาลักษณะใดในการ ดำเนินการทางวินัย
- 3) ควรมีการวิจัยในด้านปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย เพื่อที่ได้ป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการ

อ้างอิง

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556. (2556, ธันวาคม 27). ราชกิจจานุเบกษา, 130(126ก), 11-42.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2565.

จาก <https://www.netpracharat.com/Documents/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%A5%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1.pdf>

ขวัญทิพย์ ครองหนองแดง. (2564). ปัญหาข้อกฎหมายการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนทางอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระนิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลิดา ศรมณี. (2564ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ชลิดา ศรมณี. (2564ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานบุคคลและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.

เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ตรีเนตร สาระพงษ์, อรรถพงษ์ กาวาพ และชรรเพชร์ ชายทวีป. (2565). ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและมาตรฐานการลงโทษของ อ.ก.พ. กระทรวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 13(1), 208-222.

ปัทมธนพัฒน์ ลากจิ่งเจริญ. (2561). การจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, มกราคม 25). ราชกิจจานุเบกษา, 125(22ก), 1-51.

พีรวัศ พรธนะขาม. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- วิวรรณ บัณฑิตกุล. (2563). การนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมอุษา วิไลพันธ์. (2562). การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 2(2). 1-27.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล. เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2565.
จาก <http://web.krisdika.go.th/data/outsidedata/ManagementSystem/pdf/digital01.pdf>
- สุปรีดา ศิริบุญย์ภักดี. (2564). การจัดการความรู้, กลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาณี คัมภีร์รักษ์. (2564). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.