

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249545



ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

PROBLEMS IN THE HEARING APPEAL PROCEDURE OF THE MERIT SYSTEM
PROTECTION COMMISSION (MSPO)

นุชนาท ประทีปธีรานันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยศรีนครินทร์สวรรค์

พ.ศ. 2554

๒๐๐ ๒๕ ๓๙๕๗

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



249545

ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม



นุชนาถ ประทีปธีรานันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. ๒๕๕๔

**Problems in the Hearing Appeal Procedure of the Merit System
Protection Commission (MSPC)**

NUCHANAT PRATEEPTERANUN

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

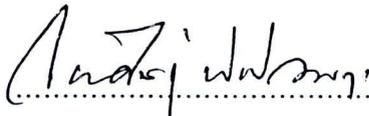
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

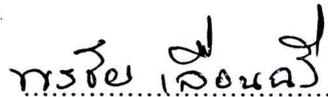
เสนอโดย นุชนาด ประทีปธีรานันต์

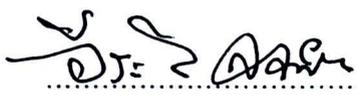
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายมหาชน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ โลจายะ)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กมลชัย รัตนสกาวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิกา จิตรน้อมรัตน์)

วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม
ชื่อผู้เขียน	นุชนาด ประทีปธีรานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

249545

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นธรรม

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเอกสาร โดยการค้นคว้าและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ บทความ คำพิพากษาหรือคำสั่งศาลและงานวิจัยแล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างไรร้ายแรง หรือดำเนินการทางวินัยอย่างไรร้ายแรง โดยเริ่มตั้งแต่เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว เมื่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานแล้ว ให้รีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อไป และหากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องพิจารณาสั่งลงโทษตามความร้ายแรงแห่งกรณีความผิด ซึ่งโทษทางวินัยมี 5 สถานคือ โทษวินัยอย่างไรร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน และโทษวินัยอย่างไรร้ายแรง ได้แก่ ปลดออก และไล่ออก โดยที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นไม่มีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างไรร้ายแรง หรือการดำเนินการทางวินัยอย่างไรร้ายแรง และอำนาจในการสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษทางวินัยได้จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งการสั่งลงโทษจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ตลอดจนการสั่งลงโทษจะต้องอยู่ภายในขอบอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ และเมื่อดำเนินการทางวินัยแล้วให้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อคณะกรรมการสามัญ

ประจำกระทรวง (อ.ก.พ. กระทรวง) ของผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาโดยไม่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณาทบทวน ตรวจสอบ กลั่นกรองการดำเนินการทางวินัยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร นอกจากนั้นกฎหมายได้ กำหนดหลักประกันความเป็นธรรมไว้สอดคล้องกับหลักนิติรัฐ โดยให้ข้าราชการที่ถูกลงโทษทาง วินัยมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และอย่างร้ายแรงต่อ ก.พ.ค. ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์เพื่อจะได้นำเรื่องของตนมาพิจารณาทบทวนและให้ความเป็นธรรมแก่ตน แต่ ก.พ.ค. มีข้อจำกัดบางประการในเรื่องอำนาจการพิจารณาอุทธรณ์ กล่าวคือ หากเห็นว่าการสั่ง ลงโทษยังไม่เหมาะสมจะสั่งเพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ในการพิจารณา รายงานการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าสมควรเพิ่มโทษจึงจะมีคำวินิจฉัยเพิ่มโทษได้ แต่เนื่องจาก ก.พ.ค. มีระยะเวลาในการ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน โดยไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ทั้งสององค์กรมี ความสัมพันธ์เชื่อมโยงให้การพิจารณาไปในแนวทางเดียวกัน หรือรอผลการพิจารณารายงานการ ดำเนินการทางวินัยของ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีแต่อย่างใด ซึ่งหาก ก.พ.ค. เห็นควร เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ แต่การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยยังไม่แล้วเสร็จ จึงยัง ไม่มี ความเห็นของ ก.พ. ให้เพิ่มโทษประกอบการพิจารณา เป็นเหตุให้ ก.พ.ค. ไม่สามารถเพิ่มโทษผู้ อุทธรณ์จึงต้องมีมติยกอุทธรณ์ และถ้าต่อมาภายหลังมีการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย แล้วมีมติให้เพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนี้ผู้ถูกลงโทษจะต้องไปอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษต่อ ก.พ.ค. อีกครั้ง หนึ่งก่อนที่จะนำคดีไปฟ้องศาลปกครอง ซึ่งเป็นความผิดกรณีเดียวกัน แต่ต้องอุทธรณ์ต่อองค์กร เดียวกันถึงสองครั้ง เป็นเหตุให้ไม่สอดคล้องกับหลักการพิจารณาอุทธรณ์ กล่าวคือ ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายและอาจยกเลิกเพิกถอนหรือ เปลี่ยนแปลงคำสั่งไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาวะหรือลดภาวะได้จากเหตุผลความชอบด้วยกฎหมายหรือ ความเหมาะสมของคำสั่งทางปกครอง

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอเสนอแนะว่า ก.พ.ค. เป็นองค์กรพิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งเป็น องค์กรฝ่ายบริหารที่มีความอิสระ ควรมีอำนาจหน้าที่เป็น ไปตามหลักทั่วไปในการพิจารณาอุทธรณ์ กล่าวคือ ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจพิจารณาเพิ่มโทษได้โดยไม่ต้องมีความเห็นของ ก.พ. ประกอบการ พิจารณา และควรกำหนดกระบวนการรายงานว่าถ้ามีการอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.แล้ว องค์กรที่พิจารณา รายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ต้องพิจารณาแล้ว และเมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาผู้อุทธรณ์รายงานองค์กรพิจารณาการดำเนินการทางวินัยทราบต่อไป เพื่อให้กระบวนการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยและการพิจารณาอุทธรณ์เป็น ไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม

Thesis Title	Problems in the hearing appeal procedure of the Merit System Protection Commission (MSPC)
Atuhor	Nuchanat Prateeptheranun
Thesis Advisor	Assist. Professor Dr. Pornchai Lvernshavee
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

249545

The thesis aims at studying the problems in the hearing appeal procedure of Merit System Protection Commission (MSPC) in order to explore the possible directions to strengthen the hearing appeal procedure to be more effective, promptly and fair.

The documentary research methodology has been used to collect the relevant details from various sources for instance text books, articles, judgments or judicial orders and also other researches in this field. Having accumulated all necessary information, the qualitative analysis has been applied to analyze the information.

The study finds out that the Civil Service Act B.E. 2551 states that only the supervising official who has the authority to make an instatement order is entitled for the disciplinary proceedings either it is a non-gross disciplinary breach or gross breaches of disciplines. The procedure commences when there is an allegation or a case of suspicion that a civil servant has committed the breach of discipline. By law, the supervising official who is under the duty has to quickly report this matter to the supervising official who has the authority to make an instatement order as soon as possible. Having been informed, the supervising official who has the authority to make an instatement order has to expeditiously carry out the investigation process so that the information can then be used for the future procedure. Moreover, if the supervising official who has the authority to make an instatement order finds the sufficient merit that the subordinate has committed the disciplinary breach; the supervising official has to order a punishment to the subordinate depending on a particular offence. There are 5 disciplinary punishments whereas 3 punishments for the non-gross disciplinary breach: written reprimand, Deduction of salary, Reduction of salary and 2 disciplinary punishments for the gross breaches of

discipline: Dismissal and Expulsion. The ordinary supervising official has no authority to undergo both the non-gross disciplinary and gross disciplinary procedures as well as they are not entitled to order the disciplinary punishments.

Furthermore, the disciplinary punishments order is the administrative order so that the authorized supervising official needs to obey the legal procedure. As a result, the punishment has to be commenced by the authorized officer only and within the scope of law. Once the disciplinary proceeding is confirmed, the supervising official has to report the ongoing procedure to Ministry civil service sub-commission where the alleged officer is currently posted. However, in some cases, the report may need to be sent to the Civil Service commission directly without the approval from their respective higher level supervising official according to the existing law is already harmonized between the fairness principles along with the rule of law. Consequently, the silver servant who has received either gross breach of disciplinary or non-gross breach of discipline punishments has the right to submit their appeal to the Merit System Protection Commission (MSPC) so that the reconsideration of the case can be put in place along with the fairness and check and balance principle to ensure that the alleged person is treated fairly.

The Merit System Protection Commission (MSPC) has a limitation on the appeal consideration since the commission can not impose the heavier punishment unless it is notified by the civil servant commission (CSC) under section 104 of the Civil Service Act B.E. 2551 if and only if the heavier punishment is appropriate. The Merit System Protection Commission (MSPC) then has a power to make a ruling for a heavier punishment.

Moreover, the Merit System Protection Commission (MSPC) has to complete the appeal consideration within 120 days. With no legislation allying the procedures conducted by these two commissions, the ruling of an appeal by the Merit System Protection Commission (MSPC) may not be in the same direction with the result from the disciplinary proceeding. In addition, the Act only gives the deadline of 120 days for the Merit System Protection Commission (MSPC) to consider the appeal without stating that the Merit System Protection Commission (MSPC) should or should not wait for the result from disciplinary proceeding conducted by the Civil Service Commission or Ministry Civil Service Sub-Commission. As a result, if the Merit System Protection Commission (MSPC) agrees to levies a heavier punishment but the notification from the Civil Service Commission or Ministry Civil Service Sub-Commission has

not yet completed, due to section 104, the Merit System Protection Commission (MSPC) cannot impose a heavier punishment and will have to dismiss the appeal. Subsequently, if the Civil Service Commission or Ministry Civil Service Sub-Commission later considers that the heavier punishment should be imposed, the punished person has to first appeal to the Merit System Protection Commission (MSPC) before their case is filed at the Administrative Court. Consequently, the punished person has to appeal the same offence to the same commission twice. This shows the inconsistency with the appeal consideration principle where the authorized person who carry out the appeal should be entitled to verify facts and regulations before making their lawful and appropriate consideration.

To sum up, based on the thesis, I suggest that the Merit System Protection Commission (MSPC) which is the independent organization with the role to consider the appeal should be entitled to consider the appeal in general. In other words, the Merit System Protection Commission (MSPC) should be able to consider and impose the heavier punishment without the notification from the Civil Service Commission. Moreover, the law should clarify the appeal procedure in the way that if the appeal has been submitted to the Merit System Protection Commission (MSPC), the Civil Service Commission or Ministry Civil Service Sub-Commission who have undergo the disciplinary procedure should terminate their ongoing case. Last but not least, once the Merit System Protection Commission (MSPC)'s consideration is finalized, the supervising officer of the appellant should report to the disciplinary commission so that further step can be put in place. Having applied all these, the disciplinary proceeding and the hearing appeal procedure will then be more effective, promptly and fair.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เลื่อนฉวี ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ จึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ โลจายะ และรองศาสตราจารย์ ดร.กมลชัย รัตนสกาวงศ์ ซึ่งทั้งสามท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งให้ข้อคิดเห็น และให้คำปรึกษาแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า ผู้เขียนขอมอบความดีทั้งหมดแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้แต่งหนังสือหรือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ แต่หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นุชนาถ ประทีปธีรานันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. วิวัฒนาการและหลักการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์.....	5
2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและ การอุทธรณ์ในประเทศไทย.....	6
2.2 หลักการทั่วไปในการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์.....	22
2.3 ระบบตรวจสอบหรือควบคุมการกระทำของฝ่ายปกครอง.....	23
2.3.1 การควบคุมโดยองค์กรภายในฝ่ายปกครอง.....	26
2.3.2 การควบคุมโดยองค์กรภายนอกฝ่ายปกครอง.....	33
2.4 หลักประกันของข้าราชการ.....	35
2.4.1 หลักประกันตามระบบคุณธรรม.....	35
2.4.2 หลักประกันในด้านกฎหมาย.....	36
2.5 หลักการดำเนินการทางวินัยและการวินิจฉัยอุทธรณ์.....	39
2.5.1 หลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ.....	39
2.5.2 หลักการพิจารณาโดยองค์กรเดี่ยวและองค์กรกลุ่ม.....	45
2.5.3 เงื่อนไขเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่งทางปกครอง.....	49
2.5.4 หลักความเป็นกลาง.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6 องค์การพิทักษ์ระบบคุณธรรม.....	59
2.6.1 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา.....	59
2.6.2 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของออสเตรเลีย.....	61
2.6.3 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของประเทศไทย.....	64
3. การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์.....	69
3.1 ข้อความคิดว่าด้วยวินัย.....	69
3.1.1 ความหมาย.....	69
3.1.2 จุดมุ่งหมาย.....	71
3.1.3 ข้อกำหนดวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	72
3.2 การลงโทษทางวินัย.....	75
3.2.1 ความหมายการลงโทษ.....	75
3.2.2 จุดมุ่งหมายการลงโทษทางวินัย.....	75
3.2.3 โทษทางวินัย.....	77
3.3 ความแตกต่างระหว่างการลงโทษทางวินัยกับการให้ออกจากราชการ.....	77
3.4 ลักษณะสำคัญของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ.....	79
3.4.1 การกระทำผิดวินัยไม่มีอายุความ.....	79
3.4.2 การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด.....	80
3.5 ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย.....	80
3.5.1 การสืบสวนทางวินัย.....	80
3.5.1.1 การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย.....	81
3.5.1.2 การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย.....	83
3.5.2 การสอบสวนทางวินัย.....	84
3.5.2.1 การสอบสวนที่ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย.....	84
3.5.2.2 การสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย.....	86
3.6 การรายงานการดำเนินการทางวินัย.....	102

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6.1 การรายงานต่อคณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง.....	102
3.6.2 การรายงานต่อ ก.พ.....	103
3.7 การอุทธรณ์คำสั่ง กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ และสิทธิของผู้อุทธรณ์.....	104
3.7.1 ความหมายและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์.....	105
3.7.2 องค์กรผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์.....	106
3.7.3 ผู้มีสิทธิอุทธรณ์.....	107
3.7.4 วิธีการอุทธรณ์.....	108
3.7.5 สิทธิของผู้อุทธรณ์.....	109
3.7.6 การพิจารณาและวิธีพิจารณาอุทธรณ์.....	113
4. ปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์	
ระบบคุณธรรมและแนวทางแก้ไข.....	120
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์	
ระบบคุณธรรม.....	121
4.2 แนวทางแก้ไขปัญหากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์	
ระบบคุณธรรม.....	132
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	140
5.1 บทสรุป.....	140
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	143
บรรณานุกรม.....	146
ประวัติผู้เขียน.....	152