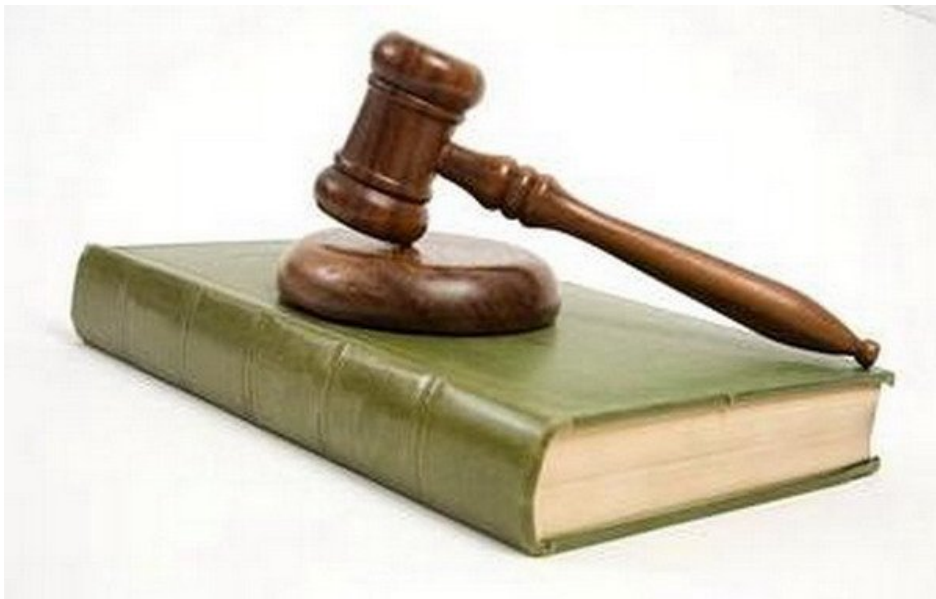


# การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เรื่อง  
กฎหมายที่บุคลากรควรรู้  
“ความผิดทางวินัย”



กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

## คณะกรรมการผู้จัดทำ (KM)

1. นายยศกร	สายมัน	ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
2. นางสาวปวีณา	มาตย์จันทร์	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร	กรรมการ
3. นางสาวอารี	บุญช่วยส่ง	ตำแหน่งบุคลากร	กรรมการ
4. นายสิทธิกุล	คำตา	ตำแหน่งนิติกร	กรรมการ
5. นางสาวเสาวลักษณ์	สังข์น้อย	ตำแหน่งนิติกร	กรรมการและเลขานุการ

## ที่ปรึกษา

นางสุดารัตน์ ผดุง

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

## วินัยและการดำเนินการทางวินัย

### ความหมาย

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บัญชา ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

วินัยข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ หมายถึง ข้อกำหนดเชิงพฤติกรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

### จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัย

หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่ากระทำอย่างไรจะผิดวินัยหรือไม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การกระทำนั้นกระทบต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของทางราชการหรือไม่
2. กระทบต่อความมั่นคงของชาติหรือไม่
3. กระทบต่อความผาสุกของประชาชนหรือไม่
4. กระทบต่อภาพพจน์ชื่อเสียงของทางราชการหรือไม่

ดังนั้นวินัยข้าราชการจึงครอบคลุมถึงพฤติกรรมดังนี้

1. การปฏิบัติราชการ
2. การปฏิบัติตนซึ่งกระทบกับราชการ

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

1. ไม่มีอายุความ
2. ยอมความกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
4. หากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเดิมตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จะต้องงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มิได้กำหนดให้กระทบสิทธิต่อผู้ถูกสอบสวนแต่อย่างใดตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

### หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องวินัย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้มองเห็นความสำคัญของวินัย ข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างมาก โดยในมาตรา 37 ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง วินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน มิได้มุ่งเน้นเฉพาะในเรื่องปราบปรามอีกต่อไป แต่ได้มุ่งเน้นในเรื่องการเสริมสร้างให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและมุ่งเน้นการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยอีกด้วย ดังนั้นกล่าวโดยสรุปผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องวินัยดังนี้

### 1. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย มาตรา 37 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชากระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญ และกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

### 2. การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มาตรา 37 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชากระทำโดยเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

### 3. ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

มาตรา 49 หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในกรณีนี้ คือ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

กรณีเมื่อมีการกล่าวหา โดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดทางวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาริบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย จึงยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่การกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ทั้ง 3 กรณีดังกล่าวแล้ว กฎหมายยังกำหนดไว้อีกว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ดังกล่าวหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัย

### คำศัพท์ที่สำคัญเกี่ยวกับบทบัญญัติทางวินัย

คำศัพท์ทางวินัยที่มีความหมายเฉพาะที่สำคัญที่ควรทำความเข้าใจให้ชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หน้าที่ราชการตามความหมายทางวินัยนั้น หมายความว่าหน้าที่ที่เป็นราชการโดยตรงเท่านั้น หากเป็นหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่ราชการโดยตรงก็ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “หน้าที่ราชการ” การจะพิจารณาว่าข้าราชการผู้ใดมีหน้าที่ในเรื่องใดหรือไม่ นั้น มีแนวการพิจารณาจากหลักการ 4 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากกฎหมายหรือระเบียบ
2. พิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. พิจารณาจากคำสั่งหรือการมอบหมาย
4. พิจารณาจากพฤติการณ์ที่สมัครใจเข้าผูกพันตนเอง โดยยอมรับเป็นหน้าที่ราชการที่ตนรับผิดชอบ

## ตัวอย่าง

ตามมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 5/2520 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2520 ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องประจำแผนกธุรการ โรงพยาบาลซึ่งไม่มีหน้าที่รับส่งเงิน แต่ได้รับฝากเงินจากพยาบาลผู้มีหน้าที่รับส่งเงินและการรับฝากเงินนั้น มิใช่รับฝากในฐานะส่วนตัว แต่มีลักษณะเป็นการรับฝากเป็นทางราชการเพื่อนำส่งไปลงบัญชี โดยได้เซ็นหลังใบเสร็จรับเงินว่า “ได้รับเงินไปแล้ว” ก.พ. วินิจฉัยว่า ประจำแผนกผู้นั้นมีหน้าที่ราชการที่จะต้องนำเงินส่งลงบัญชี เมื่อไม่นำเงินส่งลงบัญชีและนำเงินไปใช้ส่วนตัว ก็เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

**ซื่อสัตย์** หมายความว่า ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

**สุจริต** หมายความว่า ปฏิบัติด้วยความมุ่งหมายในทางที่ดีที่ชอบตามคลองธรรม

**เที่ยงธรรม** หมายความว่า ปฏิบัติโดยไม่ลำเอียง

คำทั้ง 3 คำ คือ “ซื่อสัตย์” “สุจริต” และ “เที่ยงธรรม” มีความหมายใกล้เคียงกันมากและต่างก็เป็นผลจากพฤติกรรมทำนองเดียวกัน จึงแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ยาก เพราะอาจเป็นความผิดทั้งไม่ซื่อสัตย์และไม่สุจริตในขณะเดียวกันก็ได้ จึงมักใช้ควบกันว่า “ไม่ซื่อสัตย์สุจริต” หรืออาจไม่ซื่อสัตย์และไม่สุจริต และไม่เที่ยงธรรมด้วย จึงใช้รวมกันว่า “ไม่ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม” แต่คำว่า “ทุจริต” นั้นแตกต่างจากไม่สุจริต ซึ่ง “ทุจริต” หมายความว่า “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น”

คำว่า “ปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายความว่า ได้มีการกระทำลงไปแล้ว ส่วนคำว่า “ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายความว่า มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ แต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติหรือดเว้นไม่กระทำตามหน้าที่ การที่ไม่ปฏิบัติหรือดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่นั้นจะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเป็นการจงใจที่ปฏิบัติการตามหน้าที่โดยปราศจากอำนาจที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับใด ๆ ส่วนคำว่า “มิชอบ” นั้นหมายความว่า ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชามติคณะรัฐมนตรี หรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้ หรือกระทำโดยมิชอบด้วยแบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือกระทำโดยมิชอบด้วยทำนองคลองธรรม เป็นต้น

คำว่า “ผู้อื่น” หมายถึง ใครก็ได้ที่จะได้รับประโยชน์จากการที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

คำว่า “ประโยชน์” หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้ได้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มีทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ เป็นต้น

คำว่า “มิควรได้” หมายถึง ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น การเรียกร้องเอาประโยชน์เกินกว่าที่พึงจะได้รับโดยชอบก็เป็นการได้รับประโยชน์ที่มีควรได้เช่นกัน

ประมาทเลินเล่อตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 39 วรรคห้า มิได้ให้คำจำกัดความไว้ จึงต้องอาศัยเทียบเคียงจากความหมายโดยทั่วไปที่ใช้อยู่ ซึ่งหมายถึง “การกระทำที่ไม่รอบคอบขาดความระมัดระวัง หรือกระทำไปโดยพลั้งเผลอหลงลืมซึ่งข้าราชการผู้มีหน้าที่เช่นนั้นควรจะต้องมีความรอบคอบระมัดระวังอย่างผู้มีหน้าที่เช่นนั้นจะพึงกระทำ” การประมาทเลินเล่อนั้นมีทั้งการกระทำและการละเว้นการกระทำ แต่ต้องเป็นเรื่องในหน้าที่ราชการของผู้นั้นจึงจะผิดวินัย

จงใจ นอกจากจะมีความหมายทำนองเดียวกันกับคำว่า “จงใจ” ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือคำว่า “เจตนา” ในประมวลกฎหมายอาญาแล้ว กล่าวคือ เป็นการกระทำโดยผู้กระทำรู้สึกในการกระทำและประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้นแล้วยังมีความหมายกว้างไปกว่านั้นอีก กล่าวคือ แม้การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการหรือมติคณะรัฐมนตรีนั้น จะไม่ได้มุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือไม่อาจเล็งเห็นผลของการ

กระทำนั้นว่า จะเสียหายแก่ราชการได้ก็ตาม ถ้าการกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำนั้นได้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแล้วก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงความเสียหายแก่ชื่อเสียงของทางราชการ หรือเสียหายในด้านความเชื่อถือที่ประชาชนมีต่อทางราชการ

คำว่า “**สั่งในหน้าที่ราชการ**” นี้มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. หมายถึง **ผู้สั่งมีหน้าที่ราชการในเรื่องที่สั่งนั้น**
2. หมายถึง **สั่งให้ปฏิบัติราชการ**

คำว่า “**ผู้บังคับบัญชาเหนือตน**” หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในลำดับที่ถัดจากตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณาลำดับตามส่วนราชการ เช่น กระทรวงแบ่งเป็นกรม กรมแบ่งเป็นกอง กองแบ่งเป็นแผนก ผู้บังคับบัญชาเหนือเจ้าหน้าที่ในแผนกขึ้นไปชั้นหนึ่งก็คือ หัวหน้าแผนกผู้บังคับบัญชาเหนือหัวหน้าแผนกขึ้นไปชั้นหนึ่งก็คือ หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ฯลฯ ส่วนตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการนั้นจะเป็นผู้บังคับบัญชาได้ก็ต่อเมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ ถ้ากฎหมายเฉพาะมิได้กำหนดไว้จึงนำบทกฎหมายทั่วไปมาใช้บังคับ คือ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2. พิจารณาลำดับตามสายงาน ถ้ากฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินบัญญัติให้รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ช่วยเป็นผู้บังคับบัญชา หรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ถ้าในกรณีดังกล่าวมีรองหรือผู้ช่วยหลายคน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องเสนองานต่อรองหรือผู้ช่วยคนใดคนหนึ่งตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย มิใช่จะเสนอต่อรองหรือผู้ช่วยทุกคน

3. พิจารณาลำดับตามคำสั่งหรือการมอบหมายให้บังคับบัญชา

คำว่า “**ละทิ้ง**” และคำว่า “**ทอดทิ้ง**” ซึ่งมีความหมายดังนี้

คำว่า “**ละทิ้ง**” หมายความว่า **ไม่อยู่ปฏิบัติตามหน้าที่** ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย หรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วแต่ไม่อยู่ที่โต๊ะทำงานหรือที่จุดที่กำหนดให้ปฏิบัติงานแล้วละทิ้งหน้าที่ไปที่อื่นเสีย

คำว่า “**ทอดทิ้ง**” หมายความว่า **ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน** เช่น มาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วและยังอยู่ในบริเวณที่ทำงานแต่ไม่สนใจเอาเป็นธุระ ไม่ใช้เวลาอันมีค่าในการทำงานให้หน้าที่ของตนให้เรียบร้อยหรือเสร็จไปตามที่ควรจะทำ ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น

ข้าราชการผู้นั้นจะเป็นการละทิ้งหรือทอดทิ้งหรือไม่ จะต้องดูหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติด้วย

คำว่า “**สุภาพเรียบร้อย**” หมายถึง การแสดงออกทางกิริยาหรือวาจาในลักษณะอ่อนโยน ละมุนละม่อม รวมทั้งใช้กิริยาวาจาที่ไม่หยาบคายและเหมาะสมแก่บุคคลและสถานที่ด้วย

คำว่า “**ดูหมิ่น**” หมายความว่า การสบประมาท ดูถูกเหยียดหยาม ด่าแข่ง ค่อนขอด ซึ่งเป็นการแสดงออกทางกิริยาหรือวาจาหรือเขียนเป็นหนังสือหรือภาพอันเป็นการสบประมาทหรือดูถูกผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งทำให้เขาเสียหาย

คำว่า “**เหยียดหยาม**” หมายความว่า การกล่าวถ้อยคำหรือแสดงกิริยาอาการดูถูกหรือรังเกียจ

คำว่า “**กตขี้**” หมายความว่า การข่มให้อยู่ในอำนาจของตน หรือการใช้อำนาจบังคับเอา หรือแสดงอำนาจเอา

คำว่า “**ข่มเหง**” หมายความว่า ใช้กำลังรังแก

คำว่า “**ราษฎร**” หมายความว่า พลเมืองของประเทศซึ่งตกเป็นคนไทยอยู่ในปกครองของรัฐบาลไทย

คำว่า “ประชาชน” หมายความว่า บุคคลทั่วไปซึ่งจะเป็นใครก็ได้ แม้จะเป็นชาวต่างประเทศที่เดินทางผ่านเข้ามาในประเทศไทย ก็ถือว่าเป็นประชาชนแต่ไม่ใช่ราษฎร

คำว่า “อาจทำให้” คือไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียขึ้นแล้วจึงเป็นความผิด เพียงแต่ “อาจ” เท่านั้นก็เป็นความผิดได้แล้ว

คำว่า “เกียรติศักดิ์” หมายความว่า ถึงฐานะที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญหรือเป็นที่นับถือของประชาชน เช่น ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งสูง ๆ หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ย่อมต้องรักษาเกียรติศักดิ์มากกว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย เป็นต้น

คำว่า “ประพฤติก้าว” มีความหมายกว้างขวางมาก ก.พ. เคยมีมติตอบข้อหารือของส่วนราชการโดยวางหลักการในการพิจารณา คำว่า “ประพฤติก้าว” ว่ามีองค์ประกอบพิจารณา 3 ประการคือ

1. เกียรติของข้าราชการ
2. ความรู้สึกของสังคม
3. มีเจตนาที่จะกระทำ

นอกจากนี้ คำว่า ประพฤติก้าวตามมาตรา 44 หมายถึง ประพฤติตนเป็นคนเสเพลเสพของมีเงินมาจนไม่สามารถครองสติได้ และหมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วการประพฤติก้าวมีความหมายกว้างกว่านี้มาก

คำว่า “กระทำโดยประมาท” คือ การกระทำความผิดที่ไม่ใช่โดยเจตนาแต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่

คำว่า “ความผิดลหุโทษ” คือ ความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

### เหตุที่จะต้องดำเนินการทางวินัย

เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดหากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิด จักต้องได้รับโทษทางวินัย และสำหรับผู้บังคับบัญชา หากรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที แต่การที่จะดำเนินการทางวินัยข้าราชการ จะต้องมิใช่ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่จะนำมาพิจารณาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่จะนำมาพิจารณานั้นอาจได้มาจากการสืบสวนข้อเท็จจริงและกรณีที่ควรจะมีการสืบสวนข้อเท็จจริงได้แต่กรณีที่มีการกล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยหรืออาจมีที่มาหรือมีเหตุอันเป็นมูลกรณีแห่งเรื่องที่ปรากฏขึ้นหลายทาง เช่น

1. ผู้บังคับบัญชาเห็นหรือสงสัยในพฤติการณ์ของข้าราชการในบังคับบัญชากระทำผิดวินัย
2. มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย การร้องเรียนซึ่งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง นับว่ามีประโยชน์ต่อราชการเป็นอย่างยิ่ง ในอันที่จะขจัดข้าราชการที่ประพฤติก้าวมิชอบ สร้างความเสียหายให้กับรัฐและประชาชน ให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาว่า การร้องเรียนเป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือไม่ โดยให้ยึดหลักปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/ว.218 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2541
3. มีบัตรสนเท่ห์ ซึ่งจะระบุพยานหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน
4. ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบว่า ข้าราชการกระทำผิดหรือสงสัยว่ากระทำผิดวินัย

เช่น สำนักงาน ป.ป.ช., ป.ป.ท., ป.ป.ส. หรือ ส.ต.ง. เป็นต้น

5. ปราบกฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เมื่อมีการสืบสวนข้อเท็จจริง และผลการสืบสวนปรากฏพยานและหลักฐานว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันเป็นความผิดทางวินัย และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย อำนาจการสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่ง และการแก้ไขคำสั่งที่เกี่ยวกับการลงโทษ พ.ศ. 2550 ก็อาจสั่งลงโทษผู้กล่าวหาได้ แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาควรจะได้รับโทษสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่จะลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้พิจารณาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี หรือในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยมิชักช้า

#### **การรายงานการดำเนินการทางวินัย**

หมายถึง การรายงานกระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมายเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย ซึ่งได้แก่การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน (ซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย อันได้แก่ การสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่จะฟังว่าข้าราชการได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันไปโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่) หรือการสอบสวน การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ การสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา เช่น การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ฯลฯ เป็นต้น และหมายความรวมถึงการรายงานการสั่งให้กลับเข้ารับราชการต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ



## การสืบสวนและการรายงาน

### การสืบสวน

#### 1. ความหมายของการสืบสวน

การสืบสวนทางวินัย คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยว่า กรณีมีมูลน่าเชื่อหรือเป็นความจริงหรือไม่ เพียงใดเพื่อจะดำเนินการทางวินัยต่อไป ซึ่งต่างกับ “การสอบสวน”

ส่วนการสอบสวนทางวินัย คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาและเพื่อพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยจริงหรือไม่

#### 2. ความสำคัญของการสืบสวน

การสืบสวนเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เพราะการสืบสวนจะส่งผลให้ทราบว่าควรดำเนินการทางวินัยหรือไม่ ตลอดจนทำให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปโดยถูกต้องสมบูรณ์และชอบธรรม ถ้ามิได้ดำเนินการสืบสวนหรือการสืบสวนที่ได้ดำเนินการไปโดยไม่มีประสิทธิภาพ ขาดหลักการและเหตุผลที่ควรแล้วจะทำให้การดำเนินการทางวินัยที่จะดำเนินการหรือที่ได้ดำเนินการไปแล้วมีความบกพร่อง ขาดความสมบูรณ์ถูกต้องหรือผลเสียขึ้นได้ อีกทั้งจะก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนและความเสียหายต่อชีวิตการรับราชการ ตลอดจนขวัญกำลังใจของข้าราชการผู้นั้นและทางราชการเป็นส่วนร่วมด้วย

#### 3. ประเภทของการสืบสวน

การสืบสวนทางวินัย มี 2 ประเภท คือ

- ก. การสืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย
- ข. การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย

##### ก. สืบสวนก่อนดำเนินการทางวินัย

การสืบสวนประเภทนี้ ได้แก่ การสืบสวนในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัย ซึ่งดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเบื้องต้น กรณีมีมูลน่าเชื่อว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ เพียงใด หากข้อเท็จจริงฟังได้ว่ามีมูลความจริงก็ควรที่จะดำเนินการทางวินัยต่อไป แต่ถ้าผลการสืบสวนปรากฏว่า กรณีไม่มีมูลก็ไม่ต้องดำเนินการทางวินัย

ก่อนการดำเนินการทางวินัยถึงแม้ว่าไม่มีบทบัญญัติแน่ชัดว่า จะต้องสืบสวนข้อเท็จจริงก่อน แต่ในทางปฏิบัติควรดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงก่อน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่ามีผู้กระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร หากกรณีมีมูลก็สามารถนำมาตั้งข้อกล่าวหา เพื่อดำเนินการทางวินัยต่อไป

การจะรู้ว่า “ผู้ใดบังคับบัญชาคนใดกระทำผิดวินัย” ก็คือ การสืบสวน ให้ได้ข้อเท็จจริงเสียก่อน

การจะรู้ว่า “กรณีมีมูล” ที่ควรสอบสวน ก็คือ “การสืบสวน” เสียก่อน

##### ข. การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย

การสืบสวนประเภทนี้ ได้แก่ การสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมี



สำหรับการสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กรณีข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่า 15 วัน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงก่อนว่า การละทิ้งหน้าที่ราชการของผู้นั้นมีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือไม่นั้น ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูที่ละทิ้งหน้าที่ราชการจะดำเนินการสืบสวนด้วยตัวเอง หรือมอบหมายให้ข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดไปสืบสวน หรือส่งประเด็นไปให้หน่วยราชการหรือผู้ที่เชื่อถือได้สืบสวนให้ก็ได้ และอาจกระทำโดยเปิดเผยโดยมีหนังสือสอบถามไปยังผู้ที่ควรเชื่อถือได้ ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของข้าราชการครูผู้นั้นว่าข้าราชการครูผู้นั้นมีเหตุผลอย่างไรจึงไม่ไปปฏิบัติราชการ ถ้าสามารถพบตัวข้าราชการครูที่ละทิ้งหน้าที่ราชการได้ และให้เขาชี้แจงเหตุผลดังกล่าวไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็จะเป็นหลักฐานยืนยันแน่นอนยิ่งขึ้น ถ้าไม่พบตัวผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการ อาจสอบถามบรรดาญาติมิตรของเขาเพื่อที่จะได้ทราบว่าผู้นั้นไปอยู่ ณ ที่ใด จะได้ติดต่อกับผู้นั้นเพื่อขอทราบเหตุที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้นได้ ทั้งนี้ผู้สืบสวนควรพยายามดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงและเหตุแห่งการละทิ้งหน้าที่ราชการนั้นโดยแน่นอน แล้วบันทึกรายงานการสืบสวนนั้นให้ปรากฏหลักฐานไว้และส่งรวมเรื่องเพื่อประกอบการพิจารณาว่าข้าราชการที่ละทิ้งหน้าที่ราชการไปโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ หรือพฤติการณ์ที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้นได้แสดงให้เห็นอย่างแจ่มชัดถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือไม่ ไม่ควรริบตัวจนสรุปเหตุแห่งการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยยังไม่ได้ข้อเท็จจริงที่แน่ชัดเพียงพออันอาจทำให้การพิจารณาโทษเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม

ในการสืบสวนถ้าได้บันทึกถ้อยคำของผู้ได้สอบถามและให้ลงลายมือชื่อไว้ด้วยก็จะเป็นหลักฐานที่ดี แต่ถ้าผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ หรือจะด้วยเหตุผลใดก็ตามผู้สืบสวนจะทำเพียงบันทึกรายงานการสืบสวนก็ได้

### ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน

การสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีมีข้อมูลกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดทางวินัย หรือมีผู้กล่าวหาหรือมีเหตุอันทำให้เห็นว่าราชการกระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ชัดเจนหลักฐาน ผู้บังคับบัญชาต้องรีบสืบสวนพิจารณาว่ากรณีมีมูลควรที่จะกล่าวหาหรือไม่ ถ้าไม่มีมูลก็ยุติเรื่อง ถ้ามีมูลต้องดำเนินการทางวินัยทันที ซึ่งเรื่องนี้ได้กำหนดไว้ตามมาตรา 49 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนั้นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงก็คือผู้บังคับบัญชาสำหรับข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัด คือ

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546)
2. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (มาตรา 30 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546)
3. อธิการบดี
4. คณบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
5. ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการสถาบัน
6. ผู้อำนวยการกอง

ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

### คุณสมบัติของคณะกรรมการสืบสวน

การสืบสวนข้อเท็จจริงไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ แต่เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้อเท็จจริงได้โดยพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม ดังนั้นคณะกรรมการสืบสวนจึงไม่ต้องมีระดับหรือตำแหน่งเท่า หรือสูงกว่าผู้ถูกร้องเรียนก็ได้ และคณะกรรมการสืบสวนควรมีจำนวน 3, 5, 7, คน โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้มีวุฒิทางกฎหมายก็ได้

### สิทธิของผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหา

1. รับทราบข้อร้องเรียนกล่าวหาโดยละเอียด
2. ที่จะรับทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา
3. ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและนำพยานหลักฐานอ้างพยานแก้ข้อกล่าวหา
4. มีสิทธิที่จะนำทนายหรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาในการสืบสวนของคณะกรรมการในกรณีรับทราบ

ข้อกล่าวหาหรือสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและเป็นการสืบสวนผู้ถูกกล่าวหาโดยตรง

### สรุปการสืบสวนและพิจารณา

เมื่อมีหนังสือร้องเรียนกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชา หรือได้รับหนังสือร้องเรียน อ้างว่ามีข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด มีพฤติกรรมหรือมีการกระทำผิดวินัย โดยอ้างบุคคล สถานที่ และเหตุการณ์ที่สามารถนำสืบข้อเท็จจริงได้

- 1) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย หรือ
- 2) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหา
- 3) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงทั้งบุคคล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา
- 4) เมื่อดำเนินการสืบสวนเสร็จสิ้นแล้ว

(1) หากพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกรณีไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา ให้เสนอยุติเรื่องโดยไม่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เว้นแต่ มหาวิทยาลัย แจ้งให้สืบสวนข้อเท็จจริง

(2) หากพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลและมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงพอที่จะดำเนินการทางวินัยกับผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหา ให้ดำเนินการ

1. แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานตามที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาทราบ เพื่อให้โอกาสกับผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และนำพยานหลักฐานเพื่อประกอบการคำชี้แจงข้อกล่าวหา

2. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงพยานหลักฐานที่ผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาอ้างหรือกล่าวอ้าง (ถ้ามี)

- 5) สรุปสำนวนการสืบสวนเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

### การตรวจสอบสำนวนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการ

- 1) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบสำนวนทั้งข้อกฎหมายข้อเท็จจริงของเรื่องที่กำลังหาเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
- ๒) ถ้าตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นกรณีไม่มีมูลที่จะดำเนินการทางวินัย ให้ยุติเรื่องโดยไม่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เว้นแต่ มหาวิทยาลัยแจ้งให้ดำเนินการสืบสวนหรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้น
- 3) ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นกรณีความผิดเล็กน้อยให้เสนองดโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนไว้
- 4) ถ้าตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นกรณีมีมูลควรได้รับโทษทางวินัย และเป็นกรณีความรับผิดชอบอย่างไม่ร้ายแรง ให้เสนอสถานโทษ พร้อมเสนอ
  - (1) คำสั่งลงโทษ
  - (2) หนังสือแจ้งต้นสังกัดเพื่อแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่ง และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบ
  - (3) หนังสือรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
- 5) ถ้าตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นกรณีมีมูล และเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อดำเนินการทางวินัยต่อไป

## การสอบสวนและการรายงาน

### การสอบสวน

การสอบสวนทางวินัย คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่น เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆหรือพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังหาให้ได้ความจริงและความยุติธรรม และเพื่อที่จะพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดจริงหรือไม่ ถ้ากระทำผิดจริงก็จะได้ลงโทษผู้กระทำผิดวินัยนั้น

การสอบสวนเป็นกระบวนการหนึ่งในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การสอบสวนที่ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย
2. การสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย

**การสอบสวนที่ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย** ได้แก่ การสอบสวนที่กระทำขึ้นโดยกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องกระทำตามแบบพิธี เช่น การสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษในกรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือการสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนดำเนินการสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย การสอบสวนประเภทนี้แม้กฎหมายไม่บังคับให้ต้องกระทำตามแบบพิธี แต่ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชามักจะใช้เป็นกระบวนการอันหนึ่งเมื่อดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์เรื่องที่กำลังหาว่าข้าราชการครูผู้ถูกกล่าวหาทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใดหรือไม่

การสอบสวนประเภทนี้ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมายจะดำเนินการโดยวิธีใดอย่างไรก็ได้ เช่น จะตั้งกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะเพียงให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีอื่นใดก็ได้ที่จะทำได้ข้อเท็จจริงพอที่จะวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจริงหรือไม่ อย่างไร ถ้าทำผิดผู้บังคับบัญชาก็จะปรับบทและกำหนดโทษได้

**การสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย** ได้แก่ การสอบสวนที่กฎหมายบังคับให้ต้องกระทำ คือ การสอบสวนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนไว้ดังนี้

#### 1. กรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน

กรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน คือ กรณีที่ข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังต่อไปนี้

- 1) กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- 2) กรณีประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 3) กรณีปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายรัฐบาลอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 4) กรณีเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 5) กรณีขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

- 6) กรณีรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 7) กรณีละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- 8) กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- 9) กรณีดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
- 10) กรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 11) กรณีกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

### ข้อยกเว้น

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังกล่าว ถ้าเป็นกรณีต่อไปนี้ผู้บังคับบัญชาจะไม่สอบสวนก็ได้ คือ

กรณีกระทำความผิดที่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในกฎ กพอ. ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2549)

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพโดยองค์กรวิชาชีพได้วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรง

## 2. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 24 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 หรือผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 12 , 30 , 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

### 3. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวน

ตามข้อ 11 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนไว้ดังนี้

คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอย่างน้อยอีก 2 คน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร และต้องประกอบด้วยผู้มีวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อย 1 คน ทั้งนี้ ให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการและอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

### 4. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 12 ได้กำหนดให้ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามแบบ สว.1 โดยต้องระบุสิ่ง

ต่อไปนี้ไว้ด้วย คือ

- 1) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา
- 2) เรื่องที่ถูกกล่าวหา
- 3) ชื่อและตำแหน่งของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนและผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี)

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนไม่กระทบกระเทือนถึงฐานะการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการสอบสวน

### 5. การแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาและคณะกรรมการสอบสวนทราบ

เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้ว ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ข้อ 13 กำหนดให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังนี้

ข้อ 13 เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วให้ผู้สั่งแต่งตั้งดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว โดยให้ผู้ถูก

กล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการนี้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่งหรือไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวไว้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

ในการแจ้งคำสั่งตามวรรคก่อน ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่ามีสิทธิคัดค้านประธานกรรมการ และกรรมการด้วย



(2) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนและส่งหลักฐานการรับทราบหรือถือว่ารับทราบตาม (1) พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังกล่าวหาให้ประธานกรรมการและให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน

## 6. การดำเนินการขั้นแรกของประธานกรรมการ

เมื่อประธานกรรมการได้รับรับสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หลักฐานการรับทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนของผู้ถูกกล่าวหา พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังกล่าวหาทั้งหมดแล้ว ประธานกรรมการต้องดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาวางแผนทางการสอบสวนตามที่เห็นสมควรต่อไปเพื่อให้ได้ความจริง ความยุติธรรม และแล้วเสร็จโดยเร็ว ซึ่งการประชุมดังกล่าวต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

## 7. การคัดค้านกรรมการสอบสวน

ได้กำหนดไว้ในข้อ 14 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้ง คณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ว่า ให้ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนได้ถ้าผู้นั้น มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่กำลังกล่าวหา
- 2) เป็นผู้มิได้ประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- 3) เป็นผู้มิได้สาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา
- 4) เป็นผู้ถูกกล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดาและมารดา หรือร่วมแต่บิดาหรือมารดากับผู้ถูกกล่าวหา
- 5) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

### วิธีการคัดค้าน

- 1) ทำเป็นหนังสือแสดงเหตุผลที่คัดค้านว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความยุติธรรมอย่างไร
- 2) ยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- 3) ให้ยื่นภายใน 7 วันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน

### การสั่งคำคัดค้าน

ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องพิจารณาสั่งการดังนี้

- 1) ถ้าเห็นว่าการคัดค้านนั้นไม่มีเหตุผลอันควรรับฟัง ให้สั่งยกคำคัดค้านและรีบแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบแล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวน การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด
- 2) ถ้าเห็นว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุอันรับฟังได้ ก็ให้สั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวน

- 3) ถ้าเห็นว่าการคัดค้านตามเหตุในข้อ 1) มีเหตุอันควรรับฟังได้แต่เห็นว่าการให้ผู้ที่ถูกคัดค้านร่วมในคณะกรรมการสอบสวนด้วยจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่าก็ให้ยกคำคัดค้านได้โดยแสดงเหตุผลว่าจะได้ความจริงอย่างไร
- 4) ต้องส่งคำคัดค้านให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน
- 5) เมื่อส่งคำคัดค้านแล้ว ต้องรีบแจ้งให้ผู้ถูกคัดค้านทราบและส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวน
- 6) ถ้าไม่ได้ส่งคำคัดค้านภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุรับฟังได้และต้องสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว

การที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว การที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวน ไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ผู้นั้นได้ร่วมดำเนินการไปแล้ว

#### กรรมการคัดค้านตัวเอง

กรรมการสอบสวนคนใดเห็นว่าตนเองมีเหตุอันอาจถูกคัดค้าน ต้องดำเนินการดังนี้

- 1) รายงานต่อผู้สั่งคณะกรรมการสอบสวน
- 2) ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องส่งคำรายงานทำนองเดียวกับการส่งคำคัดค้าน โดยอนุโลม

#### 8. การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวน

การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนอาจกระทำได้โดยจะต้องมีองค์ประกอบและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ 16 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 กล่าวคือ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการคนใด หรือเปลี่ยนคณะกรรมการสอบสวนทั้งหมด หรือตั้งเพิ่ม หรือลดลงก็ให้ดำเนินการได้ โดยคำสั่งตามแบบของทางราชการ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

#### 9. ฐานะและอำนาจของกรรมการสอบสวน

ตามข้อ 28 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

- 1) เรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้าง

หุ้นส่วน บริษัท ซีแจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

2) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

การที่กฎหมายบัญญัติให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ก็เพื่อความคุ้มครองกรรมการสอบสวนและให้กรรมการสอบสวนมีความรับผิดชอบ เช่น ถ้าใครประทุษร้ายต่อกรรมการสอบสวนก็มีความผิดเหตุฐานประทุษร้ายต่อเจ้าพนักงาน

ถ้ากรรมการสอบสวนรับสินบนก็มีความผิดฐานเจ้าพนักงานรับสินบน ส่วนการที่กฎหมายบัญญัติให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรรมการสอบสวนนั้น หมายความว่าให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจในการสอบสวน ในการเรียกบุคคลใดๆมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานได้ แต่มีอำนาจจับกุม ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวน ปรากฏรายละเอียดตามข้อบังคับตั้งแต่ข้อ 17-47

เมื่อการสอบสวนได้ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติแล้วก็สรุปรายงานการสอบสวน (สว.6) ต่อผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้บังคับบัญชาที่มีความเห็นเป็นประการใด ให้ออกคำสั่งตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีมูลจะยุติเรื่อง ถ้าเป็นคำสั่งที่กระทบสิทธิจะต้องเสนอ กบม. เพื่อตรวจสอบอำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าได้ลงโทษเหมาะสมกับกรณีความผิดหรือไม่ กบม. มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาต้องออกคำสั่งตามความเห็นของ กบม. แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

### การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

#### การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ข้าราชการ

ถ้าเป็นการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ กอม. ภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับคำสั่ง ตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 หลักเกณฑ์วิธีการในการอุทธรณ์ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550

ถ้าเป็นการลงโทษวินัยร้ายแรง (ปลดออก ไล่ออก) ให้อุทธรณ์ต่อ กพอ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพอ. กำหนด ตามมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

#### การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พนักงานมหาวิทยาลัย

ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2549 หลักเกณฑ์วิธีการในการอุทธรณ์นำเอาหลักเกณฑ์และวิธีการของข้าราชการมาใช้บังคับ

**การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พนักงานเงินรายได้**

ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 หลักเกณฑ์ วิธีการ ในการอุทธรณ์นำเอาหลักเกณฑ์ วิธีการของข้าราชการมาใช้บังคับ

**การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พนักงานราชการ**

ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

**การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ลูกจ้างประจำ**

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537

**การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ลูกจ้างชั่วคราว**

ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

**การร้องทุกข์****การร้องทุกข์ ข้าราชการ**

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550

**การร้องทุกข์ของ พนักงานมหาวิทยาลัย**

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

**การร้องทุกข์ พนักงานราชการ**

ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

**การร้องทุกข์ ลูกจ้างประจำ**

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

**การร้องทุกข์ลูกจ้างชั่วคราว**

ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

## การดำเนินการทางวินัยบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ในการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรดังกล่าวก็ใช้กฎหมายและข้อบังคับแตกต่างกัน โดยสามารถแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการ
2. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
3. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานราชการ
4. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานเงินรายได้
5. การดำเนินการทางวินัยสำหรับลูกจ้างประจำ
6. การดำเนินการทางวินัยสำหรับลูกจ้างชั่วคราว

### 1 การดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ พ.ศ.2550
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550
6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย อำนาจการสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่งและการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการสั่งลงโทษ พ.ศ. 2550
7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
8. จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2549

## 2. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550
6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550

## 3. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานเงินรายได้ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย การตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย อำนาจการสั่งลงโทษ วิธีการออกคำสั่งและการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการสั่งลงโทษ พ.ศ. 2550

## 4. การดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานราชการ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547
2. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (สำหรับการอุทธรณ์และร้องทุกข์)

## 5. การดำเนินการทางวินัยสำหรับลูกจ้างประจำ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

## 6. การดำเนินการทางวินัยสำหรับลูกจ้างชั่วคราว มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (การไล่อักจ้างชั่วคราวของทางราชการออกจากงาน เป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน)
2. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (สำหรับการอุทธรณ์และร้องทุกข์)

