



คู่มือวินัยและการดำเนินการทางวินัย พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

งานวินัยและจรรยาบรรณ
กองกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คู่มือวินัยและการดำเนินการทางวินัย
พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

งานวินัยและจริยธรรม

กองกฎหมาย

สำนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คู่มือวินัยและการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เขียนโดย

นายอรุณ กั้นธิยะ หัวหน้างานวินัยและจริยธรรม

พิมพ์ :

มิถุนายน ๒๕๖๐

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

กองกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คำนำ

เมื่อมีการประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงได้พิจารณาออกข้อบังคับระเบียบ ประกาศ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็เป็นฉบับหนึ่งที่ใช้บังคับในห้วงเวลาดังกล่าว ต่อมา สภามหาวิทยาลัยได้ยกเลิกและออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มาใช้บังคับแทนมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ในข้อบังคับดังกล่าวได้แบ่งออกเป็น ๘ หมวด สำหรับในส่วนว่าด้วยวินัยและการรักษา วินัยกำหนดไว้ในหมวด ๖ ประกอบด้วย ข้อกำหนดวินัย โทษทางวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้เขียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ถือว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการพิจารณาทางปกครอง และคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง เมื่อฝ่ายปกครองได้ดำเนินการออกคำสั่งทางปกครองแล้ว จะต้องถูกตรวจสอบจากภายในฝ่ายปกครองคือ กระบวนการรายงานการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่ง และถูกตรวจสอบจากภายนอกคือ การฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ดังนั้นปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัยจะต้องมีความถูกต้องตามกระบวนการขั้นตอนและมีความถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความถูกต้องและเป็นธรรมจึงได้จัดทำคู่มือวินัยและการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยหวังว่าจะเป็นช่องทางหนึ่งเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของมหาวิทยาลัยได้ใช้ประกอบการศึกษา ทำความเข้าใจ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป

นายอรุณ กัณธิยะ

หัวหน้างานวินัยและจรรยาบรรณ

ผู้เขียน

มิถุนายน ๒๕๖๐

สารบัญ

บทที่ ๑ บททั่วไป.....	๑
๑. กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	๑
๒. องค์คณะบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	๑
๓. พนักงานมหาวิทยาลัย.....	๒
๔. ความหมายของวินัย.....	๔
๕. จุดมุ่งหมายของวินัย.....	๕
๖. ความสำคัญของวินัย.....	๖
บทที่ ๒ ข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	๗
๑. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๓.....	๗
๒. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๔.....	๗
๓. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๕.....	๑๑
๔. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๖.....	๑๒
๕. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๗.....	๑๓
๖. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๘.....	๑๕
๗. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๓๙.....	๑๕
๘. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๐.....	๑๖
๙. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๑.....	๑๗
๑๐. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๒.....	๑๘
๑๑. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๓.....	๑๙
๑๒. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๔.....	๒๐

๑๓. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๕.....	๒๑
๑๔. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๖	๒๒
๑๕. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๗.....	๓๓
๑๖. ข้อกำหนดวินัยข้อ ๔๘.....	๓๔

บทที่ ๓ การดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย..... ๓๖

๑. ประเภทการดำเนินการทางวินัย	๓๖
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	๓๗
๓. การสอบสวน	๔๓
๔. ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง.....	๕๑
๕. การพิจารณาความผิด.....	๕๑
๖. การลงโทษทางวินัย	๕๒
๗. การแจ้งคำสั่งลงโทษ.....	๕๔
๘. การรายงานการดำเนินการทางวินัย	๖๐
๙. สรุปขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย	๖๓

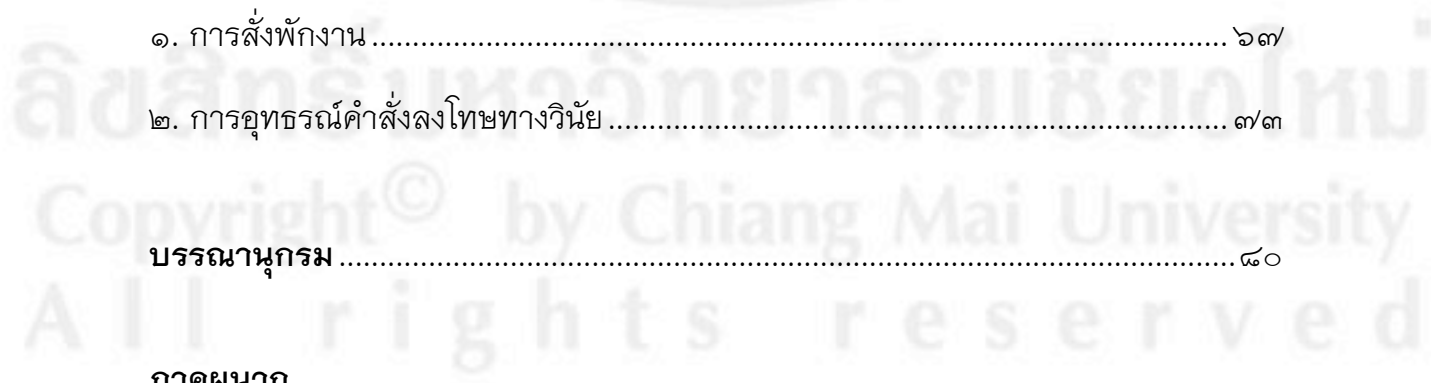
บทที่ ๔ การสั่งพักงานและการอุทธรณ์..... ๖๗

๑. การสั่งพักงาน.....	๖๗
๒. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย.....	๗๓

บรรณานุกรม..... ๘๐

ภาคผนวก

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓.....	๘๑
--	----



๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัย
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ๙๕
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ๙๗
๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษ
ทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑๐๓
๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษ
ทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑๐๔
๖. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง
กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๕๔ ๑๑๔
๗. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง
การสั่งพักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ ๑๑๖
๘. ประกาศคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๑๒๔

บรรณานุกรม

- ข้อกำหนดวินัย (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑) สำนัก
มาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. , พิมพ์ครั้งแรก พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการ การสอบสวน การลงโทษ
การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ
การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัย
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัย
พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖
- แนวคำบรรยายเรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.
- ประกาศคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์
และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๕๔
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การสั่งพักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. ๒๕๕๔
- ประวีณ ณ นคร และรองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๐, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่
ที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๕๔
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
- พิรุฬห์ เพียรล้ำเลิศ เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๙,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๕๔



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓
๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕
๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖
๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖

๑๓๗ ๑๓๘ ๑๓๙ ๑๔๐ ๑๔๑ ๑๔๒ ๑๔๓ ๑๔๔ ๑๔๕ ๑๔๖
๑๔๗ ๑๔๘ ๑๔๙ ๑๕๐ ๑๕๑ ๑๕๒ ๑๕๓ ๑๕๔ ๑๕๕



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ ๑

บททั่วไป

๑. กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง (๒) บัญญัติให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อมาสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ได้มีมติให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ และออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓ ในข้อบังคับดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๔ หมวด ในหมวดที่ ๖ กำหนดเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งประกอบด้วยข้อวินัย การรักษาวินัย โทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย และหมวด ๘ กำหนดเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

๒. องค์กรบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๐ บัญญัติให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่เสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินประสิทธิภาพพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และวรรคสองบัญญัติว่า องค์กรประกอบ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และ

วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๑ ได้มีมติให้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเริ่มใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ ซึ่งในข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.) มีองค์ประกอบดังนี้

- ๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารการจัดการ ด้านละ ๑ คน รวม ๓ คน เป็นกรรมการ
 - ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านบริหารส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยเคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หรือคณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี รวม ๓ คน เป็นกรรมการ
 - ๕) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ๖) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓. พนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามความหมายในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยข้อ ๗ ของข้อบังคับดังกล่าว ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น ๒ ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการจ้าง

หรือต่อสัญญาจ้าง เพื่อปฏิบัติงานประจำ และพนักงานมหา วิทยาลัยชั่วคราว ได้แก่ ผู้ที่ มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ตามระยะเวลาของสัญญาจ้าง หรือตาม คำสั่งจ้าง หรือปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องเฉพาะโครงการ หรือบางเวลา ซึ่งในแต่ละประเภทได้ แบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ออกเป็นแต่ละสาย ดังนี้

๓.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ ได้กำหนดให้มี ๓ สาย ได้แก่ สายวิชาการ สาย บริหารวิชาการ และสายปฏิบัติการ โดยได้แบ่งออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมี ๒ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

๓.๑.๑.๒ ประเภทนักวิจัย ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิจัยระดับต้น นักวิจัย ระดับกลาง นักวิจัยระดับสูง นักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

๓.๑.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ ได้แก่ตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ และรอง ผู้อำนวยการ เป็นต้น

๓.๑.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

๓.๑.๓.๑ กลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่

(๑) ผู้บริหารระดับต้น

(๒) ผู้บริหารระดับกลาง

(๓) ผู้บริหารระดับสูง

๓.๑.๓.๒ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ได้แก่

(๑) กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป เช่น ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ สำนักงาน พนักงานปฏิบัติการ นิติกร นักบัญชี เป็นต้น

(๒) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง แพทย์ ทันต แพทย์ศาสตร์ เภสัชกร วิศวกร สัตวแพทย์ พยาบาล สถาปนิก นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสี การแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการช่างเทคนิค ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม เป็นต้น

๓.๑.๓.๓ กลุ่มบริการ ได้แก่

(๑) กลุ่มบริการทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นักการภารโรง ยาม เป็นต้น

(๒) กลุ่มบริการฝีมือ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
ผู้ช่วยเหลือการพยาบาล เป็นต้น

๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๒ ได้กำหนดให้มีดังนี้

๓.๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดเวลาและทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป เช่นอาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ

๓.๑.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยของคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ที่จ้างเป็นการชั่วคราวตามงบประมาณของส่วนงานหรือพนักงานตามโครงการที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะเพื่อการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวหรือบางช่วงเวลาตามงบประมาณของโครงการหรือส่วนงานนั้น

๔. ความหมายของวินัย

“วินัย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ, ข้อปฏิบัติ, เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นในวินัย; ลึกซึ้งของพระสงฆ์

พ.อ. ปิ่นมุกข์พันธุ์ ได้อธิบายความหมายของ “วินัย” ไว้ในหนังสือ “มงคลชีวิต” ว่า วินัย เป็นแบบของการประพฤติและปฏิบัติของคน ทุกคนประพฤติหรือปฏิบัติตัวอยู่ในวินัยแล้วเป็นคนดีทั้งนั้น ยกตัวอย่าง ดิน หิน ปูน หรือเศษโลหะที่เราเหยียบย่ำไยอนทิ้งนั้น ถ้ามาปั้นมาหลอมเข้าแบบเป็นพระพุทธรูปแล้วก็กลายเป็นของดีที่ทุกคนเคารพกราบไหว้ คนเราก็มีแบบของคนเรียกว่า “วินัย” วินัยจึงเป็นแบบที่ปั้นหลอมให้คนเป็นคนดี

วินัย เปรียบเสมือนแสงสว่างที่นำทางให้เห็นธาตุแท้ภายในของคนว่าประพฤติปฏิบัติเป็นอย่างไร และมีความดีอย่างไร ไม่ว่าจะ เป็นพระภิกษุ เป็นทหาร เป็นข้าราชการ เป็นตำรวจ หรือเป็นอะไรก็ตาม ถ้าบุคคลต่าง ๆ ไม่อยู่ในวินัยของคนประเภทนั้น ๆ แล้ว บุคคลนั้นก็ไม่ใช่ยอมรับนับถือว่าเป็นคนจะประกอบกรณนั้นได้ วินัยเป็นเครื่องขีดคันระหว่างชั้นของคน แม้คนที่ทำงานอย่างเดียวกันแต่ก็ต่างชั้นกันเพราะวินัยที่เขาประพฤติ เช่น คนที่ต้องสะสมศาสตราวุธและส่องสมุสมัครพรรคพวกไว้สู้รบและต่อสู้กับคนอื่นมากมาย ฝ่ายที่มีวินัยเราเรียกว่า “กองทหาร” ฝ่ายที่ไม่มีวินัยเราเรียกว่า “กองโจร” คนที่เกี่ยวในลักษณะของภิกษุอาจารย์ฟังคนอื่นเลี้ยงชีพ ถ้าเป็นผู้รักษาลีกาวินัยเราเรียกว่า

“ภิกษุ” แต่ถ้าเป็นผู้ไม่รักษาลิขานวินัยเราเรียกว่า “ยาจก” วินัยจึงเป็นเครื่องขีดคั่นระหว่างชั้นของคนเรา^๑

“วินัย” โจเซฟ คิงส์เบอร์รี่ ได้อธิบายและให้ความหมายว่า หมายถึงความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลโดยการแสดงออกเพื่อให้เห็นว่าบุคคลมีวินัย อาจกระทำได้ ๒ วิธีคือ โดยทางกฎหมายหรือข้อบังคับ คำสั่ง ซึ่งบังคับโดยใช้การลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง โดยผู้มีหน้าที่รักษาวินัยหรือผู้บังคับบัญชาทำการสั่งสอน ฝึกอบรม รวมทั้งให้ความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมให้มีความรับผิดชอบจัดกิจกรรมดังกล่าวร่วมกันด้วย

๕. จุดมุ่งหมายของวินัย

๕.๑ จุดมุ่งหมายของวินัย อาจารย์พิรุฬห์ เพียรล้ำเลิศ ได้อธิบายในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๙ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไว้ว่า ในแต่ละองค์การที่มีบทบัญญัติเรื่องวินัย โดยเฉพาะในระบอบราชการจุดมุ่งหมายของวินัยเพื่อสิ่งต่อไปนี้

๕.๑.๑ ประสิทธิภาพของงาน เมื่อข้าราชการปฏิบัติตามบทวินัย เช่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานที่ข้าราชการนั้นสังกัดอยู่เพิ่มขึ้นอย่างไม่ต้องสงสัย เป็นต้น

๕.๑.๒ ความเจริญของประเทศชาติ เป็นผลต่อเนื่องจากการที่ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานเพราะปฏิบัติตามบทวินัยโดยรวมทุกส่วนราชการแล้ว ย่อมทำให้ประเทศชาติมีความเจริญยิ่งขึ้น เพราะข้าราชการถือเป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศชาติที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหารได้วางไว้

๕.๑.๓ ความพอใจของประชาชน เมื่อข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนใหญ่และทำให้มีความเจริญก้าวหน้า ย่อมส่งผลโดยตรงให้ประชาชนทั่วไปมีความสุขและความสงบเรียบร้อยในสังคมก็ดีขึ้นไปด้วย

๕.๑.๔ ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของทางราชการ หากผลการปฏิบัติตามวินัยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการดี ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมี

^๑ ประเวณี ฌ นคร และรองศาสตราจารย์ ฌรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๐, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๘๘

ความพอใจแล้ว เป็นที่แน่นอนว่า ประชาชนก็จะศรัทธาในตัวข้าราชการและระบบราชการ และมีผลทำให้ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของทางราชการดีตามไปด้วย^๒

๕.๒ จุดมุ่งหมายของข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับบทบัญญัติเรื่องวินัยในระบบราชการดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีจุดมุ่งหมายในแนวเดียวกัน ดังนี้

๕.๒.๑ ประสิทธิภาพของงาน เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัย เช่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๕.๒.๒ ความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย เป็นผลต่อเนื่องจากการที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยถือเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย หากได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยโดยรวมทั้งมหาวิทยาลัยแล้ว ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ที่สำคัญยิ่งมีความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

๕.๒.๓ ความพอใจของประชาชน เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนใหญ่และทำให้มีความเจริญก้าวหน้า ย่อมส่งผลโดยตรงให้ประชาชนทั่วไปมีความสุขและความสงบเรียบร้อย ในสังคมก็ดีตามไปด้วย

๕.๒.๔ ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หากผลการปฏิบัติตามวินัยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดีแล้ว มหาวิทยาลัยและประเทศชาติมีความเจริญก้าว และประชาชนมีความพอใจแล้ว เป็นที่แน่นอนว่า ประชาชนก็จะศรัทธาในตัวพนักงานมหาวิทยาลัย และระบบของมหาวิทยาลัย มีผลทำให้ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยดีตามไปด้วย

๖. ความสำคัญของวินัย

^๒ อาจารย์พิรุฬห์ เพียรล้ำเลิศ เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๙, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๑๘-๑๙

๖.๑ ความสำคัญของวินัย อาจารย์พิรุฬ เพียรล้ำเลิศ ได้อธิบายในเอกสารการ สอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไว้ว่า วินัยมีความ สำคัญ ดังนี้

๖.๑.๑ ด้านตัวข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยที่วินัยเป็นเครื่องนำไป ในทางที่ดี หากข้าราชการสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัยที่ทางราชการได้บัญญัติ ไว้ตามกฎหมายแล้ว ก็จะทำให้ตัวของข้าราชการนั่นเองได้รับการยอมรับว่าเป็นคนดี ผู้ที่ ปฏิบัติตามวินัยก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และท้ายที่สุดผู้นั้นจะมีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๖.๑.๒ ด้านผู้บังคับบัญชา ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดินมี บทบัญญัติที่กำหนดว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใคร เช่น อธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาของ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัดกรมทั้งหมด เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้สั่งและมอบหมาย ให้ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุภารกิจของหน่วยงานของ ตน ดังนี้ หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติเรื่องวินัย เช่น ชัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและการ ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นมิได้ทำให้ราชการเสียประโยชน์หรือเกิดความเสียหายแต่อย่างใด เป็น ต้น ก็จะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๑.๓ ด้านระบบราชการ หากข้าราชการปฏิบัติตามบทบัญญัติวินัยอย่าง เเคร่งครัดแล้ว งานราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เป็นประโยชน์ต่อ ประชาชนโดยส่วนรวม แล้วประชาชนก็จะศรัทธาในระบบราชการในที่สุด^๓

๖.๒ ความสำคัญของวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับความสำคัญ ของวินัยในระบบราชการดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีความสำคัญที่เหมือนกัน ดังนี้

๖.๒.๑ ด้านตัวพนักงานมหาวิทยาลัย โดยที่วินัยเป็นเครื่องนำไปในทางที่ดี หากพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัยที่มหาวิทยาลัยได้ กำหนดไว้ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแล้ว ก็จะทำให้ตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนดี ผู้ที่ปฏิบัติตามวินัยก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และ ท้ายที่สุดผู้นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๖.๒.๒ ด้านผู้บังคับบัญชา พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในมหาวิทยาลัย และ

^๓ อาจารย์พิรุฬ เพียรล้ำเลิศ, อ้างแล้ว, หน้า ๑๙

มาตรา ๔๐ บัญญัติให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในส่วนงาน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้สั่งและมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องวินัยแล้ว ก็จะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทำให้เกิดความเสียหายหรือมหาวิทยาลัยอาจเสียประโยชน์ได้ ตัวอย่าง เช่น อาจารย์ผู้รับผิดชอบการสอนนักศึกษาทำการประท้วงการขาดชั้นหรือหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของอธิการบดี หรือคณบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ที่ได้สั่งให้ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีเป็นผลให้นักศึกษาและมหาวิทยาลัยได้รับความเดือดร้อนเสียหายและเสียประโยชน์ เป็นต้น

๖.๒.๓ ด้านระบบของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการในรูปแบบหน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ หากพนักงานมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดวินัยอย่างเคร่งครัดแล้ว จะทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยส่วนรวม และประเทศชาติ ประชาชนก็จะศรัทธาในระบบของมหาวิทยาลัยในที่สุด

วินัย จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วินัยจึงมีความสำคัญต่อตัวพนักงานมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยโดยรวม

บทที่ ๒

ข้อกำหนดวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในหมวด ๖ วินัย และการรักษาวินัย ในข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๔๗ และ ๔๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อกำหนดวินัยได้กำหนดข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ ซึ่งแต่ละข้อกำหนดจะมีฐานความผิด องค์ประกอบของความผิด และกำหนดกรณีใดเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๓

ข้อ ๓๓ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ"

ข้อกำหนดดังกล่าวอธิบายได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทราบข้อกำหนดวินัยตามที่ กำหนดไว้ในหมวด ๖ วินัย และการรักษาวินัย ตามข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๔๗ และ ๔๙ ทั้งหมดเพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยหรือปฏิบัติตนให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้านวินัยจะต้องมีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี เพราะต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนดนั้น ๆ ในการพิจารณาวินิจฉัยความผิดของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กระทำความผิดวินัยให้ถูกต้องด้วย

ผู้ที่อยู่ในบังคับนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว กระทำการใด ๆ ในขณะที่ยังไม่ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะไม่ถือเป็นความผิดและจะนำเอาการกระทำความผิดนั้นมาลงโทษทางวินัยในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้

๒. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๔

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๔ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องสุภาพ เรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องไม่กระทบถึงความเป็นอิสระทางวิชาการ"

๒.๑ ความผิดวินัยฐานไม่สุภาพ เรียบร้อย และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๒.๑.๑ ไม่สุภาพ เรียบร้อย

๒.๑.๒ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

๒.๒ คำอธิบาย

๒.๒.๑ สุภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง เรียบร้อย เช่น เขาแต่งกายสุภาพตามกาลเทศะและความ นิยม, อ่อนโยน, ละมุนละม่อม, เช่น เขาพูดด้วยน้ำเสียงสุภาพ ไม่กระชอกชอกฮาก

๒.๒.๒ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การบอกกล่าวให้กระทำการหรืองดเว้นการทำการ โดยคำสั่งจะสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรหรือสั่งการด้วยวาจาก็ได้

๒.๒.๓ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการได้จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือตามข้อบังคับกำหนดไว้ เช่น อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของมหาวิทยาลัย และคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้บังคับบัญชาของคณะ สถาบัน และสำนัก ตามมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้น

๒.๒.๔ ต้องเป็นการสั่งการในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัย

๒.๒.๕ ต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

๒.๒.๖ การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องมีเจตนาที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ชัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง

๒.๓ ตัวอย่าง

๒.๓.๑ กรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ได้แก่ นักการภารโรงได้ตะโกนตำหนิบติ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และจุดประทัดเพื่อเป็นการขับไล่คณบดีในวันที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ

๒.๓.๒ กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานได้รับคำสั่งจาก คณบดีให้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาความรู้บุคลากรด้านการเขียนหนังสือราชการ แต่ขัดคำสั่งโดยไม่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว

๓. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๕

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๕ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย"

๓.๑ ความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๓.๑.๑ มีหน้าที่

๓.๑.๒ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

๓.๒ คำอธิบาย

๓.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่หน้าที่ตามที่ ก.บ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น นักการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น

๓.๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในเรื่องใดให้พิจารณาได้ ดังนี้

๓.๒.๒.๑ หน้าที่ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่กำหนดให้ ตำแหน่งใดมีหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดให้ หัวหน้างานการเงินและพัสดุ เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ หรือกำหนดให้ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน หรือ ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อ สั่งจ้าง เป็นต้น

๓.๒.๒.๒ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.บ. กำหนด ซึ่งได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในแต่ละตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไว้

๓.๒.๒.๓ หน้าที่ตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา ที่ให้ ปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด และ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

๓.๒.๒.๔ หน้าที่โดยพฤตินัย เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงานไม่มีหน้าที่ขับรถยนต์ ได้นำเอารถยนต์ของมหาวิทยาลัยไปใช้ในการ

ปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ย่อมมีหน้าที่หน้าที่โดยพฤตินัยที่จะต้องดูแลรักษา
รถยนต์ดังกล่าวของมหาวิทยาลัยด้วย

๓.๒.๒.๕ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ
ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็น
หน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติตามหลักนิติวิธี คือปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
กำหนดในประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามตามนโยบาย คำสั่ง และแบบ
ธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานหรือการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
ดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ไม่จัดทำทะเบียนและระบบบัญชี เพื่อการ
ควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหาร
การเงินของมหาวิทยาลัย ทำให้ต้นขั้วในเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้าสูญหาย โดยไม่ทราบหมายเลข
และจำนวนอันเป็นเหตุให้เงินขาดบัญชี จำนวน ๑๑,๐๐๐ บาท แต่ไม่ปรากฏหลักฐานว่ามี
การทุจริต ภายหลังเจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้นำเงินส่วนตัวมาใช้คืนให้แก่มหาวิทยาลัยแล้ว

๔. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๖

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๖ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิด
ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ
มหาวิทยาลัย"

๔.๑ ความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิด
ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย และไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ
มหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๔.๑.๑ มีหน้าที่

๔.๑.๒ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้า
แก่มหาวิทยาลัย หรือไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

๔.๒ คำอธิบาย

๔.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่หน้าที่ตามที่ ก.บ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น นักการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น

๔.๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในเรื่องใดให้พิจารณาได้ ดังนี้

๔.๒.๒.๑ หน้าที่ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่กำหนดให้ ตำแหน่งใดมีหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการพัสดุ กำหนดให้ หัวหน้างานการเงินและพัสดุ เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ หรือกำหนดให้ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน หรือ ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้มีอำนาจในการสั่งซื้อ สั่งจ้าง เป็นต้น

๔.๒.๒.๒ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.บ. กำหนด ซึ่งได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในแต่ละตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไว้

๔.๒.๒.๓ หน้าที่ตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา ที่ให้ ปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด และ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๒.๔ หน้าที่โดยพฤตินัย เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน ไม่มีหน้าที่ขับรถยนต์ ได้นำเอารถยนต์ของมหาวิทยาลัยไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ย่อมมีหน้าที่หน้าที่โดยพฤตินัยที่จะต้องดูแลรักษา รถยนต์ดังกล่าวของมหาวิทยาลัยด้วย

๔.๒.๒.๕ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็น หน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติตามหลักนิติวิธี คือปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดไว้ในประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามตามนโยบาย คำสั่ง และ แบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินกิจการหรือการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ตัวอย่าง

นักวิชาการพัสดุ จัดทำเอกสารสัญญาจ้างไม่ถูกต้อง เป็นเหตุให้สัญญาจ้าง ระบุสูตรในการคำนวณค่าเค (K) ไม่ตรงลักษณะงาน

๕. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๓/

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๗ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มีความ
อุตสาหะ วิริยะภาพเต็มสติกำลังของตน

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะ
ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้"

๕.๑ ความผิดวินัยฐานไม่อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย โดยละทิ้งหรือทอดทิ้ง
หน้าที่ มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๕.๑.๑ วรรคหนึ่ง

๕.๑.๑.๑ มีหน้าที่

๕.๑.๑.๒ ไม่อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ไม่มีความ
อุตสาหะ วิริยะภาพเต็มสติกำลังของตน

๕.๑.๒ วรรคสอง

๕.๑.๒.๑ มีหน้าที่

๕.๑.๒.๑ ไม่มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
หรือ ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่

๕.๒ คำอธิบาย

๕.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน
มหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่หน้าที่ตามที่ กบ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น
นักการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น

๕.๒.๒ อุทิศเวลา หมายถึง การสละเวลาส่วนตัวให้แก่มหาวิทยาลัย ใน
กรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีงานเร่งด่วนที่จำเป็น ซึ่งอาจจะต้องให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเวลา
ปกติ

๕.๒.๓ ละทิ้งหน้าที่ หมายถึง ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งได้แก่การไม่
อยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานในเวลาทำงาน

๕.๒.๔ ทอดทิ้งหน้าที่ หมายถึง การมาปฏิบัติงานและอยู่ในสถานที่
ปฏิบัติงานแต่ไม่สนใจหรือละเลยไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

๕.๓ ตัวอย่าง

๕.๓.๑ พนักงานปฏิบัติงานไม่มาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลา ๕ วัน โดย
ไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือเป็น การละทิ้งหน้าที่

๕.๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยมาทำงานและนั่งอยู่ที่โต๊ะทำงานแต่เพิกเฉยไม่ทำงานในหน้าที่จนงานล่าช้าไม่ทันเวลาถือเป็นการทอดทิ้งหน้าที่

๖. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๘

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๘ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย"

๖.๑ ความผิดวินัยฐานไม่รักษาความลับของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๖.๑.๑ มีความลับของมหาวิทยาลัย

๖.๑.๒ นำความลับของมหาวิทยาลัยไปเปิดเผย

๖.๒ คำอธิบาย

๖.๒.๑ ความลับ คือ เรื่องราวที่ไม่พึงเปิดเผย

๖.๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดทราบความลับของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นการทราบโดยรู้เห็นด้วยตนเอง หรือโดยทางอื่นใดก็ตาม และไม่จำเป็นว่าผู้นั้นจะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับความลับนั้นหรือไม่ก็ได้ ผู้นั้นต้องรักษาความลับนั้นไว้โดยไม่เปิดเผยให้ผู้ไม่มีหน้าที่ทราบ

๖.๓ ตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่สำนักงานได้รับมอบหมายให้จัดพิมพ์ข้อสอบวิชาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งใช้ในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยได้นำเอาข้อสอบไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกซึ่งเป็นญาติของผู้สมัครสอบคัดเลือกรายหนึ่งได้ทราบ

๗. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๙

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๓๙ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน"

๗.๑ ความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๓๗.๑.๑ เป็นตำแหน่งที่มีข้อกำหนดจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพ
กำหนดไว้

๓๗.๑.๒ ไม่ประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพ
ของตน

๓๗.๒ คำอธิบาย

๓๗.๒.๑ จรรยาบรรณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.
๒๕๕๔ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น
เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์
อักษรหรือไม่ก็ได้

๓๗.๒.๒ มารยาท ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔
หมายถึง กิริยาวาจาที่ถือว่าสุภาพเรียบร้อยถูกต้องกาลเทศะ

๓๗.๒.๓ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ออกประมวลจริยธรรมสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ
และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยทั้งหมด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยบางตำแหน่งเช่น
ตำแหน่ง นายแพทย์ พยาบาล เภสัชศาสตร์ วิศวกรรรม สถาปนิก มีสภาวิชาชีพควบคุม
อาชีพโดยจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ๆ กำหนดให้ถือปฏิบัติ ซึ่งต้องถือปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเพิ่มอีก หากพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดตามประมวล
จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือกระทำความผิดตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของตน ก็จะมีผลผิดในฐานนี้ด้วย

๓๗.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนายแพทย์ ได้เปิดคลินิกรักษา
ผู้ป่วยทั่วไปนอกเวลาราชการ ได้ทำการผ่าตัดดูดไขมัน นางสาว ข. ผู้ป่วยหญิงที่มารักษาใน
คลินิกของตน ได้กระทำการโดยประมาทเลินเล่อจนทำให้ นางสาว ข. ที่มาทำการผ่าตัดดูด
ไขมันเสียชีวิต คลินิกและนายแพทย์ ก. ไม่ได้รับอนุญาตจากแพทยสภาให้ดำเนินการ
เกี่ยวกับการผ่าตัดดูดไขมันแต่อย่างใด แพทยสภาได้วินิจฉัยว่าการกระทำของนายแพทย์ ก.
ดังกล่าวเป็นการกระทำผิดจริยธรรมแห่งวิชาชีพแพทย์ ให้เพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ
นายแพทย์ ก. ดังนั้นนายแพทย์ ก. พนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีความผิดในฐานนี้ด้วย

๔. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๐

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๐ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ใช่ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย หรือกระทำเพื่อให้ปรากฏชื่อหรือสัญลักษณ์ดังกล่าวในสื่อใด ๆ อันเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ การประกวด หรือเพื่อการใด ๆ ในลักษณะเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของตนเองหรือของบุคคลอื่นไม่ว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์หรือไม่ก็ตาม"

๔.๑ ความผิดวินัยฐานไม่ใช่ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของตนเองหรือของบุคคลอื่น มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๔.๑.๑ ใช้หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ปรากฏ ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย

๔.๑.๒ ในสื่อใด ๆ อันเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ การประกวด หรือเพื่อการใด ๆ ในลักษณะเดียวกัน

๔.๑.๓ เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของตนเองหรือของบุคคลอื่นไม่ว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์หรือไม่ก็ตาม

๔.๒ คำอธิบาย

๔.๒.๑ สัญลักษณ์ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง สิ่งที่กำหนดนิยมกันขึ้นเพื่อให้ใช้หมายความแทนอีกสิ่งหนึ่ง เช่น ตัวหนังสือเป็นสัญลักษณ์แทนเสียงพูด H เป็นสัญลักษณ์แทนธาตุไฮโดรเจน $+ - x \%$ เป็นสัญลักษณ์เครื่องหมายทางคณิตศาสตร์

๔.๒.๒ สื่อ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง การติดต่อให้ถึงกัน เช่น สื่อความหมาย, ชักนำให้รู้จักกัน. สื่อสาร หมายถึง นำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น ของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่งโดยมีสื่อนำไป

๔.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ ได้เปิดโรงเรียนกวดวิชาสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อรับจ้างกวดวิชาให้กับนักเรียนที่จะสอบโควตาเข้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแผนป้ายชื่อโรงเรียนกวดวิชาและแผนพับโฆษณาได้ใช้ตราของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจว่าโรงเรียนกวดวิชาดังกล่าวสอนโดยอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๙. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๑

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๑ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย"

๙.๑ ความผิดวินัยฐานไม่รักษาความสามัคคี และไม่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๙.๑.๑ ไม่รักษารักษาความสามัคคีระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

๙.๑.๒ ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

๙.๒ คำอธิบาย

๙.๒.๑ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้ความหมายคำว่า "ความสามัคคี" ว่า "สามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง วิวาทบาดหมางกันและกัน" ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานความหมายคำว่า "สามัคคี" ที่ลึกซึ้งกว่า ว่า "...ความสามัคคีควรจะมี ความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้นอีกด้วย เช่น ควรจะหมายถึงความพร้อมเพรียงของทุกฝ่ายทุกคนที่มีความสำนึกแน่ชัดในความรับผิดชอบที่จะพึงใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนคุณสมบัติทุก ๆ ประการของตน ให้ประกอบพร้อมเข้าด้วยกัน และให้เกื้อกูลส่งเสริมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นสาระแก่นสารและที่เป็นประโยชน์เป็นความเจริญต่อ ส่วนรวมและเพื่อนมนุษย์..."

๙.๒.๒ การรักษารักษาความสามัคคีและช่วยเหลือกัน เป็นพื้นฐานที่พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนต้องมี เพื่อจะได้ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

๙.๓ ตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ธุรการ และนักการภารโรง ได้ทะเลาะวิวาทชกต่อยทำร้ายร่างกายกันบริเวณในห้องที่ทำงาน เนื่องจากไม่พอใจกันในการปฏิบัติงาน

๑๐. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๒

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๒ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดความข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย"

๑๐.๑ ความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา โดยปกปิดความซึ่งควรต้องแจ้ง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๐.๑.๑ ต้องมีการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๐.๑.๒ การรายงานดังกล่าวนั้นมีข้อความเท็จ หรือมีลักษณะเป็นการปกปิดความข้อความจริง ซึ่งควรที่จะต้องรายงานให้ทราบด้วย

๑๐.๒ คำอธิบาย

๑๐.๒.๑ คำว่า "เท็จ" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง ปด โทก ไม่จริง

๑๐.๒.๒ ข้อความเป็นเท็จ" หมายถึง ข้อเท็จจริง ในอดีต หรือปัจจุบัน ที่ไม่ตรงต่อความจริง ไม่ใช่คำมั่นสัญญา หรือการรับรองข้อเท็จจริงที่จะมีขึ้นในอนาคต ตามแนวคำพิพากษาฎีกาที่ ๙๒๘/๒๔๓/๔ , คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๖/๒๔๓/๘

๑๐.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. นักวิชาการพัสดุ ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจสอบโครงการขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ร่วมกับข้าราชการอื่นอีก ๓ คนได้รายงานผลการตรวจสอบว่าโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ได้ปริมาณงานถูกต้องตามโครงการ แต่ความเป็นจริงปรากฏว่า ผลงานโครงการขาดหายไปบางส่วน

๑๑. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๓

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๓ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น"

๑๑.๑ ความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๑.๑.๑ มีหน้าที่

๑๑.๑.๒ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑๑.๑.๓ อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน

๑๑.๑.๔ หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

๑๑.๒ คำอธิบาย

๑๑.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่หน้าที่ตามที่ ก.บ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น นักการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น

๑๑.๒.๒ ความซื่อสัตย์สุจริต มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยจะเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงได้ก็เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดบังหาประโยชน์จากมหาวิทยาลัย

๑๑.๒.๓ “ประโยชน์” หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มีใช้ทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ ความสะดวกสบาย หรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นการแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าจะให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นก็มีความผิด

๑๑.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ได้รับอนุมัติให้นำรถยนต์ของมหาวิทยาลัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว ได้ส่งให้พนักงานขับรถยนต์ ขับรถยนต์ของมหาวิทยาลัยคันดังกล่าวไปทำธุรกิจส่วนตัวของตน และเกิดอุบัติเหตุเหตุเฉี่ยวชนทำให้รถยนต์ได้รับความเสียหายเล็กน้อย

๑๒. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๔

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๔

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย"

๑๒.๑ ความผิดวินัยฐานปฏิบัติงานที่ขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๒.๑.๑ มีการปฏิบัติงานอื่นใด

๑๒.๑.๒ เป็นการขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

๑๒.๒ คำอธิบาย

๑๒.๒.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งจะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ ซึ่งถือเป็นงานในหน้าที่ จึงไม่สามารถไปปฏิบัติงานอื่นใดในขณะเดียวกันได้ เช่น ตำแหน่งนักวิจัยมีภาระหน้าที่หลักคือทำการวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย แต่ในขณะเดียวกันก็ได้รับจ้างทำงานวิจัยในลักษณะเดียวกับให้กับบริษัทเอกชนที่อยู่นอกมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานอื่นใดที่นอกเหนือจากหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

๑๒.๒.๒ มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา วิจัย และให้บริการวิชาการ การที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำการใด ๆ อันเป็นการแข่งขันและซ้ำกับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จึงเป็นการขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

๑๒.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งนักวิจัย สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ไปทำสัญญาจ้างทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับพลังงานทดแทนให้กับมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการรับงานส่วนตัว จึงเป็นการปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่และเป็นการขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

๑๓. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๕

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๕ กำหนดว่า

"พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย"

๑๓.๑ ความผิดวินัยฐานประพฤติตนให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเอง หรือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๓.๑.๑ เกียรติของพนักงานมหาวิทยาลัย

๑๓.๑.๒ ความรู้สึกของสังคม

๑๓.๑.๓ เจตนาในการกระทำ

๑๓.๒ คำอธิบาย

๑๓.๒.๑ เกียรติของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้กระทำประกอบกับพฤติการณ์ในการกระทำของพนักงานผู้นั้น โดยพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดแบบธรรมเนียมของพนักงานที่ดี อันบุคคลที่อยู่ใน

ฐานะและตำแหน่งเช่นนั้นควรประพฤติปฏิบัติเพียงใดหรือไม่ การพิจารณาว่าการกระทำ
อย่างใดจะทำให้เสื่อมเสียเกียรติของพนักงานเพียงใดหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาโดยคำนึงถึง
ตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นั้นดำรงอยู่ว่าอยู่ในฐานะที่ควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่นับ
ถือเพียงใด

๑๓.๒.๒ ความรู้สึกของสังคม โดยพิจารณาจากความรู้สึกของประชาชน
ทั่วไปหรือของมหาวิทยาลัยว่ามีความรังเกียจต่อการกระทำนั้น ๆ หรือไม่ อย่างไร

๑๓.๒.๓ เจตนาในการกระทำ โดยพิจารณาว่าผู้กระทำรู้สำนึกในการ
กระทำและประสงค์ต่อผล หรือย่อมนั่งเห็นผลของการกระทำนั้นหรือไม่ หากไม่มีเจตนา
ไม่ผิด

๑๓.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เมื่อเลิกงานแล้วได้ไปดื่มสุราจนมี
เมา ต่อมาในเวลา ๒๐.๓๐ น. ได้กลับเข้าบ้านพักแล้วป็นขึ้นบนหลังคาเพื่อแอบดู นาง ข. ซึ่ง
กำลังอาบน้ำในบ้านที่อยู่ติดกับบ้านพักของนาย ก.

๑๔. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๖

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๖ กำหนดว่า

"การกระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็น การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่
(๒) ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดย
ไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๓) เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติดร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามในข้อ ๓๔, ๓๕ และ ๓๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย
อย่างร้ายแรง

(๕) มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงานของตน

(๖) จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
อย่างร้ายแรง

(๗) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่าง
ร้ายแรง

(๘) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

(๑๐) ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน

(๑๑) กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๑๒) กรณีอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันกับ (๑) ถึง (๑๑)"

ข้อกำหนดวินัยตามข้อ ๔๖ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑๔.๑ ทุจริตต่อหน้าที่

๑๔.๑.๑ ความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๑.๑.๑ มีอำนาจหน้าที่

๑๔.๑.๑.๒ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

๑๔.๑.๑.๓ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

๑๔.๑.๑.๔ มีเจตนาทุจริต

๑๔.๑.๒ คำอธิบาย

๑๔.๑.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๔.๑.๒.๒ มีเจตนาทุจริต ต้องพิจารณาถึงเจตนาของผู้กระทำด้วยว่ามีเจตนาทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

๑๔.๑.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้นำเงินสดของมหาวิทยาลัยจำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท เพื่อไปจ่ายเป็นค่าซ่อมรถยนต์ของมหาวิทยาลัยให้กับร้าน ข. ซึ่งได้รับจ้างซ่อมรถยนต์ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปจ่ายให้กับร้าน ข. แต่อย่างใดกลับนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ภายหลังเป็นเวลา ๓ เดือน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ตรวจสอบพบ เจ้าหน้าที่ผู้นี้จึงได้นำเงินมาคืนให้แก่มหาวิทยาลัย

๑๔.๒ ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑๔.๒.๑ ความผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๒.๑.๑ มีหน้าที่

๑๔.๒.๑.๒ ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน

๑๔.๒.๑.๓ เป็นระยะเวลาติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน

๑๔.๒.๑.๔ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑๔.๒.๒ คำอธิบาย

๑๔.๒.๒.๑ หน้าที่ หมายถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่หน้าที่ตามที่ ก.บ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น นักการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น

๑๔.๒.๒.๒ ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานไปเป็นเวลานาน เป็นกรณีที่มีเจตนาละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบหรือประกาศของมหาวิทยาลัย การนับวันสำหรับการกระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการจะต้องนับวันที่ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันทุกวัน โดยให้นับรวมวันหยุดราชการซึ่งอยู่ในระหว่างวันละทิ้งหน้าที่รวมเข้าไปด้วย จำนวน ๑๖ วันขึ้นไป

๑๔.๒.๒.๓ ไม่มีเหตุผลอันสมควร ได้แก่กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหายตัวไปเฉย ๆ โดยไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าหายตัวไปเพราะเหตุใด ต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑๔.๒.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. พนักงานขับรถยนต์ ได้ขาดราชการไปตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ แล้วไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย โดยไม่ได้ส่งใบลาหรือแจ้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบแต่อย่างใด จากการสอบสวนได้ความว่า นาย ก. ได้ออกจากบ้านไปตั้งแต่ออนเช้าของวันดังกล่าว ขณะนี้ยังไม่พบตัว สาเหตุที่หนีไปเนื่องจากมีหนี้สินอันเนื่องมาจากการพนันฟุตบอลเป็นจำนวนมาก และมีปัญหากับคนในครอบครัวด้วย

๑๔.๓ เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติดร้ายแรง

๑๔.๓.๑ ความผิดวินัยฐานเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติด ร้ายแรง องค์ประกอบความผิดมี ดังนี้

๑๔.๓.๑.๑ เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือ

๑๔.๓.๑.๒ ติดสารเสพติดร้ายแรง

๑๔.๓.๒ คำอธิบาย

๑๔.๓.๒.๑ โรคพิษสุราเรื้อรัง หมายถึง โรคที่เกิดจากการดื่มสุรามากเป็นเวลานาน มีอาการสมองและประสาทเสื่อม มือสั่น เดินเซ สติปัญญาเสื่อม (คัดมาจาก namtanclassicbear.wordpress.com อธิบายคำศัพท์ทางวิชาการ)

๑๔.๓.๒.๒ สารเสพติด หมายถึง สารเคมีที่มีฤทธิ์เมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายแล้วทำให้ผู้เสพเลิกไม่ได้ ต้องเสพอีก เช่น ยาไอซ์ ยาบ้า เฮโรอีน ฝิ่น กัญชา เป็นต้น (คัดมาจาก namtanclassicbear.wordpress.com อธิบายคำศัพท์ทางวิชาการ)

๑๔.๓.๓ ตัวอย่าง

๑๔.๓.๓.๑ นาย ก. ดื่มสุรามากเป็นประจำทุกวัน หากวันใดไม่ได้ดื่มสุราจะมีอาการมือสั่น ใจสั่น ญาติจึงได้นำตัวเข้ารับรักษาที่โรงพยาบาลสวนปรุง แพทย์ผู้รักษาซึ่งเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญได้วินิจฉัยโรคว่า นาย ก. ป่วยเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง มาเป็นเวลา ๑ ปีแล้ว

๑๔.๓.๓.๒ นาย ก. ถูกตำรวจสถานีตำรวจนครเชียงใหม่ จับกุมในขณะที่กำลังเสพยาบ้า และมียาบ้าอยู่ในความครอบครองอีก จำนวน ๑๐ เม็ด

๑๔.๔ ไม่ปฏิบัติตามในข้อ ๓๔, ๓๕ และ ๓๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๔.๑ ความผิดวินัยในฐานนี้เป็นกรณีความผิดวินัย ๓ ฐานความผิด อันทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง โดยแยกเป็นความผิดในแต่ละฐาน ดังนี้

๑๔.๔.๑.๑ ตามข้อ ๓๔ เป็นความผิดวินัยฐานไม่สุภาพ เรียบร้อย ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑) ไม่สุภาพ เรียบร้อย

๒) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

๓) อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่าง

ร้ายแรง

๑๔.๔.๑.๒ ตามข้อ ๓๕ เป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑) มีหน้าที่

๒) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

๓) อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่าง

ร้ายแรง

๑๔.๔.๑.๓ ตามข้อ ๓๖ เป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย หรือไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑) มีหน้าที่

๒) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย หรือไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

๓) อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่าง

ร้ายแรง

๑๔.๔.๒ คำอธิบาย

๑๔.๔.๒.๑ กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามในข้อ ๓๔, ๓๕ และ ๓๖ นั้นได้อธิบายไว้แล้วในข้อดังกล่าว แต่ต้องมีเหตุพิเศษเพิ่มด้วยคือ เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๔.๒.๑ กรณีที่เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงนั้น ต้องเป็นการกระทำดังนี้

๑) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย หรือ

๒) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย หรือ

๓) ไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

๔) ต้องเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง จึงจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๔.๓ ตัวอย่าง

กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เช่น นาย ก. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้มาปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรป้องกันภัยโรงไฟฟ้าของมหาวิทยาลัย โดยมีหน้าที่ตรวจตรา ควบคุมและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากไฟฟ้าภายในโรงไฟฟ้า ในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๙.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๗.๐๐ น. ของวันรุ่งขึ้น ในวันดังกล่าว นาย ก. ได้มาอยู่เวรตั้งแต่ เวลา ๑๙.๐๐ น. และเมื่อเวลา ๒๓.๐๐ น. นาย ก. ได้ออกจากบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อไปร่วมงานเลี้ยงฉลองส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่กับเพื่อนสาว โดยไม่กลับมาเข้าอยู่เวรอีกเลย ต่อมาเมื่อเวลาประมาณ ๐.๓๐ น. ของวันรุ่งขึ้นได้เกิดไฟไหม้ภายในโรงไฟฟ้ามหาวิทยาลัย โดยมีค่าเสียหายจำนวน ๓ ล้านบาท ซึ่งการหลบหนีเวรดังกล่าวเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๕ มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงานของตน

๑๔.๕.๑ ความผิดวินัยฐาน มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๕.๑.๑ มีหน้าที่

๑๔.๕.๑.๒ มีกิจการที่เป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคลของตนหรือครอบครัว หรือญาติพี่น้อง

๑๔.๕.๑.๓ ใช้อำนาจหน้าที่ของตนนำเอากิจการของตนหรือครอบครัว หรือญาติพี่น้อง มารับผลประโยชน์จากหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงาน

๑๔.๕.๒ คำอธิบาย

ตามแนวคำบรรยายเรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. อธิบายว่า

"ผลประโยชน์ทับซ้อน" ความหมายคือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ชัดกัน

"ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม" หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม

๑๔.๕.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. เป็นหัวหน้าส่วนงานในมหาวิทยาลัย ได้อนุมัติให้บริษัทที่ภรรยาของตน เป็นกรรมการผู้จัดการมาจ้างงานประมูลรับจ้างทำครุภัณฑ์ภายในอาคารที่สร้างใหม่วงเงิน ๖ ล้านบาท ซึ่งนาย ก. ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากอธิการบดี และภริยาผู้รับมอบอำนาจจากบริษัท เป็นผู้ลงนามในสัญญาและเป็นคู่สัญญาระหว่างมหาวิทยาลัยกับบริษัท

๑๔.๖ จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๖.๑ ความผิดวินัยฐานจงใจปฏิบัติหรือกระทำการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๖.๑.๑ จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ

๑๔.๖.๑.๒ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๖.๒ คำอธิบาย

๑๔.๖.๒.๑ คำว่า "จงใจ" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายความว่า ตั้งใจ หมายถึง เจตนา

๑๔.๖.๒.๒ จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ หมายความว่า ตั้งใจ หมายถึง หรือเจตนาที่จะกระทำการ รวมถึงไม่กระทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำโดยมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๖.๓ ตัวอย่าง

นาง ก. ตำแหน่งพยาบาล ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรหอผู้ป่วย ได้ลักลอบนำเอายานอนหลับในปริมาณเกินขนาดที่คนจะรับได้ ฉีดเข้าไปในถุงน้ำเกลือของนาง ข. โดยมีเจตนาที่จะให้นาง ข. ถึงแก่ความตาย ภายหลังแพทย์สามารถช่วยชีวิตนาง ข.

ไว้ได้ โดยมีสาเหตุมาจากที่นาง ก. ทราบว่า นาง ข. ได้แอบมีความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาวกับสามีของตน กรณีดังกล่าวเกิดเป็นข่าวในหน้า ๑ ของหนังสือพิมพ์ระดับประเทศหลายฉบับที่วิทุกช่อง และทางโซเชียล และนาง ข. ได้ฟ้องคดีอาญานาง ก. และฟ้องคดีแพ่งกับเรียกค่าเสียหายจำนวน ๑ ล้านบาทจากมหาวิทยาลัย การกระทำของนาง ก. เป็นการจงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๗ รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๗.๑ ความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๗.๑.๑ ต้องมีการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๔.๗.๑.๒ การรายงานนั้นมีความหรือข้อความเท็จ หรือมีลักษณะเป็นการปกปิดความข้อความจริง ซึ่งควรที่จะต้องรายงานให้ทราบด้วย

๑๔.๗.๑.๓ เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๗.๒ คำอธิบาย

กรณีรายงานเท็จได้อธิบายไว้ในข้อกำหนด ข้อ ๔๒ แล้ว ในกรณีที่จะเข้าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องเข้าองค์ประกอบพิเศษคือ เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

๑๔.๗.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร ในระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เมื่อกลับมาได้จัดทำคำขอเบิกเงินค่าเช่าที่พักและใบเบิกเงินค่าที่พัก โดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จว่า ในระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้เข้าพักที่โรงแรมแห่งหนึ่ง วันละ ๙๐๐ บาท โดยหาซื้อใบเสร็จรับเงินมาปลอมลายมือชื่อผู้รับเงินในใบเสร็จรับเงิน ซึ่งนาย ก. ไม่ได้เข้าพักโรงแรมดังกล่าวแต่อย่างใด แต่ได้ไปพักอาศัยกับเพื่อน ได้ใช้เอกสารที่ได้จัดทำขึ้นเองดังกล่าวเบิกเงินค่าที่พักจากมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยหลงเชื่อจ่ายเงินค่าที่พักให้ไปเป็นเงิน ๘๒,๘๐๐ บาท ในกรณีนี้ยังเป็นความผิดฐานประพาศติช้อย่างร้ายแรงอีกด้วย

๑๔.๘ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑๔.๘.๑ ความผิดวินัยฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก มีองค์ประกอบความผิด

๑๔.๘.๑.๑ กระทำความผิดอาญาและศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ให้รับโทษ จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก

๑๔.๘.๑.๒ ต้องไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือลหุโทษ

๑๔.๘.๒ คำอธิบาย

๑๔.๘.๒.๑ ต้องได้รับโทษจำคุกโดยถูกจำคุกจริงโดยคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วเท่านั้น กรณีศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก แต่ให้รอการลงโทษ ไม่ถือว่าถูกจำคุกจริง

๑๔.๘.๒.๒ โทษที่หนักกว่าจำคุก คือโทษประหารชีวิตโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเท่านั้น

๑๔.๘.๒.๓ คำพิพากษาถึงที่สุด คือคำพิพากษาที่ไม่อาจอุทธรณ์หรือฎีกาต่อไปได้อีก หรือไม่ได้อุทธรณ์หรือฎีกาภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือคำพิพากษาศาลฎีกา

๑๔.๘.๒.๔ กรณีรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ จะได้รับการยกเว้นไม่เป็นความผิดวินัยในฐานนี้

๑๔.๘.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. พนักงานขับรถยนต์ ได้ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตั้งด่านสกัดและจับกุมในขณะที่ขนส่งยาบ้า โดยมียาบ้าจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ เม็ด นาย ก. ได้ให้การรับสารภาพว่าเป็นผู้รับจ้างขนยาบ้าดังกล่าวมาจากนายทุน ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกเป็นเวลา ๕ ปี

๑๔.๙ คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

๑๔.๙.๑ ความผิดวินัยฐานคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๙.๑.๑ ได้คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

๑๔.๙.๑.๒ นำเอาผลงานที่คัดลอก หรือผลงานของผู้อื่นมาใช้
ประโยชน์

๑๔.๙.๒ คำอธิบาย

ผลงานทางวิชาการของผู้อื่นที่ได้ทำไว้ก่อนแล้ว ได้กระทำการ
โดยแอบลักลอบทำการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการดังกล่าวเพื่อนำมาใช้ใน
ส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานตนเอง โดยมีเจตนาให้บุคคลอื่นเข้าใจว่าผลงานทาง
วิชาการดังกล่าวตนได้กระทำขึ้นด้วยตนเอง ภายหลังได้นำเอาผลงานทางวิชาการที่คัดลอก
หรือผลงานของผู้อื่นดังกล่าวไปใช้ในนามของตนเอง

๑๔.๙.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งอาจารย์ ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยเสนอผลงานทางวิชาการที่ตนเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง
จำนวน ๓ เรื่อง ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการดังกล่าวปรากฏว่า กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาผลงานได้ตรวจพบว่า ในผลงานวิจัยเรื่องที่ ๑ สาระสำคัญใน
ผลงานวิจัยเป็นจำนวนสัดส่วนเกินร้อยละ ๕๐ เป็นการคัดลอกผลงานวิจัยของนาย ข. ซึ่งได้
นำเผยแพร่ในวารสารงานวิจัยก่อนเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว ๑ ปี กรณีจึงเป็น
การคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๔.๑๐ ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่
สมรสของตน

๑๔.๑๐.๑ ความผิดวินัยฐานล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทาง
เพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๑๐.๑.๑ ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศ
กับนักศึกษา

๑๔.๑๐.๑.๒ นักศึกษานั้นต้องไม่ใช่คู่สมรสของตน

๑๔.๑๐.๒ คำอธิบาย

“ล่วงละเมิดทางเพศ” สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง พฤติกรรม
ที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึง
การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการข่มขืน

คำว่า“คู่สมรส” นั้นต้องเป็นการสมรสโดยมีการจดทะเบียน
สมรสถูกต้องตามกฎหมาย จึงถือว่าเป็นคู่สมรสที่ถูกต้อง การมีพฤติการณ์มีความสัมพันธ์

ฉันชู้สาวกับภรรยาหรือสามีของผู้อื่น ย่อมก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ และความรู้สึกของสังคม กรณีที่นักศึกษาแต่เป็นคู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมายของตน ก็ไม่เข้าองค์ประกอบความผิดนี้

๑๔.๑๐.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งอาจารย์ มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับนางสาว ข. ซึ่งเป็นนักศึกษาและเป็นลูกศิษย์ของนาย ก. ถึงขั้นร่วมประเวณี ทั้งที่นาย ก. มีคู่สมรสอยู่แล้ว

๑๔.๑๑ กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

๑๔.๑๑.๑ ความผิดวินัยฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๔.๑๑.๑.๑ เกียรติของพนักงานมหาวิทยาลัย

๑๔.๑๑.๑.๒ ความรู้สึกของสังคม

๑๔.๑๑.๑.๓ เจตนาในการกระทำ

๑๔.๑๑.๑.๔ ความร้ายแรงแห่งกรณี

๑๔.๑๑.๒ คำอธิบาย

กระทำการอันใด ๆ ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ในการกระทำผิดเป็นเรื่อง ๆ ไป ได้แก่ ๑) เกียรติของพนักงานมหาวิทยาลัย ๒) ความรู้สึกของสังคม ๓) เจตนาในการกระทำ และ ๔) ความร้ายแรงแห่งกรณี

๑๔.๑๑.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งอาจารย์ ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย ได้ลักลอบโอนเงินออกจากสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยไปเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพ ในนามชื่อนาย ข. ซึ่งเป็นเพื่อน เป็นเงินจำนวน ๒๐๐ ล้านบาท ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ทั้งนี้สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการฟ้องคดีอาญาและเรียกเงินคืนจากนาย ก. ด้วยแล้ว

๑๔.๑๒ กรณีอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันกับ (๑) ถึง (๑๑)

๑๔.๑๒.๑ คำอธิบาย

เป็นการกระทำความผิดอื่น ๆ ที่ไม่เข้าองค์ประกอบความผิดตามข้อ ๔๖ (๑) ถึง (๑๑) แต่มีการกระทำในลักษณะเดียวกันกับ (๑) ถึง (๑๑)

๑๔.๑๒.๒ ตัวอย่าง

กรณีนี้ยังไม่เคยมีการกระทำความผิดในลักษณะนี้

๑๕. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๗

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๗ กำหนดว่า

"ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและคุณธรรมตระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย"

๑๕.๑ ความผิดวินัยฐานเป็นผู้บังคับบัญชาละเลยไม่พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย มีองค์ประกอบความผิดดังนี้

๑๕.๑.๑ วรรคหนึ่ง

- ๑) เป็นผู้บังคับบัญชา
- ๒) ต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและคุณธรรมตระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย
- ๓) รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

๑๕.๑.๒ วรรคสอง

- ๑) มีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย
- ๒) ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่สุจริต

๑๕.๒ คำอธิบาย

๑๕.๒.๑ ข้อกำหนดนี้เป็นวินัยสำหรับผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปกครอง ดูแล และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย รวมถึงป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยด้วย

๑๕.๒.๒ ในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแต่ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้

บังคับ บัญชาในลักษณะที่เป็นการกลั่นแกล้งไม่เป็นธรรม หรือไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

๑๕.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการ ได้รับรายงานจากเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจบัญชีลงชื่อการมาทำงานว่า ในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ นาย ข. ได้ขาดงานรวมเป็นเวลา ๔ วัน โดยไม่ได้มีการเสนอใบลาแต่อย่างใด แต่ก็ได้ดำเนินการอย่างใดในฐานะผู้บังคับบัญชากลับปล่อยปละละเลย จนกระทั่งคนปกติได้ทราบเรื่องแล้วดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนาย ข. กรณีของนาย ก. จึงเป็นการละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๖. ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๙

ข้อกำหนดวินัย ข้อ ๔๙ กำหนดว่า

"การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในสถานใดตามข้อใด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีการกลั่นแกล้งให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยด้วย"

๑๖.๑ ความผิดวินัยฐานเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีการกลั่นแกล้ง มีองค์ประกอบความผิด ดังนี้

๑๖.๑.๑ เป็นผู้บังคับบัญชา

๑๖.๑.๒ สั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๖.๑.๓ ไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีเจตนากลั่นแกล้ง

๑๖.๒ คำอธิบาย

ข้อกำหนดนี้เป็นการกำหนดวิธีการสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย โดยต้องทำเป็นคำสั่ง คำสั่งลงโทษต้องมีรายละเอียด อันแสดงว่าผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้กระทำความผิดอย่างไร เป็นความผิดฐานใด ตามข้อใด

ในการปรับฐานความผิดว่าการกระทำใดเป็นฐานความผิดฐานใดนั้น จะต้องนำเอาปรับข้อเท็จจริงซึ่งได้รวบรวมหรือสอบสวนมาแล้วและรับฟังได้เป็นที่ยุติแล้ว มาปรับเข้ากับองค์ประกอบของฐานความผิดนั้น ๆ ให้ครบองค์ประกอบทุกข้อจึงจะได้ฐาน

ความผิด แต่ถ้าไม่สามารถปรับข้อเท็จจริงเข้ากับองค์ประกอบได้ทั้งหมด ยังขาดองค์ประกอบข้อหนึ่งข้อใดก็ถือว่ายังไม่เป็นความผิดวินัยในฐานนั้น ๆ

การกำหนดระดับโทษที่จะลงโทษต้องให้เหมาะสมกับความผิดด้วยและมีมาตรฐานการลงโทษ ต้องไม่เป็นการลงโทษด้วยความพยาบาท อคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษโดยไม่มี ความผิด

๑๖.๓ ตัวอย่าง

นาย ก. ตำแหน่งคณบดี มีความเกลียดชังและไม่ชอบนาย ข. ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ได้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์นาย ข. ในฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทั้งที่นาย ข. ไม่ได้กระทำความผิดแต่อย่างใด ภายหลังอธิการบดีได้ตรวจพบว่าคำสั่งลงโทษดังกล่าวเป็นการสั่งลงโทษโดยการกลั่นแกล้ง

บทที่ ๓

การดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย

๑. ประเภทการดำเนินการทางวินัย

ประเภทการดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๖ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามข้อบังคับดังกล่าวได้แบ่งลักษณะการกระทำผิดวินัยออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในการดำเนินการทางวินัยได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง และการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ดังนี้

๑.๑ การดำเนินการวินัยไม่ร้ายแรง

เมื่อมีกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ตามที่ ก.บ. กำหนด ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้ การดำเนินการลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อกล่าวหาโดยแสดงข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหาและชี้แจงพยานหลักฐานของตน เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ตามข้อ ๕๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๒ การดำเนินการวินัยอย่างร้ายแรง

เมื่อมีกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอธิการบดีจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ. กำหนด หรือผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษร จะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวนก็สามารถกระทำได้ กรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว

ให้รายงานผลการสอบสวนต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การสอบสวนและพิจารณา ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่งและการรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดว่า

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ. กำหนด หรือผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการสอบสวนต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

กรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาดำเนินการทางวินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ตามข้อ ๕๑ ของข้อบังคับดังกล่าว ได้กำหนดการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ดังนี้

๒.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามประเภทความผิดทางวินัยตามหมวด ๖ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้แบ่งออกเป็น ๒ กรณี ได้แก่ ความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยอย่างร้ายแรง

๒.๒ ความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนก็ได้ อนุโลมตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๓ ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว ต้องรายงานผลการสอบสวนต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา สำหรับกรณีที่ยกเว้นไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้แก่ กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ. กำหนด หรือผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษร อธิการบดีจะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ ในกรณีที่อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๕๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งตามข้อ ๓ ได้กำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒.๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๑.๒.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยผู้ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

- ๑.๒.๑.๑ อธิการบดี
- ๑.๒.๑.๒ หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
- ๑.๒.๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย
- ๑.๒.๑.๔ คณบดี
- ๑.๒.๑.๕ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก
- ๑.๒.๑.๖ เลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก
- ๑.๒.๑.๗ ผู้อำนวยการกอง

อธิการบดีมีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยผู้ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงทุกตำแหน่ง แต่สำหรับหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการ เลขานุการส่วนงาน และผู้อำนวยการกอง มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงที่อยู่ในสังกัดเท่านั้น อนุโลมตามข้อ ๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อนุโลมตามข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๓ องค์ประกอบคณะกรรมการสอบสวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ต้องแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัย หรือข้าราชการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา
- (๒) กรรมการอย่างน้อย ๒ คน
- (๓) กรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนจะต้องดำรงตำแหน่งนิติกร หรือได้รับ

ปริญญาทางกฎหมาย

ให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ ตามข้อ ๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๔ การตั้งเรื่องกล่าวหา

การตั้งเรื่องกล่าวหา เป็นการตั้งเรื่องการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยจะระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือในกรณีที่ไม่มี การสอบสวนก็จะระบุไว้ในบันทึกแจ้งข้อกล่าวหา การตั้งเรื่องกล่าวหา คือการระบุชื่อตัวผู้ถูกกล่าวหา และพฤติการณ์ที่ถูกกล่าวหาหรือเรื่องราวการกระทำที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การตั้งเรื่องกล่าวหานี้จะกระทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ทราบและมี พยานหลักฐานสนับสนุนพอสมควรว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย หากเพียง ทราบแต่ยังไม่พยานหลักฐานไม่ควรจะตั้งเรื่องกล่าวหา เพราะจะเป็นการกระทบต่อขวัญ

และกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัย และอาจถูกกล่าวหา กลับหรือถูกดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญาได้^๔

๒.๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต้องทำเป็นหนังสือในรูปแบบคำสั่ง โดยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑) ระบุชื่อ ตำแหน่ง และสังกัดของผู้ถูกกล่าวหา
- ๒) เรื่องที่กล่าวหา
- ๓) ชื่อและตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๔) อำนาจตามกฎหมายในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๕) ลายมือชื่อของผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ตามข้อ ๑๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

^๔ เชิดชาย บันสิทธิ์ เอกสารประกอบการสัมมนา ในหัวข้อ”แนวทางปฏิบัติด้านวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและการแสดงทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ระหว่างวันที่ ๒๗ -๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ / ๒๕..

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ด้วย นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำชั่วคราว(ส่วนงาน) ตำแหน่ง
 สังกัดภาควิชา/กอง..... คณะ/สำนัก/สถาบัน.....
 มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง/ไม่ร้ายแรง ในเรื่อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเรื่องดังกล่าวประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นาย/นาง.....ตำแหน่งประธานกรรมการ
๒. นาย/นาง.....ตำแหน่ง กรรมการ
๓. นาย/นาง.....ตำแหน่ง กรรมการ
๔. นาย/นาง..... ตำแหน่ง กรรมการ
๕. นาย/นาง.....ตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วเสนอสำนวนการสอบสวนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

อนึ่ง ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งนี้ หรือกรณีที่การสอบสวนพาดพิงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอื่น และคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาในเบื้องต้นแล้วเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นอยู่ด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานมาโดยเร็ว

สั่ง ณ วันที่

เดือน

พ.ศ. ๒๕..

(ชื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน)

ตำแหน่ง.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

๓. การสอบสวน

การสอบสวนพิจารณาต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์ดังกล่าวสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยข้อ ๓ กำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ คณะกรรมการสอบสวน

๓.๑.๑ คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษฯ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหาและอำนวยความสะดวกตลอดจนรวบรวมประวัติ และความประพฤติของผู้ที่ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่จำเป็น

๓.๑.๒ ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในกรณีที่มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๓.๑.๒.๑ รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่สอบสวน

๓.๑.๒.๒ มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

๓.๑.๒.๓ มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา

๓.๑.๒.๔ เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรส บุพการี

ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้ถูกกล่าวหา

๓.๑.๓ คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การประชุมวางแผนทางการสอบสวน และแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๓.๑.๓.๒ การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้ประชุมวางแผนทางการสอบสวน และแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

๓.๑.๓.๓ การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาแล้วเสร็จ

๓.๑.๓.๔ การรวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาให้ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

๓.๑.๓.๕ การประชุมพิจารณาลงมติและการทำรายงานการ สอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเสร็จ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนดดังกล่าวได้ สามารถขอขยายระยะเวลาได้ตามความจำเป็นครั้งหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

๓.๑.๔ การประชุมคณะกรรมการสอบสวน การสอบปากคำผู้กล่าวหา และ พยาน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด การ ลงมติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด

๓.๒ วิธีการสอบสวน

๓.๒.๑ การแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา ต้องเป็นการแจ้งและอธิบายข้อ กล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร โดยต้องจัดทำเป็นบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๑ เมื่อแจ้งข้อกล่าวหาดังกล่าว แล้วให้ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร

๓.๒.๒ เมื่อได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว ขั้นตอน ต่อมา คณะกรรมการสอบสวนต้องประชุมพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อ กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นการกระทำความผิดวินัย กรณีใด ตามข้อใด พยานหลักฐานมีน้ำหนักสนับสนุนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามที่ถูก กล่าวหาหรือไม่

๓.๒.๓ กรณีคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุน ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ยุติการสอบสวน แต่กรณีคณะกรรมการ พิจารณาเห็นว่า

มีพยานหลักฐานสนับสนุนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ทำการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา โดยต้องจัดทำเป็นบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ เมื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานดังกล่าวแล้วให้ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาให้ดำเนินการภายใน ๑๕ วัน

๓.๒.๔ การสอบปากคำ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน จะต้องทำการสอบปากคำคราวละหนึ่งคน โดยต้องจัดทำบันทึกถ้อยคำมีสาระสำคัญตามแบบ สว. ๓ และ สว.๔ เมื่อบันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟังด้วย เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้ว ให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนร่วมลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำด้วย

๓.๒.๕ การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ห้ามกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนโดยวิธีการล่อลวง ชูเชิญ ให้สัญญา หรือกระทำการใดเพื่อจูงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานให้ถ้อยคำใด ๆ ตามที่ตนต้องการ

๓.๒.๖ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน คณะกรรมการต้องบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

๓.๒.๗ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณาลงมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และสมควรได้รับโทษสถานใด

๓.๓ รายงานการสอบสวน

๓.๓.๑ การจัดทำรายงานการสอบสวนให้ทำตามแบบ สว.๕ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๓.๑.๑ สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า มีอย่างไรบ้าง

๓.๓.๑.๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา กับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

๓.๓.๑.๓ ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนที่ได้ประชุมพิจารณาลงมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และสมควรได้รับโทษสถานใด

๓.๓.๒ การพิจารณาสำนวนการสอบสวน เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะต้องพิจารณา

ตรวจสอบความถูกต้องว่า การประชุมของคณะกรรมการสอบสวนครบองค์ประชุมหรือไม่ การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานบุคคลถูกต้องตามที่กำหนดหรือไม่ มีการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบหรือไม่ หรือเห็นว่าการสอบสวนในตอนใดทำไมไม่ถูกต้องและเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเที่ยงธรรม ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งการให้แก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้อง

๓.๓.๓ การวินิจฉัยสั่งการ เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสำนวนการสอบสวนแล้วต้องสั่งการ ดังนี้

๓.๓.๓.๑ หากเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหามิได้กระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

๓.๓.๓.๒ หากเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยให้สั่งลงโทษ

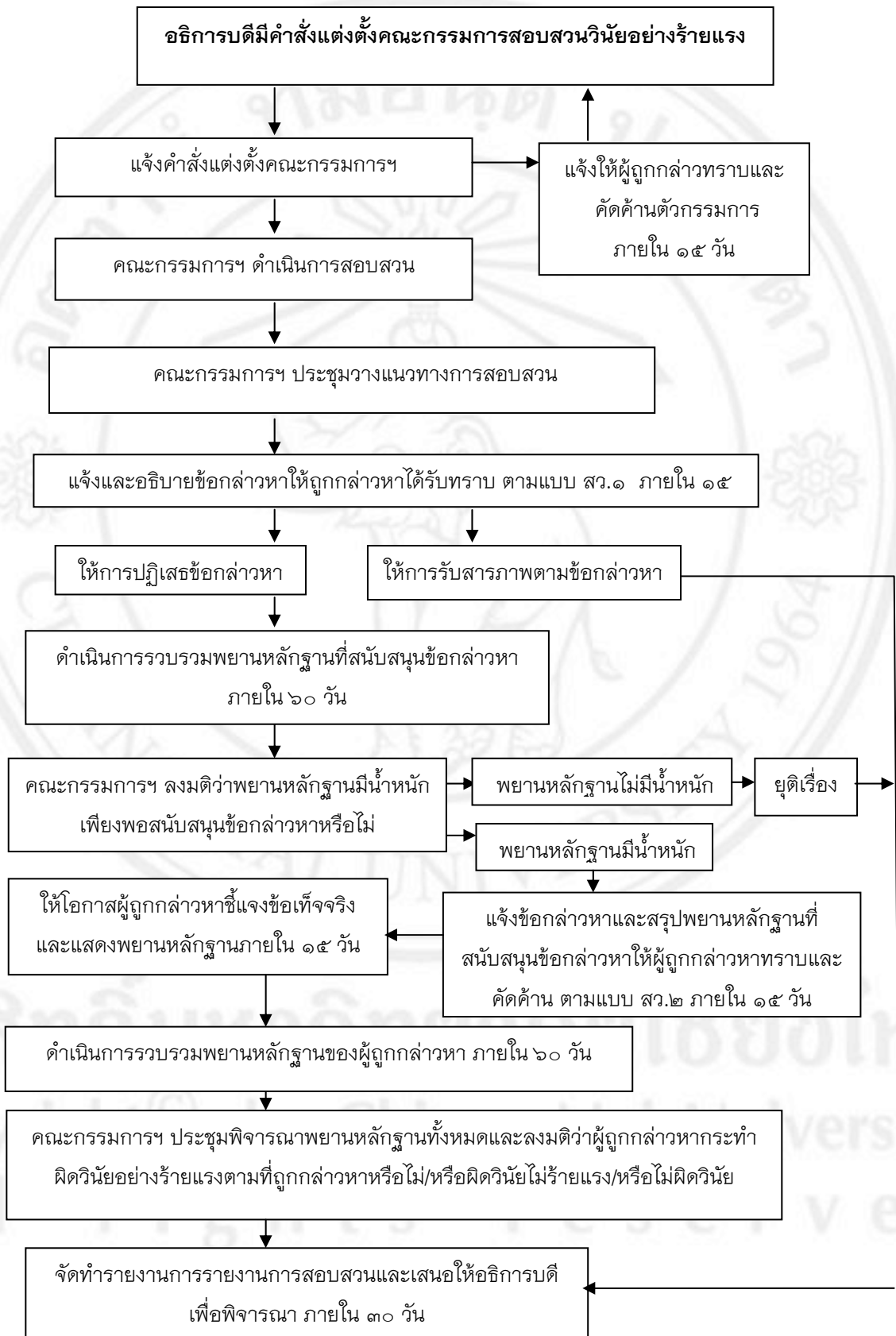
๓.๓.๓.๓ หากเห็นว่ามิเหตุอันควรเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิด

วินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่หากจะให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัยให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

แผนผังแสดงกระบวนการการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง



ตัวอย่างรายงานการสอบสวน



บันทึกข้อความ

คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

ส่วนงาน _____

ที่ _____ วันที่ _____

เรื่อง รายงานผลการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรียน อธิการบดี

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่/..... ลงวันที่.....เดือน.....
 พ.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง นาย/นาง.....
 พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง สังกัดงาน.....
 คณะ/สถาบัน/สำนักกรณีถูกกล่าวหาว่า
 นั้น

ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อวันที่.....
 เดือน.....พ.ศ. และคณะกรรมการได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาโดย
 อนุโลมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ
 สอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.
 ๒๕๕๑ เรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอรายงานการสอบสวน ดังนี้

๑. มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก.....(มีผู้ร้องเรียน
 หรือมีรายงานอย่างไร).....

๒. คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏเรื่อง
 กล่าวหาให้ นาย/นาง..... ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว โดย
 (วิธีการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา).....

๓. นาย/นาง..... ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำใน
 เบื้องต้นว่า.....

๔. คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา
 ดังนี้

๔.๑ พยานบุคคล

๔.๑.๑ นาย/นาง..... ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า.....

.....

๔.๑.๒ นาย/นาง..... ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า.....

.....

๔.๑.๓ นาย/นาง..... ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า.....

.....

ฯลฯ

๔.๒ พยานเอกสาร

๔.๒.๑ หนังสือที่.....ลงวันที่..... เรื่อง.....

มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า.....

๔.๒.๒ คำสั่ง.....ที่.....ลงวันที่..... เรื่อง.....

มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า.....

๔.๒.๓ บันทึกข้อความที่.....ลงวันที่..... เรื่อง.....

มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า.....

ฯลฯ

๔.๓ พยานวัตถุ

๔.๓.๑ ภาพถ่ายแสดงได้ว่า.....

.....

๔.๓.๒ แผนภูมิบริเวณ..... แสดงได้ว่า.....

.....

๔.๓.๓ วัตถุอื่นๆ..... แสดงได้ว่า.....

.....

ฯลฯ

๕. คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ นาย/นาง..... ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามบันทึกการแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ลงวันที่..... แล้ว โดย..... (วิธีการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา).....

๖. คณะกรรมการสอบสวนได้ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำเสนอข้อกล่าวหาแล้ว แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ นาย/นาง..... ทราบแล้ว นาย/นาง.....

ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำว่า.....

.....

๓. คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๓.๑ ข้อเท็จจริงรับฟังได้เป็นที่ยุติว่า.....

.....

๓.๒ ประเด็นพิจารณามีดังนี้

๓.๒.๑ (กำหนดประเด็นพิจารณา

ตามข้อโต้แย้งที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับตามข้อกล่าว โดยยกขึ้นมาเปรียบเทียบกับ
พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหาว่าจะรับฟัง
พยานหลักฐานใด ด้วยเหตุผลใด).....

๓.๒.๒

๓.๒.๓

ฯลฯ

๔. คณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงลงมติว่า นาย/
นาง..... (ได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ผิดวินัย อย่างไร หากผิดเป็นความผิดในกรณีใด
เป็นความผิดฐานใด ตามข้อใดของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และควรได้รับโทษสถานใด).....

.....

จึงขอเสนอสำนวนการสอบสวนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ฯลฯ

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

๔. ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

ความผิดที่ปรากฏชัด เป็นกรณีการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ต้องสอบสวน กรณีความผิดที่ปรากฏชัดต้องเป็นกรณี ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดไว้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้มีอำนาจลงโทษสามารถลงโทษได้โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งของพนักงานมหาวิทยาลัย มีสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔.๒ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

๔.๓ กระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพโดยองค์กรวิชาชีพได้วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรง

๕. การพิจารณาความผิด

๕.๑ หลักในการพิจารณาความผิด มีหลัก ๒ ประการคือ

๕.๑.๑ หลักนิติธรรม ได้แก่การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย เช่น การกระทำผิดเป็นความผิดตามกฎหมาย ล้วนใด มีองค์ประกอบความผิดอย่างไรบ้าง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ กฎหมายกำหนดให้ลงโทษระดับใด เป็นต้น

๕.๑.๒ หลักมโนธรรม ได้แก่การพิจารณาโดยความรู้สึกหรือสามัญสำนึกที่มีสติ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น การพิจารณาว่าผู้กระทำความผิดมีเหตุจูงใจใดที่กระทำความผิด หรือตั้งใจที่จะกระทำผิดหรือไม่อย่างไร มีเจตนาเป็นโจรหรือไม่ ผลของการกระทำผิดเป็นอย่างไร เป็นต้น

๕.๒ การพิจารณาความผิด

การพิจารณาความผิดของผู้กระทำผิด ให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาความผิดตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ

บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่งและการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาความผิด ดังนี้

๕.๒.๑ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้มีอำนาจในการพิจารณาความผิด ได้แก่

๕.๒.๑.๑ ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน และหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเฉพาะอำนาจในการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

๕.๒.๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเฉพาะอำนาจในการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

๕.๒.๑.๓ อธิการบดี เฉพาะอำนาจในการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน

๕.๒.๒ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดคือ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ. ในการลงโทษระดับปลดออกหรือไล่ออก ตามข้อ ๕๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๖. การลงโทษทางวินัย

๖.๑ โทษทางวินัย

โทษทางวินัยกำหนดไว้ในข้อ ๔๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดโทษผิดวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก

ให้ ก.บ. เป็นผู้กำหนดอัตราและจำนวนเงินเดือนที่จะถูกตัดตาม (๒)

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีการหักเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเงินสะสมและมหาวิทยาลัยจ่ายเพิ่มเป็นเงิน

สมทบ หากผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับเงินสะสมและเงินสมทบ สำหรับผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกให้มีสิทธิได้รับแต่เงินสะสม แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบ

๖.๒ อำนาจและการลงโทษทางวินัย

การพิจารณากำหนดโทษและการสั่งลงโทษทางวินัย ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษ และมีอำนาจในการสั่งลงโทษ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๖.๒.๑ การกำหนดโทษและสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง อนุโลมตามข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่งและการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษมี ดังนี้

๖.๒.๑.๑ ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน และหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจกำหนดโทษและสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

๖.๒.๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีอำนาจกำหนดโทษและสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

๖.๒.๑.๓ อธิการบดี มีอำนาจกำหนดโทษและสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเป็นจำนวนร้อยละ ๕ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน

การสั่งลงโทษ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่ทำผิดวินัยเล็กน้อยและผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้ ตามข้อ ๕๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๖.๒.๒ การกำหนดโทษและสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง เป็นอำนาจของอธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ. กำหนดโทษและสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามข้อ ๕๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๖.๓ คำสั่งลงโทษทางวินัย

คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครองตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้นคำสั่งลงโทษวินัยต้องทำเป็นหนังสือในรูปแบบของคำสั่ง โดยต้องระบุชื่อ ตำแหน่งและสังกัดของผู้ถูกลงโทษ

การกระทำที่เป็นความผิดวินัย ฐานความผิดและข้อกำหนดของข้อบังคับที่กำหนดว่าเป็น ความผิด ระดับโทษ บทบัญญัติของกฎหมาย และข้อบังคับที่ให้อำนาจผู้สั่งลงโทษ รวมทั้ง สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่ง และการฟ้องคดีปกครองไว้ด้วย รูปแบบคำสั่งมีสาระดังนี้

- (๑) ชื่อคำสั่ง
- (๒) ชื่อ ตำแหน่ง และสังกัดของผู้ถูกลงโทษ
- (๓) มูลเหตุแห่งการสอบสวน
- (๔) ผลการสอบสวน การกระทำที่เป็นความผิด ฐานความผิด และ บทบัญญัติของกฎหมาย
- (๕) บทบัญญัติที่ให้อำนาจผู้สั่งลงโทษ
- (๖) ระดับโทษ
- (๗) การแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและสิทธิในการฟ้องคดี ปกครอง
- (๘) กำหนดเวลาการลงโทษ
- (๙) ชื่อผู้ออกคำสั่งลงโทษ

ตัวอย่างคำสั่งลงโทษไม่ร้ายแรง



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ / ๒๕..

เรื่อง ภาคทัณฑ์ / ตัดเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วย นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ/ชั่วคราว(ส่วนงาน) ตำแหน่ง
 สังกัดภาควิชา/กอง..... คณะ/สำนัก/สถาบัน.....
 ได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐาน.....
 ตามข้อแห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.
 ๒๕๕๓ โดยมีกรณีกระทำผิดคือ.....

 ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรลงโทษภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือนจำนวน
 ร้อยละห้าเป็นเวลา.....เดือน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่า
 ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการ
 ดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๑๔ แห่ง
 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ
 การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนใน
 สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงให้ลงโทษภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน นาย/นาง/นางสาว
จำนวนร้อยละห้าเป็นเวลา.....เดือน

อนึ่งผู้ถูกลงโทษตามคำสั่งนี้มีสิทธิ์ที่จะอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์
 และร้องทุกข์ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง และภายหลังเมื่อคณะกรรมการ

อุทธรณ์และร้องทุกข์ ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้ว แต่เห็นว่ายังมีได้รับความเป็นธรรม ผู้ถูกลบโทษมีสิทธิที่จะฟ้องศาลปกครอง ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือน ๒๕.. เป็นต้นไป (เฉพาะโทษตัดเงินเดือน)

สั่ง ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ๒๕..

(ชื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ)

ตำแหน่ง.....



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ตัวอย่างคำสั่งลงโทษอย่างร้ายแรง



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ / ๒๕..

เรื่อง ปลด/ไล่ออกพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วย นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....
 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ/ชั่วคราว(ส่วนงาน) ตำแหน่ง
 สังกัดภาควิชา/กอง..... คณะ/สำนัก/สถาบัน.....
 ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน.....
 ตามข้อแห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.
 ๒๕๕๓โดยมีกรณีกระทำผิดคือ.....

ซึ่งได้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่พิจารณาแล้ว มีมติให้ลงโทษปลด/ไล่ออก

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติ ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่
/.....เมื่อวันที่..... จึงให้ลงโทษปลด/ไล่ออก นาย/นาง/นางสาว.....

อนึ่งผู้ถูกลงโทษตามคำสั่งนี้มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์
 และร้องทุกข์ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง และภายหลังเมื่อคณะกรรมการ
 อุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้ว แต่เห็นว่ายังมีได้รับความเป็นธรรม ผู้ถูก
 ลงโทษมีสิทธิที่จะฟ้องศาลปกครอง ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการพิจารณา
 อุทธรณ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕..

(ชื่อผู้มีอำนาจลงโทษ)

ตำแหน่ง.....

๗. การแจ้งคำสั่งลงโทษ

การแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษ เมื่อได้มีคำสั่งลงโทษแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งและ ส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบต่อไป ตามข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่า ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการ ดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๑๗ ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้ง คำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งสามารถแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบโดยตรงและให้ลงชื่อรับทราบ ด้วย หรือแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบทางไปรษณีย์ตอบรับ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษก็ได้

การแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๗.๑ เพื่อให้ผู้ถูกลงโทษทราบคำสั่งลงโทษและพิจารณาว่า คำสั่งเป็นธรรม และเหมาะสมหรือไม่ และ
- ๗.๒ แจ้งสิทธิในการขอคัดหรือตรวจรายงานการสอบสวนคัดหรือตรวจบันทึก ถ้อยคำพยานหรือเอกสารอื่น
- ๗.๓ แจ้งสิทธิการยื่นอุทธรณ์คำสั่ง
- ๗.๔ แจ้งสิทธิการฟ้องศาลปกครอง

ตัวอย่างการแจ้งคำสั่งลงโทษ



บันทึกข้อความ

(ชื่อส่วนงาน)

ส่วนงาน _____

ที่ _____ วันที่ _____

เรื่อง แจ้งคำสั่งและสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่ง _____

เรียน ชื่อผู้ถูกลงโทษ

๑. เพื่อทราบคำสั่ง.....(ชื่อส่วนงาน).....ที่...../ ๒๕.. ลงวันที่.....
เดือน.....พ.ศ. เรื่อง ตามที่แนบมาพร้อมนี้

๒. หากท่านพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านมิได้รับความเป็นธรรม หรือคำสั่ง
ดังกล่าว ยังไม่เหมาะสมท่านมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้ โดยทำหนังสือพร้อม
สำเนา ๑ ชุด เสนอต่อประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่
ท่านได้รับทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่งดังกล่าวในข้อ ๑.

ในการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ท่านมีสิทธิที่จะ

(๑) คัดหรือตรวจรายงานการสอบสวน

(๒) คัดหรือตรวจบันทึกถ้อยคำพยานหรือเอกสารอื่น ซึ่งกรณีนี้อยู่ในดุลย
พินิจของอธิการบดี/หัวหน้าส่วนงาน ที่จะอนุญาตหรือไม่ก็ได้

ภายหลังเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้ว แต่
ท่านเห็นว่ายังมิได้รับความเป็นธรรม ท่านมีสิทธิที่จะฟ้องศาลปกครอง ภายใน ๙๐ วันนับ
แต่วันที่ได้รับแจ้งการพิจารณาอุทธรณ์ ทั้งนี้ หากมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว ให้ติดต่อ.....(หน่วยงานที่ออกคำสั่ง).....

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ชื่อผู้ออกคำสั่ง)

ตำแหน่ง.....

๘. การรายงานการดำเนินการทางวินัย

การรายงานการดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย ให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม ตามข้อ ๑๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่งและการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดการรายงานการดำเนินการทางวินัยไว้ว่า

ข้อ ๑๘ เมื่อผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๔ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานพร้อมส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี

เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้วให้พิจารณาว่าการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการนั้นถูกต้องเหมาะสมแล้วหรือไม่ และให้มีอำนาจสั่งการให้ดำเนินการตามที่เห็นสมควร หากเห็นว่าได้ดำเนินการถูกต้องและเหมาะสมแล้ว หรือเมื่ออธิการบดีได้ดำเนินการตามหน้าที่ตามข้อบังคับนี้แล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีสภามหาวิทยาลัย เห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยโดยไม่เหมาะสมหรือเป็นธรรมจะมีมติให้ทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้ อธิการบดีสั่งการตามมติสภามหาวิทยาลัย และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ทบทวนการดำเนินการหรือสั่งการใหม่ประการใด ให้แจ้งผู้ถูกลงโทษทราบ และให้นำข้อ ๑๓ และข้อ ๑๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ตามข้อ ๑๘ ของข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจลงโทษเมื่อได้สั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ต้องรายงานการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดี หรือกรณีที่อธิการบดีได้ดำเนินการทางวินัยกับพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หรือได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัย ให้อธิการบดีรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการทางวินัย ให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม กระบวนการรายงานการดำเนินการทางวินัยแบ่งออกเป็น ๒ วิธี คือ วิธีการรายงาน และวิธีการพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย ดังนี้

๘.๑ ขั้นตอนการรายงาน มีดังนี้

๘.๑.๑ เมื่อคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้มีอำนาจลงโทษที่นอกเหนือจากนี้ ได้ดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงแล้ว โดยผลการดำเนินการ

ปรากฏว่า ได้สั่งงดโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือสั่งยุติเรื่อง ให้รายงาน อธิการบดี

๔.๑.๒ เมื่ออธิการบดีได้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว โดยผลการ ดำเนินการปรากฏว่า ได้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือเห็นว่าการกระทำยังไม่ถึงขั้น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้สั่งงดโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือสั่งยุติเรื่อง

๔.๑.๓ เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตาม (๑) หรือดำเนินการตาม (๒) แล้ว จะต้องรายงานการดำเนินการทางวินัย พร้อมส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว หรือไม่ สำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรงสภามหาวิทยาลัยได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) เป็นองค์คณะที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาตรวจสอบแทน เมื่อ พิจารณาแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบต่อไป

๔.๑.๔ เมื่อสภามหาวิทยาลัย หรือ กบม. ได้ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบ แล้ว และมีความเห็นดังนี้

๔.๑.๔.๑ เห็นว่า อธิการบดีได้ดำเนินการทางวินัยโดยถูกต้องและ เหมาะสม มีมติให้ความเห็นชอบการดำเนินการทางวินัย ถือว่าการรายงานการดำเนินการ ทางวินัยสิ้นสุด

๔.๑.๔.๒ เห็นว่า อธิการบดีได้ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ เหมาะสมหรือเป็นธรรมจะมีมติให้ทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้อง เหมาะสมก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้ อธิการบดีทบทวนการดำเนินการหรือสั่งการใหม่ตามมติ สภามหาวิทยาลัยต่อไป

๔.๒ การพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

๔.๒.๑ การพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

๔.๒.๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถูกต้องหรือไม่

๔.๒.๑.๒ การดำเนินการสอบสวนได้ดำเนินการโดยถูกต้อง ครบถ้วนตามขั้นตอนและกระบวนการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดแล้วหรือไม่ เช่น ได้มีการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบหรือไม่ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนแล้วหรือไม่ หรือได้มีการดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบและ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้โต้แย้งหรือคัดค้านแล้วหรือไม่ หรือการพิจารณาเสนอความเห็น

ของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง สอดคล้องกับพยานหลักฐานที่ได้รวบรวมเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งหรือไม่ เป็นต้น

๘.๒.๑.๓ ก่อนที่จะมีคำสั่งลงโทษ ได้ดำเนินการนำเสนอตามขั้นตอนหรือเงื่อนไขที่กฎหมาย หรือข้อบังคับกำหนดไว้หรือไม่ เช่น การลงโทษปลด หรือไล่งานพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน อธิการบดีจะต้องจะนำเสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน เป็นต้น

๘.๒.๑.๔ การสั่งลงโทษ ผู้สั่งลงโทษเป็นผู้มีอำนาจตามที่กฎหมาย หรือข้อบังคับกำหนดไว้หรือไม่

๘.๒.๑.๕ คำสั่งลงโทษ มีรูปแบบ สำคัญ การอ้างอิงกฎหมาย ครบถ้วนหรือไม่ เช่น ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ข้อกฎหมายที่อ้างอิงข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนการใช้ดุลยพินิจ เป็นต้น (ตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙)

๘.๒.๑.๖ มีการแจ้งคำสั่งลงโทษ และแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์ ตลอดจนสิทธิในการฟ้องคดีปกครองแล้วหรือไม่ หากไม่ได้แจ้งจะทำให้ระยะเวลาในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษขยายออกไปนานถึง ๑ ปี (ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙)

๘.๒.๒ การพิจารณาตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

๘.๒.๒.๑ พิจารณาพฤติกรรมการกระทำความผิดของผู้ถูกลงโทษจากพยานหลักฐานที่คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดจริงหรือไม่

๘.๒.๒.๒ พิจารณาฐานความผิดและองค์ประกอบของฐานความผิด สอดคล้องกับพฤติกรรมการกระทำความผิดของผู้ถูกลงโทษ หรือไม่

๘.๒.๒.๓ ตรวจสอบว่า พฤติกรรมการกระทำความผิดและฐานความผิดในลักษณะเดียวกันนี้ หรือใกล้เคียงกันนี้ มหาวิทยาลัย ก.พ.อ. หรือ ก.พ. เคยลงโทษอย่างไร และในระดับใด การลงโทษมีความเหมาะสมกับกรณีกระทำความผิดหรือไม่

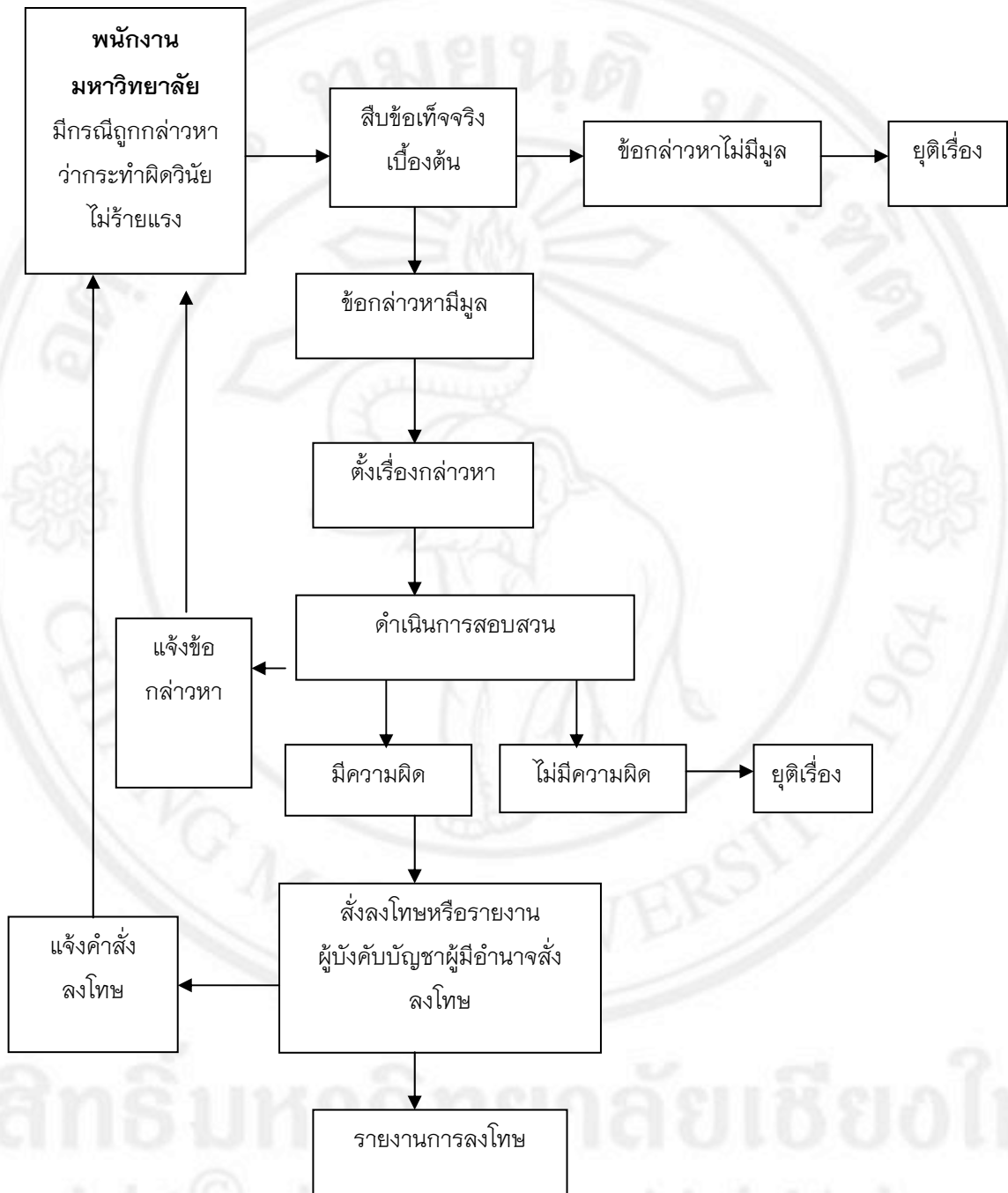
๘.๒.๒.๔ พิจารณาการลงโทษผู้กระทำความผิดในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางที่ได้กล่าวมาข้างต้นหรือไม่ หากเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวโดยครบถ้วนแล้ว จึงถือว่าการพิจารณาโทษของผู้สั่งลงโทษได้ใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสม และมีมาตรฐาน

๙. สรุปขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

๙.๑ การดำเนินการวินัยไม่ร้ายแรง มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- ๙.๑.๑ มีกรณีกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ๙.๑.๒ สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือพิจารณาตรวจสอบ ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งการ พร้อมทั้งเสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- ๙.๑.๓ ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน มีบันทึกแจ้งคำสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนทราบ และแจ้งผู้ถูกกล่าวหาเพื่อทราบและคัดค้านกรรมการสอบสวน
- ๙.๑.๔ คณะกรรมการสอบสวน ประชุมวางแผนทางการสอบสวน ดำเนินการรวบรวม พยานหลักฐาน กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา
- ๙.๑.๕ คณะกรรมการสอบสวนประชุมพิจารณาลงมติตามพยานหลักฐาน และจัดทำรายงานการสอบสวน
- ๙.๑.๖ เสนอรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- ๙.๑.๗ ผู้มีอำนาจลงโทษพิจารณาความผิด พิจารณาโทษ และมีคำสั่งลงโทษ และแจ้งคำสั่งลงโทษและสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบ
- ๙.๑.๘ รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี
- ๙.๑.๙ อธิการบดีเสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มอบอำนาจให้ดำเนินการแทน เมื่อดำเนินการแล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ
- ๙.๑.๑๐ เสนอผลการพิจารณาของ กบม. ต่อผู้บังคับบัญชา และแจ้งส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบหรือดำเนินการตามมติของ กบม. ต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง



๙.๒ การดำเนินการวินัยอย่างร้ายแรง มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๙.๒.๑ มีกรณีกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๙.๒.๒ ดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือพิจารณาตรวจสอบเรื่องข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อสั่งการ พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๙.๒.๓ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวน และแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและคัดค้านกรรมการสอบสวน

๙.๒.๔ คณะกรรมการสอบสวน ดำเนินการสอบสวนพิจารณาโดยการประชุมวงแนวทางการสอบสวน รวบรวม พยานหลักฐาน กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแจ้งข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อคัดค้านและแก้ข้อกล่าวหา

๙.๒.๕ คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาพยานหลักฐานแล้วลงมติ และจัดทำรายงานการสอบสวน

๙.๒.๖ เสนอรายงานการสอบสวนต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาสั่งการให้นำเสนอ ก.บ.

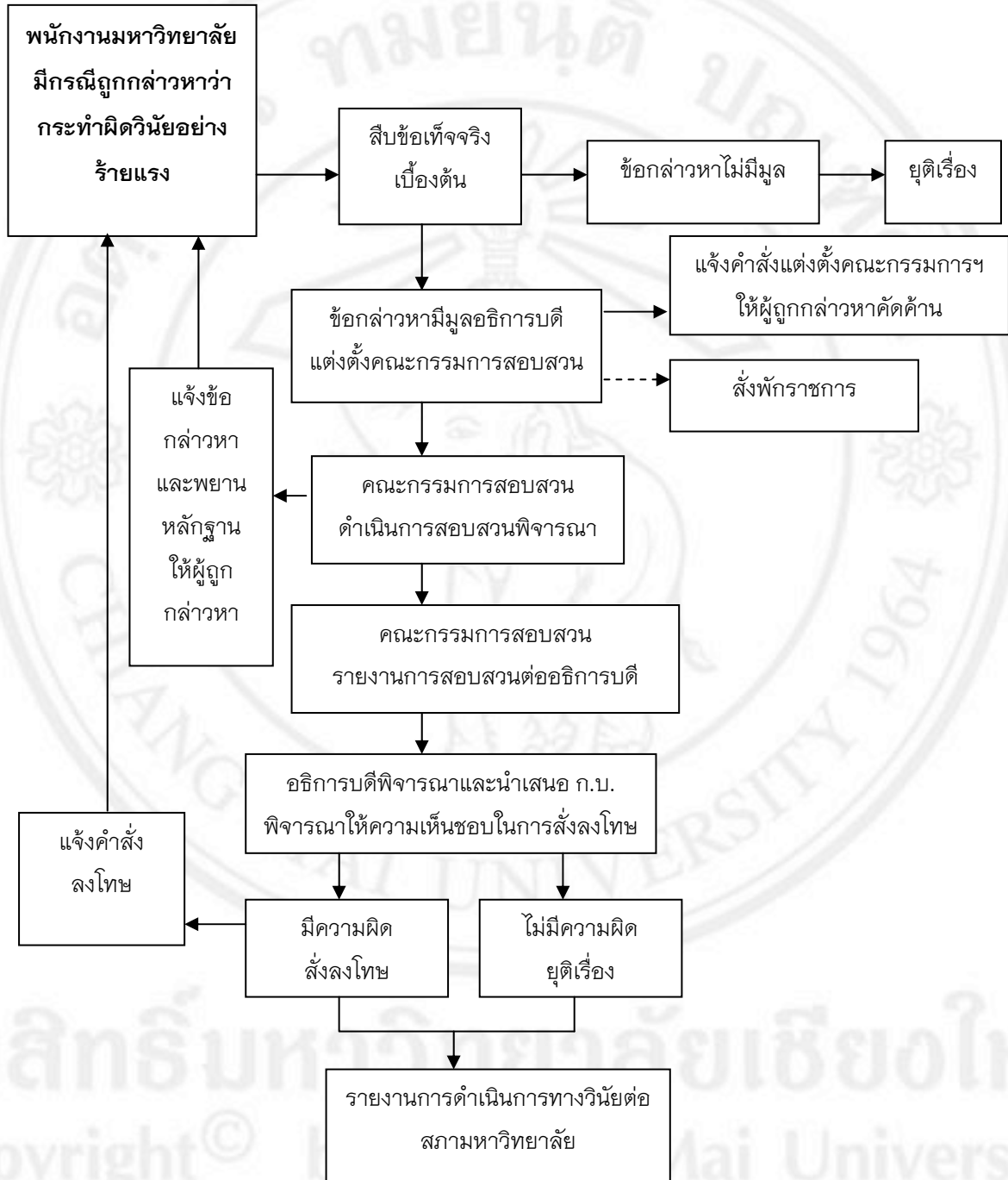
๙.๒.๗ เสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

๙.๒.๘ อธิการบดีมีคำสั่งลงโทษ แจ้งคำสั่งลงโทษและสิทธิการอุทธรณ์ให้ผู้ถูกลงโทษทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๙.๒.๙ รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อสภามหาวิทยาลัย

๙.๒.๑๐ เสนอผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี และแจ้งส่วนงานต้นสังกัดของผู้ถูกลงโทษทราบ และดำเนินการตามมติของสภามหาวิทยาลัย

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง



บทที่ ๔

การสั่งพักงานและการอุทธรณ์

๑. การสั่งพักงาน

การสั่งพักงานเป็นการดำเนินการระหว่างดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๕๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยกำหนดให้สั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานเป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การสั่งพักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ผู้มีอำนาจสั่งพักงาน

อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยในระหว่างการสอบสวนทางวินัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนตลอดระยะเวลาการสอบสวน

๑.๒ เงื่อนไขการสั่งพักงาน

การสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยจะกระทำได้เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

๑.๒.๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ และอธิการบดีพิจารณาเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่อาจเกิดการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

๑.๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีพฤติกรรมที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา

๑.๒.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาและได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุกเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

๑.๒.๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน และต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และอธิการบดีพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๓ เกณฑ์การสั่งพักงาน

การสั่งพักงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๓.๑ สั่งพักได้ตลอดเวลาที่มีการสอบสวนแต่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาการสอบสวนตามข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา เว้นแต่กรณีที่ถูกสั่งพักงานได้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์พิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักงาน

๑.๓.๒ กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี ถ้าจะสั่งพักงานให้สั่งพักทุกสำนวนและทุกคดี

๑.๓.๓ วันสั่งพักงานจะต้องสั่งในวันที่ยื่นคำสั่ง เว้นแต่

๑.๓.๓.๑ ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

๑.๓.๓.๒ ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักงานไว้แล้วถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ชอบหรือไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักตั้งแต่วันให้พักงานตามคำสั่งเดิมหรือตามวันที่ควรต้องพักงานในขณะที่ยื่นคำสั่งเดิม

๑.๓.๔ คำสั่งพักงานต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักงาน และเหตุที่สั่งให้พักงาน เมื่อได้มีคำสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพักงานแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบด้วย

๑.๔ ผลของการสั่งพักงาน

การสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใดให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๔.๑ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจลงโทษสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี

๑.๔.๒ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงาน ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม แล้วให้ผู้มีอำนาจลงโทษสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

๑.๔.๓ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้วแต่กรณีและได้พ้นจากงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลแล้ว ก็ให้ผู้มีอำนาจลงโทษสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับความผิด

๑.๔.๔ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจลงโทษสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด แล้วสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานตามเหตุอื่นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน

๑.๔.๕ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงาน ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน

๑.๔.๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้วแต่กรณีและได้พ้นจากงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลแล้ว ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

๑.๔.๗ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากงานตามเหตุอื่น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน

๑.๕ เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน

การจ่ายเงินเดือนให้กับผู้ถูกสั่งพักงานให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๕.๑ ให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนผู้ถูกสั่งพักงาน ตั้งแต่วันให้พักงานเป็นต้นไป

๑.๕.๒ กรณีที่ผู้ถูกสั่งพักงานได้ปฏิบัติงานล่วงเลยวันให้พักงานเพราะมิได้รับทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายเงินเดือนให้ถึงวันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งนั้น

๑.๕.๓ เงินเดือนระหว่างพักงานเมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุดให้ดำเนินการดังนี้

๑.๕.๓.๑ ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำผิดวินัยให้จ่ายให้
เต็ม

๑.๕.๓.๒ ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
ให้จ่ายไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักงาน

๑.๕.๓.๓ ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงมิให้จ่าย

๑.๕.๓.๔ กรณีผู้ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้
อธิการบดีพิจารณาวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือไม่จ่าย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตัวอย่างคำสั่งพนักงาน



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ /

เรื่อง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยพนักงาน

ด้วย นาย/นาง.....พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ/
ชั่วคราว ตำแหน่ง.....เลขที่ประจำตำแหน่งรับเงินเดือน
ขั้นบาท สังกัดภาควิชา/กองคณะ/สถาบัน/สำนัก.....
มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนใน
เรื่อง.....
และมีเหตุให้พนักงานได้คือ.....ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอ
ความเห็น.....

อธิการบดีพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่า
ด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับข้อ ๖ แห่งประกาศมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ เรื่อง การสั่งพนักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ นาย/
นาง/.....พนักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. เป็นต้นไป

อนึ่ง หากผู้ถูกสั่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในกรณีดังกล่าว ก็มีสิทธิ
ที่จะร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ถัดจาก
วันได้รับคำสั่งนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน.....พ.ศ.

(.....)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตัวอย่างคำสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ /

เรื่อง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยกลับเข้าปฏิบัติงาน

ตามคำสั่งที่...../..... ลงวันที่.....เดือน.....

พ.ศ. สั่งให้นาย/นาง.....พนักงาน

มหาวิทยาลัยประจำ/ชั่วคราว ตำแหน่ง.....เลขที่ประจำตำแหน่งรับ

เงินเดือน.....บาท สังกัดภาควิชา/กองคณะ/

สถาบัน/สำนัก.....พักงาน ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การสอบสวนพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่า นาย/นาง.....

มิได้กระทำความผิดวินัย/กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีจะต้องออกจากงานด้วยเหตุ

ใด ๆ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่า

ด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับข้อ ๑๑ แห่งประกาศมหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ เรื่อง การสั่งพักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ นาย/

นาง.....กลับเข้าปฏิบัติงานและให้ดำรงตำแหน่งเลขที่.....สังกัดภาควิชา/

กองคณะ/สถาบัน/สำนัก.....โดยให้

ได้รับเงินเดือน.....บาท

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน..... พ.ศ.

(.....)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๒. การอุทธรณ์โทษทางวินัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกลงโทษทางวินัยมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) มีองค์ประกอบ อำนาจและหน้าที่ และกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ดังนี้

๒.๑ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เรียกโดยย่อว่า ก.อ.ร. มีองค์ประกอบดังนี้

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัย มอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ๑ คน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ ๑ คน รวม ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ๑ คน และข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ๑ คน รวม ๒ คน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยซึ่งเลือกมาจากผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยและเคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หรือคณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เทียบเท่าคณะและพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี รวม ๓ คน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านบริหารงานองค์กร ซึ่งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ด้านละ ๑ คน รวม ๓ คน เป็นกรรมการ

(๖) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าว เป็น กรรมการและเลขานุการ

อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรในสังกัดมหาวิทยาลัยจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

๒.๒ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๑ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คณะหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องให้ผู้ร้องทุกข์ถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใด ๆ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีการปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อตน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้อธิการบดีสั่งการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และให้ถือว่าสิ้นสุด

องค์ประกอบ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๑ มีมติให้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเริ่มใช้บังคับเมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑ ซึ่งในข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๒.๓ การอุทธรณ์

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มีสิทธิอุทธรณ์ตามหลักเกณฑ์วิธีการอุทธรณ์ตามข้อ ๖๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และวิธีการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๒.๓.๑ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์

ตัดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก

๒.๓.๒ กรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ ให้ทายาทผู้มีสิทธิรับเงินสวัสดิการ หรือบำเหน็จตกทอดของผู้นั้น เป็นผู้ใช้สิทธิอุทธรณ์แทน

๒.๓.๓ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์สามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นทำการอุทธรณ์แทนได้ด้วยเหตุดังนี้

๒.๓.๓.๑ เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้

๒.๓.๓.๒ อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลา

๒.๓.๓.๓ มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่ ก.อ.ร. เห็นสมควร

๒.๓.๔ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.อ.ร. โดยใช้ถ้อยคำสุภาพ

๒.๓.๕ แบบหนังสืออุทธรณ์ มีสาระสำคัญดังนี้

๒.๓.๕.๑ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อของผู้อุทธรณ์

๒.๓.๕.๒ คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง

๒.๓.๕.๓ ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

๒.๓.๕.๔ คำขอของผู้อุทธรณ์

๒.๓.๕.๕ ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์ หรือทายาท หรือผู้ได้รับมอบหมายให้อุทธรณ์แทน

๒.๓.๖ ระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์ต้องยื่นภายในกำหนดเวลา ดังนี้

๒.๓.๖.๑ ให้ยื่นอุทธรณ์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งลงโทษ

๒.๓.๖.๒ กรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ ให้ทายาทยื่นอุทธรณ์ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

๒.๓.๗ วิธีการยื่นหนังสืออุทธรณ์ ให้ยื่นต่อหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้างานบริหารและธุรการของส่วนงานที่ผู้อุทธรณ์สังกัด หรือนิติกรสังกัดกองกฎหมายที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรืออาจยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับก็ได้

๒.๓.๘ กรณีที่ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์ได้ มีดังนี้

๒.๓.๘.๑ ผู้อุทธรณ์มิใช่เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์

๒.๓.๘.๒ เป็นอุทธรณ์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์

๒.๓.๘.๓ เป็นเรื่องที่ได้เคยมีการอุทธรณ์และได้มีคำวินิจฉัยถึง

ที่สุดแล้ว

๒.๓.๘.๔ เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามที่มี

คำสั่งให้แก้ไข และ ก.อ.ร. ได้วินิจฉัยไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณาแล้ว

๒.๓.๙ การถอนอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์สามารถขอถอนอุทธรณ์ได้โดยทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ ก่อนที่ ก.อ.ร. จะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์

๒.๓.๑๐ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ก.อ.ร. จะมีคำวินิจฉัย ดังนี้

๒.๓.๑๐.๑ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระดับโทษเหมาะสมแล้ว จะมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

๒.๓.๑๐.๒ ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมายและผู้อุทธรณ์ควรได้รับโทษเบาลง จะมีคำวินิจฉัยให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง แต่ถ้าเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะลดโทษต่ำกว่าปลดออกไม่ได้

๒.๓.๑๐.๓ ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย แต่เห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดทางวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย จะมีคำวินิจฉัยให้ยกโทษ

๒.๓.๑๐.๔ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะมีคำวินิจฉัยให้เพิกถอนคำสั่ง และให้ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

๒.๓.๑๐.๕ ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม จะมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

การพิจารณาวินิจฉัยของ ก.อ.ร. ไม่มีอำนาจในการเพิ่มโทษ

ตัวอย่างหนังสือขออนุทธรณ์

ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขออนุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

เรียน ประธานกรรมการอนุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) นามสกุล.....

พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งสังกัดงาน.....

กอง/ภาควิชา/สำนักวิชาส่วนงาน

มีความประสงค์ขออนุทธรณ์คำสั่งลงโทษ (ระบุโทษไล่ออก/ปลดออก/ตัดเงินเดือน/ภาคทัณฑ์)
ฐาน.....ตามข้อ.....

ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กรณี.....

ตามคำสั่งของ.....ที่ลงวันที่

โดยมีรายละเอียดข้อเท็จจริงและขออนุทธรณ์ ดังนี้.....(การกระทำ

ทั้งหลายที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ ให้เห็น
ว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร)

ผู้อุทธรณ์มีคำขอ ดังนี้ (ระบุวัตถุประสงค์หรือความต้องการของผู้อุทธรณ์)

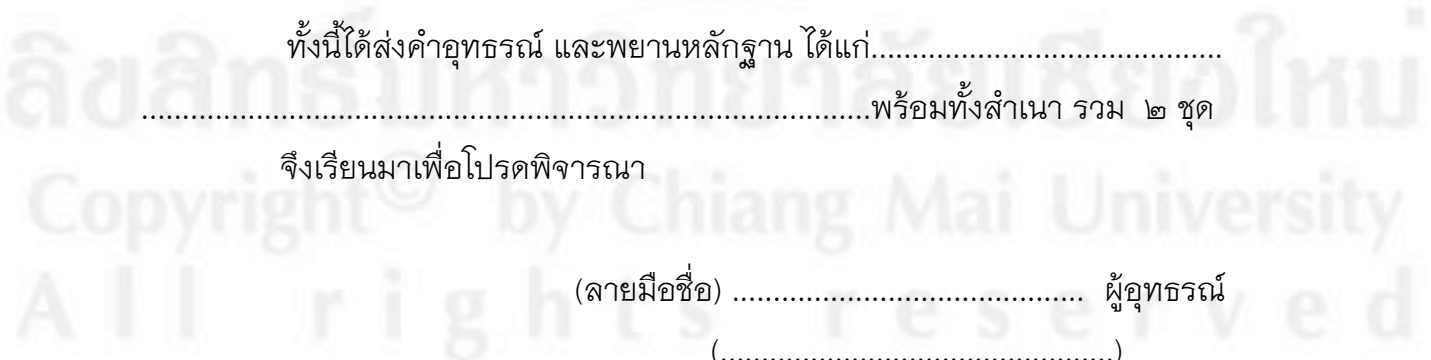
ทั้งนี้ได้ส่งคำอุทธรณ์ และพยานหลักฐาน ได้แก่.....

พร้อมทั้งสำเนา รวม ๒ ชุด

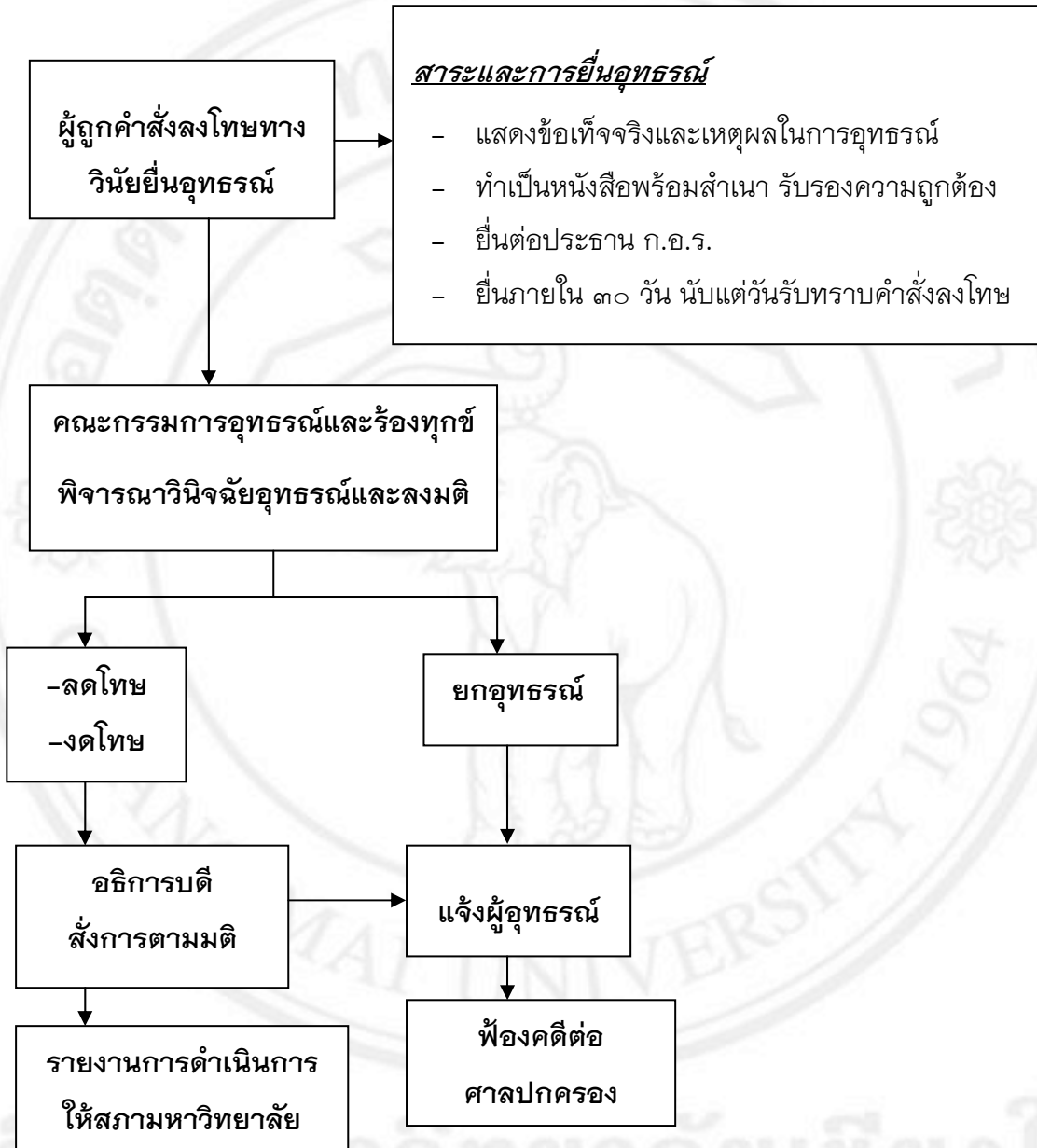
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลายมือชื่อ) ผู้อุทธรณ์

(.....)



แผนภูมิแสดงกระบวนการอุทธรณ์



แผนภูมิแสดงกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

