



การอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการศึกษาแนวทางการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ทำให้สามารถมองภาพการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของระบบราชการซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบชัดเจนและเป็นธรรมสามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงและสิทธิเสรีภาพของบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรนำหลักเกณฑ์และแนวทางการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งได้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มาศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระบบการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและระบบการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งปรับเปลี่ยนจากระบบราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนฐานะจากการเป็นข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยว่า ระบบการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการที่ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐดังกล่าวจะสามารถสร้างหลักประกันความมั่นคง เป็นธรรมและสามารถเป็นหลักประกันสิทธิเสรีภาพของข้าราชการที่ถูกปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งถูกลงโทษทางวินัยมากน้อยเพียงใด

3.1 ลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ก่อนที่จะศึกษาลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผู้วิจัยมีความเห็นว่าน่าจะจะได้ศึกษาถึงพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.1.1 พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยฉบับนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 16 (1) ถึง (7) และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยให้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลรวมถึงระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตามมาตรา 18(10) คือ

¹ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541

มาตรา 16 กำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัยซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย และประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัย 4 คน เลือกจากคณบดี 1 คน จากผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ 1 คน จากกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19(3) 1 คน และกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19(4) 1 คน
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัย 2 คน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ 1 คน และพนักงานอื่นซึ่งมิใช่คณาจารย์ 1 คน
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตาม (2) (3) และ (4) โดยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 2 คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของทบวงมหาวิทยาลัย
- (7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน ได้แก่ นายกสภามหาวิทยาลัยเก่า 1 คน และเลือกจากนักศึกษาเก่าที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย 1 คน

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) และ(6) คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการเลือก หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตาม (3) (4) และ (7) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัย เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

มาตรา 18 (10) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและ โดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจางาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยฉบับนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 14 (1) ถึง (5) และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยให้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมถึงระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตามมาตรา 16(9) คือ

มาตรา 14 ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนห้าคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคนซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกและในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนสี่คน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีหนึ่งคนเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

¹ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533

มาตรา 16 (9) สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยรวมถึงระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน และลูกจ้าง

(3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยฉบับนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 15 (1) ถึง (6) และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยให้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมถึงวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตามมาตรา 17 (10) คือ

มาตรา 15 ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัยซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อธิการบดี และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชาสถาบัน หรือศูนย์
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ
- (4) (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

¹ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541

การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยตาม (1) และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

มาตรา 17 (10) สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยรวมถึงวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยฉบับนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 14 (1) ถึง (5) และกำหนดอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ให้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมถึงวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตามมาตรา 16 (9) คือ

มาตรา 14 ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคนซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคใต้จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอแต่งตั้ง

¹ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

มาตรา 16 (9) สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

จากพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐข้างต้น จะเห็นได้ว่าทุกมหาวิทยาลัยยึดหลักการเดียวกันคือ กำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรปกครองสูงสุดในการวางนโยบายให้สอดคล้องหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะประกอบด้วยบุคคลที่มาจากภายนอกมหาวิทยาลัย และภายในมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนที่พระราชบัญญัติจัดตั้งของแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด สามารถเปรียบเทียบได้ดังนี้

1. นายกสภามหาวิทยาลัย จะมาจากการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก
2. กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

ก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง คือ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย และประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

ข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่งคือ อธิการบดี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ค. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง คือ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

ง. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง คือ อธิการบดี

3. กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนผู้บริหารและหรือผู้แทนสภาวิชาการ

ก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คนมาจากคณบดี 1 คน ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ 1 คน จากกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19(3) 1 คน และกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19(4) 1 คน

ข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคนเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ

ค. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคนเลือกจากรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์

ง. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคนเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ

4. กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ

ก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำจำนวนสองคนเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ 1 คน และพนักงานอื่นที่มีใช้คณาจารย์ 1 คน

ข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำจำนวน 5 คน เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ

ค. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำจำนวน 3 คน เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ

ง. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำจำนวน 3 คน เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ

5. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมาจากการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเก้าคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) โดยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน

ข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกและในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนสี่คน

ค. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ(4)

ง. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคใต้จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอแต่งตั้ง

6. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

ก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของทบวงมหาวิทยาลัย

ข. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

7. กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทศิษย์เก่า

มีเพียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเพียงแห่งเดียวที่กำหนดให้มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคนมาจากนายกสมาคมศิษย์เก่าหนึ่งคน และเลือกจากนักศึกษาเก่าที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหนึ่งคน

เมื่อเราได้พิจารณาถึงองค์ประกอบ และที่มาของกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ควรที่จะได้มีการพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์การที่มีอำนาจสูงสุดในการวางนโยบายให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้โดยอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อพิจารณาแต่ละมหาวิทยาลัยจะพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกำหนดไว้ใน มาตรา 18(10) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกำหนดไว้ในมาตรา 16(9) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกำหนดไว้ในมาตรา 17(10) และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์กำหนดไว้ในมาตรา 16(9) โดยสรุปหลักการได้ว่า “กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่น การบรรจุแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัยการลงโทษ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

หลังจากที่ได้ศึกษาองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ทำให้เห็นว่าอำนาจหน้าที่หนึ่งของสภามหาวิทยาลัยคือ การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ดังนั้น เพื่อจะทำให้เข้าใจในรายละเอียดของลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรนำข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ตราข้อบังคับดังกล่าวขึ้นไว้มาประกอบการพิจารณาในส่วนต่อจากนี้

3.1.2 ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18(10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่า¹

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้²

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย³

- (1) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน เป็นกรรมการและที่ปรึกษา
- (3) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนพนักงานประจำที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านบริหารงานบุคคล 1 คน และผู้แทนสภาคณาจารย์และพนักงาน 1 คน เป็นกรรมการ
- (6) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (7) หัวหน้าส่วนงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้อธิการบดีเลือกกรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน เป็นรองประธานกรรมการ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 3

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 5

อธิการบดีอาจแต่งตั้งพนักงานประจำที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้¹

- (1) ตามข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล
- (2) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้าง โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (3) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (4) ศึกษาวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (5) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (6) รายงานผลการดำเนินการต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล
- (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (8) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 กำหนดไว้ว่า²

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้³

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย⁴

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 7

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 3

⁴ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 5

(3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ

(4) ผู้แทนสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(5) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(6) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(7) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(8) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ การได้มาซึ่งบุคคลเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้¹

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (2) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (3) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล
- (6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (7) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 7

การกระทำใด ๆ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณจะต้องผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยด้วย

3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่า¹

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้²

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้³

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
- (4) ผู้แทนสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (6) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (7) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการการได้มาซึ่งบุคคลเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ข้อ 3

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ข้อ 5

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้¹

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
 - (2) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
 - (3) ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
 - (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคล
 - (6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
 - (7) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย
- การกระทำใด ๆ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณจะต้องผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยด้วย

3.1.3 ลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัย

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ตามนัยข้อ 29 ถึงข้อ 48 โดยแยกเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงซึ่งปรากฏตามข้อ 29 ถึงข้อ 40 ดังนี้²

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ข้อ 7

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 หมวด 6 วินัยและการรักษา

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ ความอดุสาหะ วิริยะภาพเต็มสติกำลังของตนด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ โดยอาการอันงดงามที่สุดที่จะพึงมีหนทางจักเป็นไปได้

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการ กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยา และมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหา ประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้ประโยชน์ที่มิควร ได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็น การขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 40 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติก่อให้เกิดชื่อเสียงเสียหาย แก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อ 41 คือ

ข้อ 41 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็น การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง¹

- (1) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสิบวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (2) ทุจริตต่อหน้าที่
- (3) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (4) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในหมวด 8 ข้อ 55 ถึงข้อ 62 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และยังกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหาร และคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านวิชาการ และกำหนดสิทธิการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และผลภายหลังการสั่งการของ คำอุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนี้

ข้อ 55 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วย²

- (1) ประธานซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
- (2) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ จำนวนสามคน
- (3) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานของมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (2) และ (3) เลือกจากบุคคลภายนอกจำนวน สามคนให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ แต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคน ประธานและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และจะดำรงตำแหน่งสอง

วาระติดต่อกันไม่ได้

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 หมวด 6 วินัยและการรักษา วินัย ข้อ 41

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 หมวด 8 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อ 55

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธาน หรือเลือกกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง เว้นแต่วาระกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันไม่ต้องดำเนินการเลือกก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานและเลือกกรรมการใหม่ ให้ประธานและกรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานและเลือกกรรมการใหม่

ในกรณีที่กรรมการตาม (2) พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารที่กำหนดไว้ใน (2) หรือกรรมการตาม (3) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการตาม (2) (3) และ (4) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 56 คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ตัดเงินเดือน บำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์ และพิจารณาร้องทุกข์

แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์¹

นอกจากข้อ 55 และข้อ 56 แห่งข้อบังคับนี้ที่ได้กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แล้ว ยังได้กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหาร และคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านวิชาการ ดังนี้

ข้อ 58 ให้มีคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหาร ประกอบด้วย²

- (1) ประธานอนุกรรมการ เลือกจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือผู้ที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์ด้านบริหาร

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 หมวด 8 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อ 56

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 หมวด 8 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อ 58

- (2) อนุกรรมการเลือกจากพนักงานตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา จำนวนหนึ่งคน และเลือกจากคณะกรรมการ จำนวนหนึ่งคน
- (3) อนุกรรมการเลือกจากสมาชิกสภาคณาจารย์และพนักงาน จำนวนหนึ่งคน
- (4) อนุกรรมการเลือกจากพนักงานซึ่งมิใช่อาจารย์และไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวนสองคนและเลือกจากอาจารย์ซึ่งไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจำนวนหนึ่งคน

และให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- (1) ประธานอนุกรรมการ เลือกจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือผู้ที่คณะกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์ด้านวิชาการ
- (2) อนุกรรมการเลือกจากสภาวิชาการ จำนวนสองคน
- (3) อนุกรรมการเลือกจากสมาชิกสภาคณาจารย์และพนักงาน จำนวนหนึ่งคน
- (4) อนุกรรมการเลือกจากพนักงานซึ่งเป็นอาจารย์และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจำนวนสามคน

ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี แต่จะดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันไม่ได้

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการเลือกหรือแต่งตั้งประธานอนุกรรมการ หรือเลือกอนุกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงเว้นแต่วาระอนุกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ไม่ต้องดำเนินการเลือกก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับเลือกหรือแต่งตั้งเป็นประธานอนุกรรมการ หรือผู้ได้รับเลือกเป็นอนุกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้เลือกหรือแต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรือเลือกอนุกรรมการใหม่ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้เลือกหรือแต่งตั้งประธานอนุกรรมการ หรือเลือกอนุกรรมการใหม่ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เสนอ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ซึ่งข้อบังคับนี้ได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ทางด้านบริหาร และคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ทางด้านวิชาการ ไว้ดังนี้¹

ข้อ 59 คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารมีหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกตัดเงินเดือน บำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์ และพิจารณาเรื่องทุกข์อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 หมวด 8 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อ 59

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านวิชาการ มีหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ผลงานด้าน วิชาการและเรื่องอื่นตามที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

ส่วนในเรื่องสิทธิอุทธรณ์ และสิทธิในการร้องทุกข์นั้นข้อบังคับได้กำหนดไว้ข้อ 61 และ ข้อ 62 ¹

ข้อ 61 พนักงานของมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จ ความชอบหรือตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับ ตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งหนังสืออุทธรณ์ให้ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณาแล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ และให้ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งหนังสืออุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ด้านบริหาร เพื่อพิจารณาแล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์ กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความในข้อ 48 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(3) กรณีอธิการบดีถูกลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัย พิจารณาวินิจฉัยประการใดแล้ว ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 6 วินัย และการรักษาวินัย ตามนัยข้อ 28 ถึงข้อ 46 โดยแยกเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงซึ่งปรากฏ ตามข้อ 28 ถึงข้อ 40 ดังนี้ ²

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 หมวด 8 การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ข้อ 61 , 62

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 หมวด 8 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 28 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย รมณ์กระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ร้ายเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

และได้กำหนดกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ในข้อ 44 คือ

ข้อ 44 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

การอุทธรณ์

ในเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2534 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 9 ข้อ 55 ดังนี้

ข้อ 55 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชานั้นหรือคณะกรรมการผู้ได้รับคำอุทธรณ์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิทธิการอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 คือ

1. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้ผู้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

2. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งการตามมติคณะกรรมการและให้เป็นที่ยุติ

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 7 วินัย และการรักษาวินัย ตามนัยข้อ 33 ถึงข้อ 51 โดยแยกเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงซึ่งปรากฏตามข้อ 33 ถึงข้อ 45 ดังนี้

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการกำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 40 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 41 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ร้ายเจตต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ 42 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ 43 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ 44 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ 45 ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

และได้กำหนดกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ในข้อ 49 คือ

ข้อ 49 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การอุทธรณ์

ในเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2544 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 10 ข้อ 60 ดังนี้

ข้อ 60 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งเมื่อผู้บังคับบัญชานั้นหรือคณะกรรมการผู้ได้รับคำอุทธรณ์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิทธิการอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 คือ

1. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

2. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งการตามมติคณะกรรมการและให้เป็นที่ยุติ

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 6 วินัย และการรักษาวินัย ตามนัยข้อ 28 ถึงข้อ 40 โดยแยกเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงซึ่งปรากฏตามข้อ 28 ถึงข้อ 40 ดังนี้

ข้อ 28 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ร้ายเจตต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทหรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

และได้กำหนดกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ในข้อ 44 คือ

ข้อ 44 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การอุทธรณ์

ในเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2544 ได้กำหนดลักษณะกฎหมายว่าด้วยวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ในหมวด 9 ข้อ 55 ดังนี้

ข้อ 55 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งเมื่อผู้บังคับบัญชานั้นหรือคณะกรรมการผู้ได้รับคำอุทธรณ์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิทธิการอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยด้วยลักษณะที่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 คือ

1. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้ผู้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยลำดับ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

2. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งการตามมติคณะกรรมการและให้เป็นที่ยุติ

3.2 ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย คือ¹

3.2.1 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คือ

ข้อ 10 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 3 ประเภท ดังนี้

(1) พนักงานแบบไม่ประจำ ได้แก่

ก. พนักงานทดลองงาน

ข. พนักงานไม่ประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา

(2) พนักงานแบบประจำ ได้แก่

ก. พนักงานทดลองงาน

ข. พนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา

ค. พนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

(3) ลูกจ้างหมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะช่วงระยะเวลา ได้แก่

ก. ลูกจ้างทดลองงาน

ข. ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

3.2.2 ผู้บังคับบัญชา คือ

ข้อ 11 (ข) ตำแหน่งบริหาร ได้แก่

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนักของหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(4) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

(5) หัวหน้าส่วนงานในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ และสำนักงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(6) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

3.2.3 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี หากพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลแล้วหมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของพนักงานมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติการตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

3.2.4 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน เป็นกรรมการและที่ปรึกษา
- (3) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนพนักงานประจำที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านบริหารงานบุคคล 1 คน และผู้แทนสภาคณาจารย์และพนักงาน 1 คนเป็นกรรมการ
- (6) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ
- (7) หัวหน้าส่วนงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการให้อธิการบดีเลือกกรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน เป็น รองประธานกรรมการ

อธิการบดีอาจแต่งตั้งพนักงานประจำที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ 6 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (1) ตามข้อบังคับ
- (2) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการ ของพนักงานและลูกจ้าง โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

- (3) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ หนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และ กำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (4) ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (5) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล
- (6) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการ
- (8) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

3.2.5 สภามหาวิทยาลัย

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นถึงองค์ประกอบและอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย แล้ว จึงเห็นได้ว่าสภามหาวิทยาลัยก็เป็นผู้มีหน้าที่รักษาวินัยด้วย

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย คือ ¹

3.2.1 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คือ

ข้อ 9 ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) พนักงาน
- (2) ลูกจ้าง

3.2.2 ผู้บังคับบัญชา คือ

ข้อ 19 (ค) สายบริหารวิชาการตำแหน่งบริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533

- (3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนักวิชา รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์
- (4) หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย
- (5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3.2.3 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หากพิเคราะห์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วย การบริหารงานบุคคลแล้วหมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของพนักงานมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติการตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

3.2.4 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ¹

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวนเป็นกรรมการ
- (4) ผู้แทนสภาวิชาการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (6) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (7) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 5

หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา
สถาบัน ศูนย์ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(8) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ
ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกอง หรือ
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
การได้มาซึ่งบุคคล เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงาน
บุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะ
ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้¹

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (2) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อ
ประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (3) ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคล
- (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจ
และหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (7) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

3.2.5 สภามหาวิทยาลัย

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นถึงองค์ประกอบและอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
แล้ว จึงเห็นได้ว่าสภามหาวิทยาลัยก็เป็นผู้มีหน้าที่รักษาวินัยด้วย

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544
ได้กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย คือ²

3.2.1 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คือ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 7

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

ข้อ 9 ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) พนักงาน
- (2) ลูกจ้าง

3.2.2 ผู้บังคับบัญชา คือ

ข้อ 19 (ค) สายบริหารวิชาการตำแหน่งบริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์
- (3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนักวิชา รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์
- (4) หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย
- (5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3.2.3 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หากพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลแล้วหมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของพนักงานมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติการตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

3.2.4 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ¹

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 4 คน เป็นกรรมการ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ข้อ 5

- (4) ผู้แทนสภาวิชาการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (6) ผู้แทนพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (7) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสำนักวิชา ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

(8) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการการได้มาซึ่งบุคคล เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้¹

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (2) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (3) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (7) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 7

3.2.5 สภามหาวิทยาลัย

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นถึงองค์ประกอบและอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยแล้ว จึงเห็นได้ว่าสภามหาวิทยาลัยก็เป็นผู้มีหน้าที่รักษาวินัยด้วย

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

ได้กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รักษาวินัย คือ

3.2.1 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คือ

ข้อ 9 ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) พนักงาน

(2) ลูกจ้าง

3.2.2 ผู้บังคับบัญชา คือ

ข้อ 14 (ค) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(4) หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย

(5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3.2.3 องค์กากลางบริหารงานบุคคล

องค์กากลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ หากพิเคราะห์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลแล้วหมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของพนักงานมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติการตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

3.2.4 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ 5 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
- (4) ผู้แทนสภาวิชาการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (5) ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- (6) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (8) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้¹

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (2) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (3) ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (4) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (7) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ข้อ 7

3.2.5 สภามหาวิทยาลัย

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นถึงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยแล้ว จึงเห็นได้ว่าสภามหาวิทยาลัยก็เป็นผู้มีหน้าที่รักษาวินัยด้วย

3.3 ฐานความผิดทางวินัย

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 กำหนดฐานความผิดทางวินัยไว้ดังนี้¹

3.3.1 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(1) สุภาพเรียบร้อย

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่ เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(2) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระวังระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(3) ไม่รายงานเท็จ

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

3.3.2 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(1) รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

3.3.3 วินัยต่อตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอดสาหะวีระยะภาพเต็มสติกำลังของตนด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จโดยอาการอันงดงามที่สุดที่จะพึงมีหนทางจักเป็นไปได้

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการกำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(4) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(5) ปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

(6) ซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่ประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือมหาวิทยาลัย

ข้อ 40 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

3.3.4 วินัยของผู้บังคับบัญชา

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 42 ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและคุณธรรมตระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 กำหนดฐานความผิดทางวินัยไว้ ดังนี้¹

3.3.1 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(1) สุภาพเรียบร้อย

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) ไม่รายงานเท็จ

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

3.3.2 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(1) รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

3.3.3 วินัยต่อตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 28 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการกำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

(5) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(6) ปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

(7) ซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

(8) ไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน บริษัท

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้างเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

(9) ไม่ประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือมหาวิทยาลัย

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

3.3.4 วินัยของผู้บังคับบัญชา

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 กำหนดฐานความผิดทางวินัยไว้ ดังนี้¹

3.3.1 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(1) สุภาพเรียบร้อย

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) ไม่รายงานเท็จ

ข้อ 41 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542

3.3.2 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(1) รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ข้อ 40 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

3.3.3 วินัยต่อตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการกำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่องจากเหตุจำเป็น ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

(5) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(6) ปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

(7) ซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 42 พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

(8) ไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน บริษัท

ข้อ 43 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้างเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

(9) ไม่ประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือมหาวิทยาลัย

ข้อ 44 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

3.3.4 วินัยของผู้บังคับบัญชา

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 45 ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

จ. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 กำหนดฐานความผิดทางวินัยไว้ ดังนี้¹

3.3.1 วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(1) สุภาพเรียบร้อย

ข้อ 29 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) ไม่รายงานเท็จ

ข้อ 36 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

3.3.2 วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(1) รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ข้อ 35 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

3.3.3 วินัยต่อตำแหน่งและหน้าที่ตนเอง

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 28 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ

(2) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(3) ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 31 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(4) อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 32 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่คณะกรรมการกำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

(5) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 33 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(6) ปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพ

ข้อ 34 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนตามที่คณะกรรมการกำหนด

(7) ซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 37 พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

(8) ไม่เป็นตัวละครทำการในห้างหุ้นส่วน บริษัท

ข้อ 38 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นตัวละครทำการในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้างเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

(9) ไม่ประพฤติเสื่อมเสียชื่อเสียงแก่นตนเองหรือมหาวิทยาลัย

ข้อ 39 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่นตนเองหรือแก่นชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

3.3.4 วินัยของผู้บังคับบัญชา

(1) รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

3.4 การดำเนินการทางวินัย

3.4.1 กรณีผิดวินัยร้ายแรง

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541¹

ข้อ 46 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

กรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาดำเนินการทางวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 46

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

2534 ¹

ข้อ 49 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ²

ข้อ 49 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ³

ข้อ 49 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ข้อ 49

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ข้อ 49

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ข้อ 49

3.4.2 กรณีผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541¹

ข้อ 45 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความผิดอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534²

ข้อ 43 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความผิดอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542³

ข้อ 48 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความผิดอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 45

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 48

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ข้อ 48

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535¹

ข้อ 43 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่าดักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

3.4.3 การสั่งพักงาน

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541²

ข้อ 48 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาตัดสินได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534³

ข้อ 46 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการตามข้อ 21 มี

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ข้อ 43

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 48

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 ข้อ 46

อำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามข้อ 26 สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ¹

ข้อ 51 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนาจตามข้อ 26 มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามข้อ 26 สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ²

ข้อ 46 พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนาจตามข้อ 21 มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามข้อ 26 สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ข้อ 51

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ข้อ 46

3.5 การลงโทษ

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541¹

3.5.1 สถานโทษและระดับโทษ

3.5.1.1 สถานโทษ

ข้อ 43 โทษทางวินัยมี 4 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) จดบำเหน็จความชอบ
- (3) ตัดเงินเดือน
- (4) ปลดออก

ข้อ 44 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

3.5.1.2 ระดับโทษ

ระดับโทษที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- (1) โทษสำหรับความผิดวินัยร้ายแรง คือ ปลดออก
- (2) โทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

- ก. ภาคทัณฑ์
- ข. จดบำเหน็จความชอบ
- ค. ตัดเงินเดือน หากมีเหตุผลหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้

- (3) โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่

- ก. จดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือ
- ข. ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534²

3.5.1 สถานโทษและระดับโทษ

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

3.5.1.1 สถานโทษ

ข้อ 41 โทษทางวินัยมี 3 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) งดบำเหน็จความชอบ
- (3) ปลดออก

ข้อ 42 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่างลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

3.5.1.2 ระดับโทษ

ระดับโทษที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- (1) โทษสำหรับความผิดวินัยร้ายแรง คือ ปลดออก
- (2) โทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่
 - ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. งดบำเหน็จความชอบ
- (3) โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่

ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกอาจงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ด. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ¹

3.5.1 สถานโทษและระดับโทษ

3.5.1.1 สถานโทษ

ข้อ 46 โทษทางวินัยมี 3 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) งดบำเหน็จความชอบ
- (3) ปลดออก

ข้อ 47 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและระงับอย่างลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

3.5.1.2 ระดับโทษ

ระดับโทษที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- (1) โทษสำหรับความผิดวินัยร้ายแรง คือ ปลดออก
- (2) โทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

ก. ภาคทัณฑ์

ข. งดบำเหน็จความชอบ

- (3) โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่

ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกอาจงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วย

วาจา หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ¹

3.5.1 สถานโทษและระดับโทษ

3.5.1.1 สถานโทษ

ข้อ 41 โทษทางวินัยมี 3 สถาน คือ

(3) ภาคทัณฑ์

(4) งดบำเหน็จความชอบ

(3) ปลดออก

ข้อ 42 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่าลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

3.5.1.2 ระดับโทษ

ระดับโทษที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- (1) โทษสำหรับความผิดวินัยร้ายแรง คือ ปลดออก
- (2) โทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

ค. ภาคทัณฑ์

ง. งดบำเหน็จความชอบ

- (3) โทษสำหรับความผิดวินัยเล็กน้อย ได้แก่

ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกอาจงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วย

วาจา หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

3.5.2 ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541¹ ตามข้อ 45 และข้อ 46 จะเห็นได้ว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสั่งลงโทษตามที่ข้อบังคับกำหนดโดยแยกเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

- ก. เป็นผู้บังคับบัญชาตามที่ข้อบังคับกำหนด
- ข. เป็นผู้บังคับบัญชาที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีอำนาจลงโทษพนักงานและลูกจ้างได้ หรือ
- ค. เป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจลงโทษ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ คือ

- (1) อธิการบดี
- (2) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534² ตามข้อ 43 และข้อ 44 ได้กำหนดว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสั่งลงโทษตามที่ข้อบังคับกำหนดโดยแยกเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

- ก. เป็นผู้บังคับบัญชาตามที่ข้อบังคับกำหนด
- ข. เป็นผู้บังคับบัญชาที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีอำนาจลงโทษพนักงานและลูกจ้างได้ หรือ
- ค. เป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจลงโทษ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ คือ

- (1) อธิการบดี
- (2) คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544³ ตามข้อ 48 และข้อ 49 ได้กำหนดว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสั่งลงโทษตามที่ข้อบังคับกำหนดโดยแยกเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

² ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

³ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

- ก. เป็นผู้บังคับบัญชาตามที่ข้อบังคับกำหนด
 - ข. เป็นผู้บังคับบัญชาที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีอำนาจลงโทษพนักงานและลูกจ้างได้ หรือ
 - ค. เป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจลงโทษ
- ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ คือ
- (1) อธิการบดี
 - (2) คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535¹ ตามข้อ 43 และข้อ 44 ได้กำหนดว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสั่งลงโทษตามที่ข้อบังคับกำหนดโดยแยกเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

- ก. เป็นผู้บังคับบัญชาตามที่ข้อบังคับกำหนด
 - ข. เป็นผู้บังคับบัญชาที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีอำนาจลงโทษพนักงานและลูกจ้างได้ หรือ
 - ค. เป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจลงโทษ
- ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ คือ
- (1) อธิการบดี
 - (2) คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

3.5.3 อำนาจสั่งลงโทษ

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

ข้อ 45 กำหนดอำนาจการสั่งลงโทษกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือ ภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือนเป็นอำนาจของ “ผู้บังคับบัญชา” ซึ่งหมายความถึง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

ส่วนอำนาจการสั่งลงโทษกรณีผิดวินัยร้ายแรง คือ ปลดออก ให้เป็นอำนาจของ อธิการบดี

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

2534

กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ดังนี้

1. กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีโทษ 2 สถาน คือ

- ภาคทัณฑ์ เป็นอำนาจของอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าสาขา

วิชาหรือหัวหน้าส่วนแล้วแต่กรณี

- งดบำเหน็จความชอบ ให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

2. กรณีผิดวินัยร้ายแรง มีโทษสถานเดียว คือ ปลดออก ซึ่งเป็นอำนาจ

ของอธิการบดี

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ดังนี้

1. กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีโทษ 2 สถาน คือ

- ภาคทัณฑ์ เป็นอำนาจของอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าสาขา

วิชาหรือหัวหน้าส่วนแล้วแต่กรณี

- งดบำเหน็จความชอบ เป็นอำนาจของอธิการบดี

2. กรณีผิดวินัยร้ายแรง มีโทษสถานเดียว คือ ปลดออก ซึ่งเป็นอำนาจ

ของอธิการบดี

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ดังนี้

1. กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีโทษ 2 สถาน คือ

- ภาคทัณฑ์ เป็นอำนาจของอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าสาขา

วิชาหรือหัวหน้าส่วนแล้วแต่กรณี

- งดบำเหน็จความชอบ ให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

2. กรณีผิดวินัยร้ายแรง มีโทษสถานเดียว คือ ปลดออก ซึ่งเป็นอำนาจ

ของอธิการบดี

3.5.4 คำสั่งลงโทษ

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

ข้อ 44 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

ข้อ 42 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่างลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีตามข้อใด

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

ข้อ 47 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่างลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีตามข้อใด

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

ข้อ 42 การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่างลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีตามข้อใด

3.6 การอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.6.1 กรณีที่อุทธรณ์ได้¹

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ได้กำหนดกรณีที่สามารอุทธรณ์ได้เป็น 2 กรณี คือ

3.6.1.1 ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน กำหนดไว้ในข้อ 61 (1)

3.6.1.2 ถูกสั่งลงโทษปลดออก กำหนดไว้ในข้อ 61 (2)

¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 61

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ได้กำหนดกรณีที่สามารถอุทธรณ์ได้เป็น 2 กรณี คือ

3.6.1.1 ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน กำหนดไว้ในข้อ 55 (1)

3.6.1.2 ถูกสั่งลงโทษปลดออก กำหนดไว้ในข้อ 55 (2)

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ได้กำหนดกรณีที่สามารถอุทธรณ์ได้เป็น 2 กรณี คือ

3.6.1.1 ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน กำหนดไว้ในข้อ 60 (1)

3.6.1.2 ถูกสั่งลงโทษปลดออก กำหนดไว้ในข้อ 60 (2)

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ได้กำหนดกรณีที่สามารถอุทธรณ์ได้เป็น 2 กรณี คือ

3.6.1.1 ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน กำหนดไว้ในข้อ 55 (1)

3.6.1.2 ถูกสั่งลงโทษปลดออก กำหนดไว้ในข้อ 55 (2)

3.6.2 สิทธิของผู้อุทธรณ์

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

3.6.2.1 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน

(1) อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

3.6.2.2 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

(1) อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

3.6.2.3 อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยกรณีอธิการบดีถูกลงโทษ

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

3.6.2.1 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ

(1) อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้

- อธิการบดี รองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วน หรือคณบดี
สั่งลงโทษ

- คณบดี กรณีหัวหน้าสาขา สั่งลงโทษ

- คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดี สั่งลงโทษ

- สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัย สั่งลงโทษ
อธิการบดี

3.6.2.2 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

(1) อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

3.6.2.1 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ

(1) อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้

- อธิการบดี รองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วน หรือคณบดี
สั่งลงโทษ

- คณบดี กรณีหัวหน้าสาขา สั่งลงโทษ

- คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดี สั่งลงโทษ

- สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัย สั่งลงโทษ
อธิการบดี

3.6.2.2 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

(1) อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

3.6.2.1 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ

(1) อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้

- อธิการบดี รองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วน หรือคณบดี
สั่งลงโทษ
- คณบดี กรณีหัวหน้าสาขา สั่งลงโทษ
- คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดี สั่งลงโทษ
- สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัย สั่งลงโทษ
อธิการบดี

3.6.2.2 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

(1) อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

3.6.3 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษสถานเบา

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคล พ.ศ. 2541

3.6.3.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียโดยตรง
2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์
3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน
 - อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง
 - อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

3.6.3.2 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ส่งหนังสืออุทธรณ์ให้คณะกรรมการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณาแล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์
และร้องทุกข์เพื่อพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จึงเป็นผู้มีอำนาจ
วินิจฉัยสั่งการการอุทธรณ์กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.6.3.3 การตั้งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้เป็นด้วยความยุติธรรม โดยแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.3.4 ผลหลังจากการตั้งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุดกล่าวคือ ไม่สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้อีก

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

3.6.3.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง
2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์
3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ
 - อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง
 - อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้
 - ก. อธิการบดี หรือรองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วนหรือคณบดีสั่งลงโทษ
 - ข. คณบดี กรณีหัวหน้าสาขาสั่งลงโทษ
 - ค. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดีสั่งลงโทษ
 - ง. สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัยสั่งลงโทษอธิการบดี

3.6.3.2 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ

ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์กรณีคดีวินัยไม่ร้ายแรง

3.6.3.4 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข, ค หรือ ง พิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.3.4 ผลหลังจากการสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด กล่าวคือไม่สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้อีก

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

3.6.3.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ

- อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

- อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้

ก. อธิการบดี หรือรองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วนหรือคณบดีสั่งลงโทษ

ข. คณบดี กรณีหัวหน้าสาขาสั่งลงโทษ

ค. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดีสั่งลงโทษ

ง. สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัยสั่งลงโทษ

อธิการบดี

3.6.3.2 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ

ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.6.3.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข, ค หรือ ง พิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.3.4 ผลหลังจากการสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด กล่าวคือไม่สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้อีก

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

3.6.3.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง
2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์
3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือคำบ่าเหน็จความชอบ
 - อุทธรณ์ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง
 - อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนี้
 - ก. อธิการบดี หรือรองอธิการบดี กรณีหัวหน้าส่วนหรือคณบดีสั่งลงโทษ
 - ข. คณบดี กรณีหัวหน้าสาขาสั่งลงโทษ
 - ค. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กรณีอธิการบดีสั่งลงโทษ
 - ง. สภามหาวิทยาลัย กรณีนายกสภามหาวิทยาลัยสั่งลงโทษอธิการบดี

3.6.3.2 ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ

ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์กรณีคดีวินัยไม่ร้ายแรง

3.6.3.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง พิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการ โดยแจ้งผู้อุทธรณ์และแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.3.4 ผลหลังจากการสั่งอุทธรณ์

เมื่อผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ก , ข , ค หรือ ง พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด กล่าวคือไม่สามารถอุทธรณ์ได้อีก

3.6.4 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษสถานหนัก

ก. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

3.6.4.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

- อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

- อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

3.6.4.2 ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ส่งหนังสืออุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณาแล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่สุด

3.6.4.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้เป็นด้วยความยุติธรรมโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.4.4 ผลหลังการสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุดกล่าวคือ ไม่สามารถอุทธรณ์ได้อีก

ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534

3.6.4.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

- อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

- อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.6.4.2 ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ตามนัยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2533 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการการอุทธรณ์กรณีผิดวินัยร้ายแรง

3.6.4.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้เป็นด้วยความยุติธรรมโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.4.4 ผลหลังการสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์เป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุดกล่าวคือ ไม่สามารถอุทธรณ์ได้อีก

ค. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544

3.6.4.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก

- อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง
- อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

3.6.4.2 ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ตามนัยข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์กรณีผิดวินัยร้ายแรง

3.6.4.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงพิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้เป็นด้วยความยุติธรรมโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.4.4 ผลหลังการสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์เป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุดกล่าวคือ ไม่สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ได้อีก

ง. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535

3.6.4.1 วิธีการอุทธรณ์

1. อุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น กล่าวคือ ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง
2. ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์
3. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก
 - อุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง
 - อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.6.4.2 ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ตามนัยข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการการอุทธรณ์กรณีผิดวินัยร้ายแรง

3.6.4.3 การสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์พิจารณาและมีความเห็นว่าเรื่องอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้ยกอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบ แต่หากเห็นว่าเรื่องที่อุทธรณ์ฟังขึ้นก็จะวินิจฉัยสั่งการให้เป็นด้วยความยุติธรรมโดยแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป

3.6.4.4 ผลหลังการสั่งอุทธรณ์

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์เป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุดกล่าวคือ ไม่สามารถอุทธรณ์ได้อีก

3.6.5 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) มีมติ

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ นั้น เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่จะต้องได้มีการศึกษาว่าเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีการไต่สวนข้อเท็จจริงแล้ว มีมติว่ามีมูลความผิดทางวินัย และรายงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนเพื่อพิจารณาลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ และเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนได้ดำเนินการสั่งลงโทษทางวินัยตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษจะสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวได้หรือไม่เพียงใด และในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามข้อ 58(17)แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มีพฤติการณ์ร้ายชัดไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ ส่อว่ากระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ส่อว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือจงใจใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ซึ่งวุฒิสภามีอำนาจดำเนินการถอดถอนผู้นั้นออกจากตำแหน่งได้จะมีผลกระทบต่อกรอุทธรณ์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างไร จึงควรจะได้มีการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ดังนี้

จากการศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 แล้วพบว่ามีการกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ครอบคลุมถึงพนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและยังหมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการและลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐและหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย¹

และกฎหมายได้บัญญัติว่ากรณีเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับคำกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง² และหากคณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นว่าการให้ผู้ถูกกล่าวหายังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจจะก่อความเสียหายให้แก่ทางราชการ หรือเป็นอุปสรรคในการไต่สวนข้อเท็จจริง ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนของผู้ถูกกล่าวหา ส่งพักราชการหรือพักงานเพื่อรอฟังผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หากผลการไต่สวนข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้อกล่าวหาไม่มีมูลให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนของผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อดำเนินการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา กลับเข้ารับราชการหรือทำงานในตำแหน่งเดิม³

เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนข้อเท็จจริงแล้วมีมติว่าข้อกล่าวหาใดมีมูลความผิดทางวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก และให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาแล้วแต่กรณี⁴

¹ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4

² เรื่องเดียวกัน มาตรา 88

³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 90

⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 91 ประกอบมาตรา 92

เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนได้รับรายงานดังกล่าวแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่งสำเนาคำสั่งลงโทษให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันออกคำสั่ง¹ หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนละเลย ไม่ดำเนินการให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนกระทำผิดวินัย หรือกฎหมาย ตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา²

ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษดังกล่าว สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ดุลพินิจในการสั่งลงโทษ ของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย หรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา³ โดยต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนมีคำสั่งลงโทษ³

กล่าวโดยสรุปก็คือนิยามความหมายตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ที่กำหนดนิยามความหมายคำว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเนื่องจากในนิยามได้ใช้คำว่า “หน่วยงานของรัฐ” และถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่ได้เป็นส่วนราชการ แต่ยังคงถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง จึงอยู่ภายใต้กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 นี้ด้วย ดังนั้นหากพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ตามมาตรา 84 มาตรา 88 คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต้องดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงหากพบว่ากรณีมีมูลก็ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติโดยผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษสังกัด

อย่างไรก็ดีพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มิได้กำหนดถึงผลการขัดกันของคำวินิจฉัยกล่าวคือ เมื่อ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่ากรณีมีมูลและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษตามมติ

¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 93

² เรื่องเดียวกัน มาตรา 94

³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 96

แล้ว และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษสังกัดอยู่และผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ยกโทษหรือลดโทษความผิดวินัยดังกล่าว จะยึดถือผลการวินิจฉัยของ คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือผลการวินิจฉัยขององค์การวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษเป็นการชี้ขาดซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มิได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ จึงควรยึดถือผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ขององค์การวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษเป็นการชี้ขาด

ส่วนกรณีตามมาตรา 58 ซึ่งกำหนดว่าเมื่อปรากฏผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงมีพฤติการณ์ที่ร้ายแรงผิดปกติ ส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่ ส่อว่ากระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ส่อว่ากระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมหรือส่อว่าจะใช้อำนาจหน้าที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย วุฒิสภามีอำนาจดำเนินการถอดถอนผู้นั้นออกจากตำแหน่งได้ เหตุที่ผู้วิจัยกล่าวถึงเรื่องนี้ เนื่องจากเห็นว่าน่าจะส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังถือเป็นหน่วยงานของรัฐ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อธิการบดีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 4 ซึ่งกำหนดนิยามความหมายของคำว่า “ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง” ซึ่งหมายความครอบคลุมถึงผู้ดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติ เมื่อพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กำหนดให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแล้ว ความหมายของคำว่า “ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง” ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 จึงหมายความรวมถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วย

ดังนั้น หากปรากฏว่าผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงมีพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตต่อหน้าที่แล้ว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร หรือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าหมื่นคนมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานวุฒิสภาเพื่อให้วุฒิสภามีมติให้ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงออกจากตำแหน่งได้¹ เมื่อประธานวุฒิสภาได้รับคำร้องขอแล้วให้ประธานวุฒิสภาคำเนินการตรวจสอบและพิจารณาว่าคำร้องขอถูกต้องและครบถ้วนตามบทบัญญัติของกฎหมายแล้วจึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงโดยเร็ว² เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่าข้อกล่าวหาที่มาจากกา

¹ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

² เรื่องเดียวกัน มาตรา 63

เข้าชื่อร้องขอเพื่อให้วุฒิสภามีมติให้ถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาออกจากตำแหน่งมีมูลและได้รายงานไปยังประธานวุฒิสภาแล้วให้ประธานวุฒิสภาจัดให้มีการประชุมวุฒิสภาเพื่อพิจารณามติโดยเร็ว¹ โดยมติของวุฒิสภาที่ให้ถอดถอนผู้ใดออกจากตำแหน่งให้ถือเอาคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของวุฒิสภา ผู้ใดถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหรือให้ออกจากราชการนับแต่วันที่วุฒิสภามีมติให้ถอดถอน และให้ตัดสิทธิผู้นั้นในการดำรงตำแหน่งใดในทางการเมืองหรือในหน่วยงานของรัฐ หรือในการรับราชการเป็นเวลาห้าปี มติของวุฒิสภาตามมาตรานี้ให้ถือเป็นที่สุด ไม่อาจมีการร้องขอให้ถอดถอนบุคคลดังกล่าวโดยอาศัยเหตุเดียวกันอีกมิได้²

กล่าวโดยสรุปก็คือ อธิการบดีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐถือว่าอยู่ภายใต้กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญฉบับนี้ด้วย หากอธิการบดีถูกถอดถอนจากตำแหน่งโดยมติของวุฒิสภาแล้วให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหรือให้ออกจากราชการนับแต่วันที่วุฒิสภามีมติให้ถอดถอน และให้ตัดสิทธิผู้นั้นในการดำรงตำแหน่งใดในทางการเมืองหรือในหน่วยงานของรัฐหรือในการรับราชการเป็นเวลาห้าปี โดยมติของวุฒิสภาตามกฎหมายนี้ให้ถือเป็นที่สุด ไม่อาจมีการร้องขอให้ถอดถอนบุคคลดังกล่าวโดยอาศัยเหตุเดียวกันอีกมิได้ และไม่สามารถอุทธรณ์ต่อองค์กรวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษได้

3.6.6 การฟ้องคดีต่อศาล

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้วินิจฉัยอุทธรณ์ตามที่ข้อบังคับกำหนดแล้ว หากผู้ถูกตั้งลงโทษไม่พอใจในคำวินิจฉัยและเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมก็มีสิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครอง³ โดยการยื่นฟ้องคดีปกครองซึ่งเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิด หรือความรับผิดชอบอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือจากกฎ คำสั่งทางปกครองหรือคำสั่งอื่น⁴ เช่น การลงโทษทางวินัย ให้ยื่นฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่รู้ หรือควรรู้

¹ เรื่องเดียวกัน มาตรา 64

² เรื่องเดียวกัน มาตรา 65

³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 42

⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 9(3)

ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดีแต่ไม่เกิน 10 ปีนับแต่วันที่มีเหตุแห่งการฟ้องคดี¹ ส่วนการยื่นฟ้องให้ยื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นเนื่องจากเป็นกรณีตามมาตรา 9 (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 อันอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครองชั้นต้น²

เมื่อศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว และผู้เสียหายไม่พอใจในผลของคำพิพากษาหรือคำสั่ง ผู้เสียหายสามารถคัดค้านคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้นโดยยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองชั้นต้นที่มีคำพิพากษา หรือคำสั่งภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามิได้ยื่นอุทธรณ์ตามกำหนดเวลาดังกล่าวให้ถือว่าคดีนั้นเป็นอันถึงที่สุด³

กรณีมีคำพิพากษาหรือคำสั่งอันเป็นที่สุดของศาลปกครองต่างชั้นกันในประเด็นแห่งคดีเดียวกัน ชัดหรือแย้งกัน ให้ถือตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองสูงสุด⁴ ถ้าคำพิพากษาหรือคำสั่งอันเป็นที่สุดของศาลปกครองชั้นต้นด้วยกัน มีการชัดหรือแย้งกันในประเด็นแห่งคดีอย่างเดียวกัน คู่กรณี/บุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะยื่นคำร้องขอต่อศาลปกครองสูงสุดเพื่อให้มีคำสั่งกำหนดว่าจะให้ถือตามคำพิพากษาหรือคำสั่งใด คำสั่งของศาลปกครองสูงสุดเช่นว่านี้ให้ถือเป็นที่สุด

¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 51

² พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 10

³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 73 วรรคแรก

⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 74 วรรคแรก